



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA
I.E N° 20017 DIVINO JESÚS CASTILLA – PIURA, 2018

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

BACH. RUTH JUANITA DEL PILAR AGUILAR PUSAR

ASESOR:

MGTR. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS

PIURA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. María Cristina Quintanilla Castro

Presidente

Mgtr. Marco Antonio Camero Morales

Miembro

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

AGRADECIMIENTO

*A mis docentes por su entrega en mi aprendizaje,
por compartir su sabiduría, su paciencia y cariño
que sirvieron de inspiración para instruirme con
dedicación y motivarme para ser cada día mejor.*

*A mi asesor de tesis por ser mi guía en esta
investigación, por su valioso aporte, sus
enseñanzas y su paciencia que contribuyeron
al logro de esta investigación.*

DEDICATORIA

A Dios por hacerme disfrutar de esta hermosa etapa universitaria con salud, felicidad y rodeada de gratas personas, por su regalo de vida han sido mis metas alcanzadas y mis sueños logrados.

A mi mamá Ruth Pucar Quispe

Por compartir conmigo esta etapa de formación personal y profesional. Porque me dió la vida, su amor incondicional, por velar mis sueños, escuchar mis dudas y ofrecerme sus consejos que me hacen mejor persona.

A mi familia por su apoyo diario, sus consejos, enseñanzas y cariño que siempre me han brindado. Son la inspiración para alcanzar las metas que me he propuesto en la vida.

A Cristhian por su cariño, compañía, apoyo y enseñanzas que a diario enriquecen y llenan de alegría mis días.

RESUMEN

La presente investigación realizada tuvo como finalidad determinar el Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018. Esta investigación es de tipo Cuantitativo, nivel Descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – transeccional. La población y muestra está conformada por 45 miembros del personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús, para la recolección de datos la técnica aplicada fué la encuesta, el instrumento que se utilizó fué la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C versión adultos, el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2013, teniendo en cuenta los principios éticos antes y durante la investigación. El resultado de la investigación determinó que el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 58% se encuentra en un Nivel Alto, en la sub escala si mismo el 82% es Nivel Alto, en la sub escala social el 53% es Nivel Medio Alto y en la sub escala hogar el 82% es Nivel Medio Alto. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Alto.

Palabras Clave: Autoestima, Ámbito Laboral, Aduldez.

ABSTRACT

The present investigation was carried out as the purpose of the level of self-esteem in the staff of IE N ° 20017 Divino Jesus Castilla - Piura, 2018. This research is of quantitative type, descriptive level, the design of the research is not experimental cutting transversal - Transectional The population and the sample is made up of 45 staff members of the IE N ° 20017 Divino Jesus, for the data collection, the applied technique also, the instrument that is also found in the Coopersmith Self-esteem Scale form C adult version, the Microsoft Office Excel 2013, taking into account the ethical principles before and during the investigation. The result of the investigation was determined that the level of self-esteem in the personnel of IE N ° 20017 Divino Jesus Castilla - Piura, 2018 58% is in a High Level, in the sub scale itself 82% is High Level, in the social sub-scale, 53% is medium high level and in the sub-household scale, 82% is medium high level. In conclusion, the level of self-esteem in the staff of the I.E N ° 20017 Divino Jesus Castilla - Piura, 2018 is High.

Keywords: Self-esteem, Labor scope, Adulthood.

ÍNDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR Y ASESOR DE TESIS	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	8
III. HIPÓTESIS	71
IV. METODOLOGÍA	72
4.1. Diseño de la investigación.....	72
4.2. Población y Muestra.....	72
4.3. Definición y Operacionalización de la variable	72
4.4. Técnica e Instrumento	74
4.5. Plan de Análisis.....	76
4.6. Matriz de Consistencia	76
4.7. Principios Éticos.....	77
V. RESULTADOS	78
5.1. Resultados	78
5.2. Análisis de Resultados	82
VI. CONCLUSIONES	86
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I:	Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	78
Tabla II:	Nivel de Autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	79
Tabla III:	Nivel de Autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	80
Tabla IV:	Nivel de Autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	78
Figura 2:	Nivel de Autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	79
Figura 3:	Nivel de Autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	80
Figura 4:	Nivel de Autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.....	81

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objeto de estudio la variable Autoestima, un término frecuentemente escuchado en la actualidad. El primer antecedente que se tiene acerca del intento de definir la autoestima data del año 1890, con los aportes de William James quien propuso que la estima que nosotros sentimos depende enteramente de lo que pretendemos ser y hacer.

Posterior a este aporte el autor Coopersmith, S. (1967) define la autoestima como “la evaluación que realiza un individuo sobre sí mismo, expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor”. En síntesis, la autoestima vendría a ser un juicio personal sobre la valía que expresa una persona con respecto de sí misma. Es entonces también la autoestima de suma importancia para todo ser humano en lo personal, social y en el ámbito laboral.

Según Yagosesky, R. (2000). La autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión. La relación que existe entre las variables Autoestima – trabajo, es desde todo punto de vista, indisoluble. Aceptando esto como cierto, podemos decir que la persona que trabaje desde su Autoestima, se desempeña de una manera diferente a aquella que lo hace desde su Desvalorización. En el plano de las creencias, el

Desvalorizado suele estar anclado, envuelto en una serie de creencias negativas con relación al trabajo.

La autoestima es de suma importancia en la vida del ser humano ya que le permite al individuo tener un óptimo desempeño en diversos ámbitos de su vida como lo son a nivel personal, social y familiar; teniendo presente este aporte se realizó la presente investigación en la Institución Educativa N° 20017 Divino Jesús la cual se encuentra ubicada en el distrito de Castilla – Piura, cuenta con 31 años al servicio de la población desde el año de 1987, es una institución pública, mixta, funciona en los turnos mañana y tarde en los niveles inicial, primaria y secundaria. Son 45 miembros los que conforman el personal de esta Institución Educativa entre ellos directora, sub director, secretaria, docentes, auxiliares de educación, personal de limpieza y encargado de portería. Durante la realización de la entrevista con la directora de la Institución Educativa N° 20017 Divino Jesús mencionó la responsabilidad y el compromiso personal que tiene con esta institución, además indicó que no se había realizado ninguna investigación psicológica en la institución que dirige manifestando así su interés y necesidad por la realización de esta investigación con la finalidad de conocer el nivel de autoestima en el que se encuentra el personal para a partir de allí formular y plantear nuevos proyectos, además refirió que al personal le es difícil asistir a reuniones y/o capacitaciones fuera del horario de trabajo, ya que luego de culminar sus horas de clase en la institución trabajan en otras

entidades educativas o dictan clases particulares en sus hogares. El conocimiento y la elección de esta población ocurrió mediante la realización de un programa preventivo que se había llevado a cabo con anterioridad. Por lo mencionado anteriormente y teniendo en consideración que un nivel alto de autoestima permite a las personas tener un equilibrio en su vida y gozar de buena salud mental para sentirse y desenvolverse de una mejor manera en los diversos ámbitos en los cuales se desempeña se desarrolló esta investigación.

Siendo esta la razón que permitió llevar a cabo la investigación en el personal de esta Institución Educativa y a la vez su participación permitió determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 teniendo presente que una adecuada autoestima es la base para la estabilidad emocional, el bienestar personal, social, familiar y la satisfacción laboral.

Es por ello que en la presente investigación se planteó el siguiente enunciado:

¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018?

Para la obtención y análisis de los resultados, las conclusiones y recomendaciones de esta investigación fué necesario el planteamiento de los siguientes objetivos con la finalidad de:

- ✓ Determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.

- ✓ Identificar el nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.
- ✓ Identificar el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.
- ✓ Identificar el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.

La presente investigación se justifica a través de la importancia que tiene el estudio de la variable psicológica autoestima en la actualidad, la influencia que tiene la autoestima en la vida de una persona es la base del desarrollo personal, por lo que una buena autoestima generaría beneficios dentro la institución educativa contribuyendo en el desempeño laboral, personal y social. Los centros laborales donde los trabajadores tienen baja autoestima han generado una disminución en la producción y en la calidad de los servicios o productos que presentan, ya que observan de forma negativa las cosas, lo que los lleva a sentirse insatisfechos consigo mismos y con los demás, dificultando su toma de decisiones e impidiendo que se atrevan a enfrentar retos o situaciones nuevas por el temor que tienen a fracasar y que sienten frente a ellas.

Voli, F. (1994). Una elevada autoestima puede considerarse el elemento clave para la formación personal, el éxito, la vida de relación, la autorrealización y la felicidad de los individuos.

Esta investigación beneficiará a todos los miembros del personal y formará parte del material físico de la Institución Educativa N° 20017 Divino Jesús, contribuyendo así en su desarrollo como una fuente de conocimiento y base de datos informativos para la realización de nuevos proyectos, asimismo les permitirá identificar el nivel de autoestima en el que cada uno de ellos se encuentra con la finalidad de contribuir en el mantenimiento o mejora de su autoestima, considerando así también que un nivel de autoestima bajo afecta el desempeño y satisfacción laboral, además teniendo en cuenta la importancia de esta investigación que servirá como medio para futuras investigaciones con la misma línea de estudio.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, el diseño es no experimental de corte trasversal – transeccional, la población y muestra escogida fué todo el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 comprendida por 45 miembros, la técnica que se aplicó fué la encuesta y el instrumento utilizado para la recolección de datos fué la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C versión adultos. Para el análisis de los resultados obtenidos se utilizaron las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y figuras. Dentro de los principios éticos se tuvieron en cuenta la protección a las

personas, el principio de beneficencia y no maleficencia, el de justicia, integridad científica y consentimiento informado coordinado así como la autorización y aceptación voluntaria del personal para la aplicación del instrumento, se determinó que el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 58% se encuentra en un Nivel Alto, en la sub escala si mismo el 82% es Nivel Alto, en la sub escala social el 53% es Nivel Medio Alto y en la sub escala hogar el 82% es Nivel Medio Alto. Teniendo en cuenta que el nivel de autoestima general en el personal de la Institución Educativa es Nivel Alto, según el autor Coopersmith, S. (1975) se ubican en el Nivel Alto las personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales, son poco sensibles a la crítica, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida.

En el capítulo I encontraremos la Introducción que presenta brevemente el contenido de la investigación, el planteamiento del problema que enmarca a su vez la caracterización y el enunciado asimismo se detalla el objetivo general, objetivos específicos y finalmente la justificación.

En el capítulo II se expone la Revisión de la Literatura, los antecedentes internacionales, nacionales y regionales que se han tenido en consideración en esta parte de la investigación y las bases teóricas que fundamentan la Autoestima, Ámbito laboral y Aduldez.

En el capítulo III se presenta Hipótesis general e hipótesis específicas que se tuvieron en cuenta.

Describe el capítulo IV la Metodología, diseño, población, muestra, definición y operacionalización de la variable, técnica e instrumento, plan de análisis y los principios éticos.

Capítulo V se exponen los Resultados y análisis de resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, su correspondiente análisis y discusión.

En el capítulo VI encontraremos las Conclusiones.

Se concluye la presente investigación con los aspectos complementarios, referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Miranda, N. (2015), investigó sobre: “*La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora*”, Tesis para optar el Título de Psicóloga Clínica en la Universidad Técnica de Ambato Ecuador.

El objetivo fué establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el período octubre 2014 – marzo 2015. La población con la que se trabajó fué de cuarenta y seis empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora. A los participantes se les aplicó la escala de Autoestima de Rosenberg y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado de Pearson para medir el grado de relación entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”. Los resultados obtenidos indican que en la población estudiada la autoestima no influye o afecta significativamente a la

presencia de estrés laboral, asimismo los resultados referentes al nivel de autoestima del personal administrativo del GADM Palora muestran que ninguna persona tiene una autoestima baja, el 78,26% presenta autoestima promedio, y el 21,74% restante corresponde a autoestima alta. Por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas. Se concluyó que no existe una relación entre los elementos autoestima y estrés laboral, además de que ninguna persona tiene autoestima baja.

Akgunduz, Y. (2015), desarrolló una investigación titulada: “*La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño laboral en empresas hoteleras*”, en la Universidad de Mersin, Mersin, Turquía.

El objetivo fué explorar la influencia de la autoestima y el estrés de rol en el desempeño laboral en empresas hoteleras turcas. La muestra fué de 280 empleados y se empleó un cuestionario con 52 items que median el estrés, desempeño laboral y autoestima. Los resultados revelaron que la ambigüedad de rol previsiblemente afectadas eran el rendimiento en el trabajo en un grado significativo. El conflicto de roles tiene un efecto

negativo sobre el rendimiento laboral. La sobrecarga de rol influye positivamente en el rendimiento laboral. La autoestima tuvo un fuerte efecto sobre el desempeño del trabajo. Se concluyo que el rendimiento laboral y la autoestima se correlacionaron de forma significativa y positiva, mientras que el desempeño laboral se correlaciono de forma significativa y negativa con la ambigüedad y conflicto de roles.

Arteaga, M. (2014), investigó sobre: “*Relación entre autoestima y actitud de atención al cliente en grupo de meseros en un hotel de la ciudad de Guatemala*”, Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga Industrial en la Universidad Rafael Landívar Guatemala.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre autoestima y actitud de atención al cliente en grupo de meseros en un hotel de la ciudad de Guatemala. Se tomó en cuenta la totalidad de la población, la cual se encuentra constituida por 21 meseros de uno de los hoteles con mayor prestigio de la ciudad de Guatemala. Para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de autoestima y el otro para conocer la actitud de atención al cliente en el grupo de meseros. Los instrumentos fueron aplicados de forma individual a toda la población. La obtención de información para conocer el nivel de autoestima en los

colaboradores se llevó a cabo a través de la aplicación de un instrumento de modalidad Likert, auto aplicable, el cual fué elaborado por el sociólogo Rosemberg, más conocido como la Autoestima de Rosemberg Escala (RSES); dicho instrumento consta de 10 preguntas de opción múltiple. Se pudo identificar en los resultados obtenidos que la edad, el estado civil, el género y años de laborar en el hotel, no tienen una relación significativa con el nivel de autoestima, ni con la actitud de atención al cliente en el grupo de meseros. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que sí existe correlación estadísticamente significativa entre atención cliente, los indicadores de atención al cliente y la autoestima. Se recomienda estar consciente que para tener un buen nivel de actitud de atención al cliente, es indispensable la gestión de acciones como proporcionar oportunidades de desarrollo y reconocer un buen trabajo; esto con el fin de mantener un alto nivel de autoestima en las personas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Inca, L. (2017), investigó sobre: “*Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal*”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. Esta investigación es de tipo y diseño descriptivo transversal, trabajó con un muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 fueron varones y 15 mujeres, utilizó el test de Autoestima de Stanley Coopersmith. Los resultados obtenidos indican que el 52% tiene alta autoestima, 42% autoestima moderada o promedio y 6% nivel bajo de autoestima. Además entre hombres y mujeres evidenciaron al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios fueron el factor familia y factor sí mismo. Se concluyó considerando lo anterior y observando los resultados obtenidos en la investigación realizada en la empresa Grupo Cabal, mantener, mejorar y potenciar los niveles de autoestima de los trabajadores para fomentar mayor desempeño laboral y menor desgaste profesional.

Cruz, C. (2017), investigó sobre: “*Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica*”, Tesis para optar el grado académico de maestro en la Universidad Autónoma de Ica, Perú.

La presente investigación tiene como eje central, determinar la relación que existe entre la autoestima de los docentes que laboran en la Universidad Autónoma de Ica con el nivel de

desempeño docente que registran. El Objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre la autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente. El estudio realizado es una investigación de tipo descriptivo y correlacional. La unidad de análisis del estudio fué la Universidad Autónoma de Ica, de la que se tomó la población de docentes (68 en total) y se determinó la muestra (procedimiento estadístico), se procedió a extraer la muestra que estuvo constituida por 58 docentes. Para efectos de su comprobación empírica se operativizaron la hipótesis respectiva, en función de lo cual se consideró útil el diseño, validación y empleo de la guía de observación, denominados: “Auto examen de autoestima” y “desempeño docente”. En la recolección de la información los instrumentos pertenecen a dos tipos; el primero utiliza la técnica de observación, instrumento, Escala “Auto examen de autoestima”, fué tomada del doctor Cirilo Toro Vargas. En el segundo instrumento se analizaron los reportes de supervisión de docentes resultados de la evaluación pedagógica docente realizada por el vicerrectorado y la coordinación académica. El tratamiento de la información estadística se manipuló el programa estadístico SPSS versión.22, con el cual se procesaron los datos recogidos, estableciéndose que: de acuerdo a los resultados obtenidos en relación al nivel de Autoestima de los

docentes: 37 docentes consideran que tienen autoestima alta (positiva); 18 docentes consideran que tienen autoestima baja (positiva); 2 docentes indican que tienen Autoestima baja (negativa) y 01 docente consideran que tienen autoestima Alta (negativa). Por tanto se puede concluir que los docentes de la Universidad Autónoma de Ica tienen un nivel de autoestima alta (positiva). Por otro lado “existe” relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de educación de la Universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño profesional. Se ha determinado una correlación estadísticamente significativa de 0.472; considerada correlación media. Se demuestra que el grado de relación es de nivel bajo, determinado esencialmente por los valores altos registrados entre las dimensiones cognoscitivas, afectivas y sociales de autoestima de los docentes y sus desempeños. En este sentido se determina que la hipótesis principal de la investigación ha sido comprobada positivamente, estableciéndose la correlación de las variables estudiadas.

Inca, H. (2016), investigó sobre: *“Influencia de la Autoestima en el Desempeño Pedagógico de los docentes de la Ugel San Román distrito de Juliaca”*, fué presentada para optar el grado académico de Magister Scientiae en Educación en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno Perú.

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia de la autoestima sobre el desempeño pedagógico de los docentes de las instituciones educativas estatales del nivel secundario de la UGEL San Román en el año 2014. El soporte científico responde al marco teórico expuesto también en las variables de estudio, y los antecedentes relacionados al tema. La investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que se realizó la recolección de datos del ámbito de estudio. El diseño de la investigación es no experimental. El propósito del trabajo fué establecer relaciones de asociación de las variables autoestima y desempeño pedagógico. La población de estudio estuvo constituida por los docentes de nivel secundario estatal de la UGEL San Román. Los instrumentos que se utilizaron para el recojo de información fueron el Test de Autoestima de Coopersmith y el Test de Evaluación del Desempeño Docente tomado del Ministerio de Educación del Perú DRE – Puno en el año 2014 aplicados a los docentes. El análisis de la consistencia interna se utilizó la Correlación de Pearson, el cual nos muestra un resultado de 0.707 cuya correlación es alta. Los resultados muestran que existe correlación entre la autoestima en el desempeño pedagógico de los cuales, 73 docentes del sexo masculino y 57 del sexo femenino tienen una autoestima media o equilibrada y en desempeño pedagógico califican como

adecuado. El trabajo de investigación finaliza con la discusión de los resultados, las conclusiones y sugerencias respectivas.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Seminario, E. (2018), investigó sobre: “*Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca - Piura 2018*”, Tesis para optar el Título Profesional de Psicología en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Piura.

La presente investigación tuvo como objetivo identificar en Nivel de Autoestima de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca – Piura 2018. La investigación fué desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca, y la muestra por 20 de los miembros trabajadores del Centro de Salud Ayabaca. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos, que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca presentan una autoestima medio alto a nivel general; En la sub escala si mismo con un 55% presentan un nivel medio alto, en la sub escala social con un 45% presentan un nivel medio alto y en la sub escala hogar con un 60% presentan un nivel medio alto. En conclusión, el nivel de autoestima de los trabajadores del Centro

de Salud Ayabaca – Piura 2018, es un nivel medio alto, que nos indica que colaboradores del Centro de Salud Ayabaca, en su mayoría son personas optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, según las generalidades de nuestro instrumento.

Paz, D. (2016), investigó sobre: *“Relación entre clima social familiar y la autoestima en estudiantes de la escuela profesional de psicología del primer ciclo de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Piura, 2015”*, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Piura.

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación del Clima Social Familiar y la Autoestima en los Estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología del Primer ciclo de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote filial Piura, 2015. Su población fué 601 estudiantes, el total de estudiantes matriculados, la muestra fué de 70 de ellos, seleccionados bajo el criterio no probabilístico por conveniencia cuya base fueron los criterios de inclusión y exclusión, de sexo femenino y masculino, provenientes de diversos tipos de familia, con un diseño Cuantitativo, No experimental de corte transeccional. Al grupo se le aplicó para la correlación de los datos: la Escala de Clima Social Familiar de R.H Moos y el

Inventario de Autoestima de Coopersmith. Y al ser procesados los resultados se encontró que las variables clima social familiar y Autoestima no tienen una correlación significativa. Al analizar los resultados tomando en cuenta los diversos sub-test de la escala del clima social familiar y Autoestima, se encontró que la dimensión de Relaciones del clima social familiar y Autoestima si tiene relación significativa al igual que la escala de autoestima Social y Clima Social Familiar. Finalmente en relación a las Dimensiones de Estabilidad y Desarrollo con la Autoestima, según la prueba de correlación de Pearson, que nos indica que ésta supera la escala de probabilidad (0.05), siendo esta 0.169 para Desarrollo y 0.374 para Estabilidad se puede apreciar que no se encuentra una relación significativa entre estas con el Autoestima de los estudiantes del Primer ciclo. Así entendemos que la estructura u organización de la familia, así como la fomentación del desarrollo personal, no influye en el autoestima que puedan desarrollar estos estudiantes; y aunque esto se diera no determina la existencia de alta autoestima o baja ya que el sujeto posee mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores así como estructuras marcadas con estos, así como con extraños que nos hace recordar la existencia de la organización y estructura en todos los roces sociales del ser humano.

Tineo, D. (2015), investigó sobre: “*Clima social familiar y la Autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013*”, Tesis de Licenciatura en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Piura.

Este estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima Social Familiar y la Autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús - Chulucanas Piura-2013. El estudio fué de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos. Se utilizó la escala del Clima Social Familiar y el inventario de Autoestima de Coopersmith. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención. Sin embargo al realizar el análisis entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la Autoestima se encontró que si existe relación estadísticamente significativa En cuanto a los niveles de Autoestima del personal administrativo de la Municipalidad muestran un nivel promedio de 52%, lo que se puede evidenciar que la evaluación que la persona realiza y mantiene comúnmente sobre sí mismo, se expresa a través de sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el grado en que cada persona se considere capaz, significativa, competente y exitosa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. AUTOESTIMA

a) Definiciones de Autoestima

Coopersmith, S. (1967). La autoestima es la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso. En este caso la autoestima es igualmente subjetiva, agregando que el sujeto puede aprobar o no, el resultado de dicha percepción.

Dentro de los primeros intentos por definir el término autoestima tenemos al autor Monbourquette, J. (2008). El “padre” de la psicología americana, William James, ha dado una definición de la estima de sí en *Principios de la Psicología (Principles of psychology)*, publicado en 1890. Escribía allí: “La estima que tenemos de nosotros mismos depende enteramente de lo que pretendemos ser y hacer”. James evaluaba la estima de sí de una persona a partir de sus éxitos concretos confrontados con sus aspiraciones. En esta perspectiva, cuanto más altas pretensiones mantenía la persona sin lograr concretarlas, tanto más experimentaba un sentimiento de fracaso personal. En resumidas cuentas, para medir el grado de estima de sí de un sujeto, James confrontaba sus éxitos con sus pretensiones.

Para el autor Voli, F. (1994). El término “*autoestima*” es un término de reciente adquisición en castellano y, por cierto todavía no existe en otras lenguas, donde se utiliza en su lugar el término “*autoconcepto*” o “*autoimagen positiva*”. La definición de autoestima ha sido, como hemos mencionado anteriormente: “apreciación de la propia valía e importancia y la toma de responsabilidad sobre sí mismo y sobre las relaciones consigo mismo y con los demás”.

Papalia, D. (2009). La autoestima es la parte evaluativa del autoconcepto, el juicio que hacen los niños acerca de su valor general. La autoestima se basa en la capacidad cognitiva de los niños, cada vez mayor, para describirse y definirse a sí mismos.

Para el autor Mézerville (1993, citado por La Cerna 2018 p. 16) señala que autores como Alfred Adler y William James consideran la autoestima como el resultado de las metas propuestas. Además, indican 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. Entonces, se puede entender que existen dos fuentes que sustentan a la autoestima: una fuente interna (el propio sentido de competencia al enfrentarse con el entorno) y una externa (la estima que otras personas tienen de un individuo).

Para los autores Bolívar, C. y Vargas, C. (2001). La autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a cómo la persona se ve a sí misma, lo que piensa de

ella, cómo reacciona ante sí.

Branden, N. (1995). La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente:

- ✓ La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.
- ✓ La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.

Alcántara, J. (1991). La autoestima es una actitud hacia uno mismo, y éste es el modelo del cual partimos para estudiarla. Definirla como una actitud implica aceptar unos presupuestos antropológicos y psicológicos determinados, a la vez respetar otros modelos basados en diferentes teoría de la personalidad. La autoestima como actitud es la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo. Es la disposición permanente según la cual nos enfrentamos con nosotros mismos y el sistema fundamental por el cual ordenamos nuestras experiencias refiriéndolas a nuestro «yo» personal. Es decir, la autoestima constituye las líneas conformadoras y motivadoras que sustentan y dan sentido a nuestra personalidad. (p.17)

Reasoner, R & Dusa, G. (1991). Hacen mención que el término autoestima se refiere a la evaluación de sí que una persona hace y mantiene, indica que se toman en cuenta las actitudes de aprobación o desaprobación y el grado como una persona se siente valiosa, capaz, significativa, y efectiva. Esta difiere de auto-concepto, o auto-imagen, que es el retrato o grabado que uno mantiene acerca de sí mismo, a menudo basado en lo que uno cree que han sido las percepciones de los demás. La autoestima es la suma total de sentimientos que una persona posee sobre sí mismo, multiplicando los autoconceptos y las autoimágenes.

Para el autor Rosenberg, M. (1965). La autoestima es como un conjunto de pensamientos y sentimiento que hacen que la persona se sienta satisfecha consigo misma, lo que se ve reflejado en la autoimagen real y la ideal.

Por su parte Gill, R. (1998). “La persona necesita de la autoestima para ser feliz, ésta posee las siguientes características: aprecio, aceptación, atención, autoconciencia, apertura y bienestar”.

Según Maslow, A. (1954). La autoestima de un individuo depende en gran medida de lo que perciba de sí mismo y cómo se evalúe, ya sea a partir de sus logros, actividades, funciones que desempeñe, amor y afecto que dé y reciba; por eso es de gran importancia el valor que le dé a lo que los demás piensan de él, ya que nadie se percibe en abstracto sino de acuerdo al lugar donde se desempeñe y la sociedad

en la que viva; los criterios con los que otros le juzgan se basan en factores sociales, en términos de los grupos sociales a los que pertenece, y el status que tenga(sexo, edad, ocupación, etcétera). Las experiencias sociales juegan un papel importante en la valoración que una persona se dé así misma.

Menciona además el autor Rogers, C. (1967). La autoestima estaría compuesta por un conjunto de percepciones en las que se refieran al sujeto.

b) Formación de la Autoestima

Cabe considerar la formación de la autoestima como un proceso que se lleva a cabo mediante una serie de fases que permiten su desarrollo, según Coopersmith (1996), estos son: El grado de trato respetuoso, de aceptación e interés que el individuo recibe de las personas significativas de su vida, la historia de éxito, el status y la posición que el individuo tiene en el mundo, los valores y las aspiraciones por los cuáles estos últimos pueden ser modificados e interpretados, la manera singular y personal de responder a los factores que disminuyen la autoestima, ya sea que el individuo minimice, distorsione o suprima las percepciones de las fallas propias y las de los demás. Generalmente ésta se construye en la infancia y es muy posible que perdure por siempre, por lo tanto se debe ser cuidadoso de los mensajes emitidos hacia los niños desde su más tierna edad, puesto

que lo acompañaran durante el resto de su vida, ya sea de forma consciente o inconsciente.

Coopersmith, S. (1967, Citado en Alvarenga 2012 p. 36) señala que el proceso de formación de la autoestima se inicia a los seis meses del nacimiento, cuando el individuo comienza a distinguir su cuerpo como un todo absoluto diferente del ambiente que lo rodea. Explica que en este momento se comienza a elaborar el concepto de objeto, iniciando su concepto de sí mismo, a través de las experiencias y exploraciones de su cuerpo, del ambiente que le rodea y de las personas que están cerca de él. Explica el autor que las experiencias continúan, y en este proceso de aprendizaje el individuo consolida su propio concepto, distingue su nombre de los restantes y reacciona ante él. Entre los tres y cinco años el individuo se torna egocéntrico, puesto que piensa que el mundo gira en torno a él y sus necesidades, lo que implica el desarrollo del concepto de posesión relacionado con la autoestima. En la edad de seis años se inician las experiencias escolares y la interacción con otros individuos o grupos de pares, desarrolla la necesidad de compartir para adaptarse al medio ambiente, el cual es de suma importancia para el desarrollo de la apreciación de sí mismo a partir de los criterios que elaboran los individuos que le rodean. A los ocho y nueve años, ya el individuo tiene establece su propio nivel de autoapreciación y lo conserva relativamente estable en el tiempo.

Coopersmith, S. (1978, citado por Blanco 2012 p.13) Ya en la adolescencia, a partir de los 11 años más o menos, con la instauración del pensamiento formal, el individuo podrá conceptualizar su sensación de displacer o placer, adoptando una actitud de distancia con respecto a lo que experimenta, y que le han conferido su imagen personal.

De acuerdo a Craig, G. (1998, citado en Paz, 2018) la autoestima se forma: “desde la gestación, durante el periodo prenatal y en los años siguientes al nacimiento del niño alrededor de los 5 años de edad, quien aprenderá, de acuerdo con lo que recibe en su entorno, si es apto para lograr objetivos, y ser feliz, o si debe reasignarse a ser común, uno más en una sociedad en la que vivirá posiblemente resentido y funcionando muy por debajo de su verdadera capacidad”.

A medida que el niño va desarrollándose y creciéndose en interacción con su entorno éste considera la evaluación positiva y negativa que las demás personas realizan de él, los primeros conceptos que éste tiene se rigen a la forma en la que es visto desde fuera, es en este proceso en el que se empieza a formar la autoestima del menor dependiendo de la importancia y significancia que éstas personas tienen en su vida, son los padres quienes dan sus primeras impresiones y gestos de afecto o rechazo hacía el menor, el infante compara las ideas que tiene él consigo mismo y las que recibe del entorno en el cual busca adaptarse (Clemens & Bean, 1998).

El autor Reasoner, R. (1982). Considera que hay cinco actitudes básicas para el desarrollo de la Autoestima, asimismo menciona que en este desarrollo son los padres los que juegan un papel importante, dependiendo de cómo se presenten las cosas al niño delineará si asume o no, estas actitudes, las cuales son:

1) Sentido de Seguridad

Viene a ser el primer paso para el desarrollo de la autoestima. Aquí el niño debe crecer en un medio confiable, son los padres los indicados para proporcionar este medio, ya que son los que establecen los primeros y más significativos contactos con el niño. Estos deben conocerlo y actuar sobre la base de una relación personal viva, proporcionándole una estabilidad, brindándole confianza, sin imponer su voluntad, sino por el contrario dándoles pautas para que el adolescente pueda salir adelante.

2) Sentido de identidad o de auto-concepto

El cual se puede lograr y/o alcanzar si se facilita un positivo intercambio de actitudes, apoyando a los niños, aceptando y confiando en sus actos, así como también demostrando amor, enseñándoles a que confíen en ellos mismos.

3) Sentido de pertenencia

Para todo ser humano es importante el sentirse aceptado, pero en el caso de los adolescente estos se presentan de manera más

intensa, manifestándose de diversos modos; ya sea en su comportamiento o en la manera de vestirse, caminar, expresarse, etc.

Estos necesitan sentirse único, aunque sin embargo, en ocasiones necesitan también sentirse iguales al resto.

4) Sentimiento de determinación

El saber ponerse y/o fijarse metas, favorece a que desarrollemos un elevado sentido de determinación, lo cual orientará nuestras vidas, sirviendo de base tanto para el éxito como para la realización.

En lo que respecta a los adolescentes son los padres y/o los maestros los que gran cantidad de veces deben expresar como normas de comportamiento, niveles de rendimiento o rasgos característicos de la personalidad.

5) Sentido de competencia personal

Es el lograr éxitos, vencer los obstáculos que se nos presentan, teniendo una meta por delante, desarrollándonos con una serie de experiencias de éxitos, es decir percibir ser capaces de sobrellevar cualquier interferencia a lo largo de nuestras vidas.

c) Características de la Autoestima

Coopersmith, S. (1996). Menciona que la autoestima tiene diversas características como en las que se incluye que es relativamente estable

en el tiempo. Esta característica incluye que la autoestima es susceptible de variar, pero esta variación no es fácil, dado que la misma es el resultado de la experiencia, por lo cual sólo otras experiencias pueden lograr cambiar el autoestima. Así mismo, explica el autor que la autoestima puede variar de acuerdo al sexo, la edad y otras condiciones que definen el rol sexual. De esta manera, un individuo puede manifestar una autoestima en relación con sus factores específicos. La segunda característica de la autoestima es su individualidad. Dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos, ésta es la resultante de las experiencias individuales de cada individuo, el cual es diferente a otros en toda su magnitud y expresión. La autoevaluación implícita en el reporte de la autoestima exige que el sujeto examine su rendimiento, sus capacidades y atributos, de acuerdo con estándares y valores personales, llegando a la decisión de su propia valía. Este autor agrega que otra característica de la autoestima es que no es requisito indispensable que el individuo tenga consciencia de sus actitudes hacia sí mismo, pues igualmente las expresará a través de su voz, postura o gestos, y en definitiva, al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tenderá a evaluarse considerando las apreciaciones que tiene elaboradas sobre su persona.

Para Bonet, J. (1997). Las siguientes características están dadas para las diferenciar a las personas que se estiman lo suficiente en mayor o menor grado:

- El Aprecio genuino de uno mismo como persona,

independientemente de lo que pueda hacer o poseer, de tal manera que se considera igual-aunque diferente- a cualquier otra persona.

- Aceptación tolerante y esperanzada de sus limitaciones, debilidades, errores, fracasos. Se reconoce un ser humano falible, como todos los demás y no le acongoja demasiado el hecho de fallar con mayor o menor frecuencia.
- Afecto, una actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia sí misma, de tal suerte que la persona se sienta en paz y no en guerra con sus pensamientos y sentimientos (Aunque no le agraden), con su imaginación y con su cuerpo (con todas sus arrugas y verrugas).
- Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales, tanto como físicas como psíquicas, intelectuales como espirituales.

d) Tipos de Autoestima

Según Vidal Díaz (2000, Citado por La Cerna 2018 p. 23)

a) Autoestima positiva:

La autoestima positiva aporta un conjunto de efectos beneficiosos para nuestra salud y calidad de vida, que se manifiestan en el desarrollo de la personalidad y en la percepción satisfactoria de la vida. La importancia radica en

que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y a perseguir nuestros objetivos. La autoestima positiva es aquella que hace que nos esforcemos ante las dificultades. Al particular Vidal Díaz nos refiere que: "con una autoestima sana usted podrá: tener confianza en sí mismo, ser el tipo de persona que quiere ser, aceptar retos personales y profesionales, entender el fracaso como parte de su proceso de crecimiento, ser tolerante, en el buen sentido de la palabra, disfrutar más de los demás y de sí mismo, establecer relaciones familiares satisfactorias, ser asertivo en su comunicación y en su comportamiento, obtener adecuado rendimiento académico y laboral, tener metas claras y un plan de acción para lograrlas, asumir riesgos y disfrutarlos, anteponer la aprobación personal a la aprobación ajena, afrontar un auditorio y expresar su opinión personal, eliminar oportunamente los sentimientos de culpa, alegrarse honestamente por los logros de las otras personas, sin sentir celos ni envidia, decir "sí" o "no" cuando quiera, no por las presiones recibidas, tener mayor capacidad para dar y recibir amor"

b) Autoestima Negativa:

Existen muchos sentimientos, actitudes y comportamientos que son característicos de las personas que tienen una autoestima negativa. Por eso mismo hay que convencernos de algo: las personas de calidad trabajan con calidad, las personas

mediocres (con autoestima negativa) trabajan de cualquier forma. Algunas de las actitudes y conductas más frecuentes de las personas con autoestima negativa son las siguientes: actitud excesivamente quejumbrosa y crítica, necesidad compulsiva de llamar la atención, necesidad imperiosa de ganar, actitud inhibida y poco sociable, temor excesivo a equivocarse, actitud insegura, ánimo triste, actitud perfeccionista, actitud desafiante y agresiva, actitud derrotista, necesidad compulsiva de aprobación y de pedir disculpas por cada conducta que creen no agrada a los demás.

Vidal, L. (2000). Existe una “franja” de autoestima sana. El individuo que tiene una autoestima alta *dentro* de esa franja, se caracteriza por su madurez, tolerancia a las diferencias y aprobación de sí mismo. Las personas que tienen su autoestima por debajo de aquella franja sana, se reconocen por su permanente actitud defensiva o de repente agresiva y sin motivo, evitan la controversia sometiéndose dócilmente al criterio ajeno. Son personas que tienen *complejo de inferioridad*. Finalmente los individuos que tienen una autoestima alta aparente. Están por fuera de la franja de la autoestima sana. Son presumidos, egoístas y arrogantes. Entienden que la controversia de argumentos consiste en pisotear al contradictor e imponer su punto de vista; asumen que el mundo gira en torno a ellos y su prepotencia los lleva a compararse con los demás para evidenciar una supuesta superioridad. No hay tal: Solo es *complejo de superioridad*.

e) Niveles de la Autoestima

Menciona el autor Bonet, J. (1997). Que un adecuado nivel de autoestima es garantía de que el sujeto podrá hacer frente con dignidad a importantes contrariedades de la vida; no decaerá su ánimo fácilmente.

Para el autor Coopersmith, S. (1975). La autoestima presenta tres niveles alto, nivel medio y el nivel bajo. La autoestima se puede medir en estos tres niveles, en el trabajo si se desarrolla alta autoestima le permitirá al personal reconocer sus habilidades y a la vez sus limitaciones, lo que hará que en su visión tenga metas más reales y alcanzables, los niveles de autoestima en cualquier edad son de suma importancia porque del nivel que tengan dependerá la magnitud y calidad de su existencia.

- ALTA AUTOESTIMA: Son personas con tendencia a conseguir del éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son poco sensibles a la crítica, siendo así, que los sentimientos ansiosos los perturban en menor medida.

- AUTOESTIMA MEDIA: son personas que se caracterizan por ser optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, teniendo a la búsqueda de aprobación social y experiencias que le conduzcan al fortalecimiento de su autovaloración.

- AUTOESTIMA BAJA: Son personas con sentimientos de insatisfacción y carencia de respeto por sí mismo que observan. Sujetos convencidos de su inferioridad, teniendo miedo a provocar el enfado de las demás personas en situaciones grupales, mostrándose pasivos y sensibles a la crítica.

Maslow, A. (1954). La Jerarquía de necesidades plasmada en la pirámide de este autor, permite considerar las necesidades fisiológicas que tiene el ser humano como lo son las necesidades de agua, aire, comida y sexo las necesidades fisiológicas, asimismo aparecen las necesidades de seguridad, como de reaseguramiento, la necesidad de estima, necesidad de amor y pertenencia y la necesidad de actualizar el sí mismo, para Maslow existen dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta.

La baja autoestima que tiene que ver con los demás, la necesidad de fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, poder, dignidad e incluso dominio; es decir, es la que ve su existencia por factores externos, por lo que otros provocan en el individuo. A diferencia de la alta autoestima la cual comprende las necesidades de auto-respeto, adjuntando sentimientos como competencia, logros, auto-confianza, independencia y libertad, es decir la que genera la misma persona en sí mismo.

Reasoner, R. (1982). Las personas que poseen una alta autoestima demuestran gran aceptación de sí mismo y de los que le rodean, reconocen sus propias fortalezas y habilidades, así como las habilidades especiales de los otros, las personas con alta autoestima son seguros de sí mismos, a diferencia de ellos están las personas que presentan baja autoestima las cuales se definen como temerosas y no se arriesgan por temor a fracasar, ya que se preocupan de la opinión de los demás con respecto a ellos.

Branden, N. (1995). El nivel de autoestima tiene profundas consecuencias en cada aspecto de nuestra existencia: en la forma de actuar en el puesto de trabajo, en el trato con la gente, en el nivel a que probablemente lleguemos, en lo que podemos conseguir y, en nuestro plano personal, en la persona de que probablemente nos enamoremos, en la forma de relacionarnos con nuestro cónyuge, con nuestros hijos y con nuestros amigos y en el nivel de felicidad personal que alcancemos.

Branden, N. (1995). Con una autoestima alta será más probable que me esfuerce ante las dificultades. Con una autoestima baja lo más probable es que renuncie a enfrentarme a las dificultades; o bien, que lo intente pero sin dar lo mejor de mí mismo. Una autoestima saludable se correlaciona con la racionalidad, el realismo y la intuición; con la creatividad, la independencia, la flexibilidad y la capacidad para aceptar los cambios; con el deseo de admitir (y de

corregir) los errores; con la benevolencia y disposición a cooperar. Una autoestima baja se correlaciona con la irracionalidad y la ceguera ante la realidad; con la rigidez, el miedo a lo nuevo y a lo desconocido; con la conformidad inadecuada o con una rebeldía poco apropiada; con estar a la defensiva, con la sumisión o el comportamiento reprimido de forma excesiva y el miedo o la hostilidad a los demás.

f) Componentes de la Autoestima

Mientras para el autor Chavarri, F. (2007). Los componentes de la autoestima son los siguientes:

- El Componente Cognoscitivo, Es aquel componente en donde nos auto conocemos, cuando tenemos un concepto de nosotros mismos, llegando a comprendernos tanto en nuestras capacidades como debilidades para llegar a tener una percepción nuestra de manera positiva. Ya que esto es una presentación mental que las personas elaboran de si mismo y diversos aspectos que conforman la personalidad. Siendo importante que cada quien se conozca así mismo para poder controlarse y auto dirigirse superando sus propios pro.
- Componente emocional –evaluativo. Las emociones y los sentimientos son complementos muy importantes que no se pueden separar.

- Componente conductual, en esta parte va a tener en cuenta la acción o aquellas actividades que tengan que ver en el involucramiento que tiene que ver con lo que lo rodea para poder relacionarse ayudándole a manifestar una buena autoestima según como se adapte, cuando esto sucede el individuo tiene una conducta acorde, siendo veras en lo que hace o dice, asumiendo las consecuencias de sus actos, realizando sus actividades de manera autónoma sin dirección de nadie ni de nada que no sea su dirección intrínseca.

Branden, N. (1995). La autoestima tiene dos componentes relacionados entre sí. Uno es la sensación de confianza frente a los desafíos de la vida: *la eficacia personal*. El otro es la sensación de considerarse merecedor de la felicidad: *el respeto a uno mismo*.

La *eficacia personal* significa confianza en el funcionamiento de mi mente, en mi capacidad para pensar y entender, para aprender, elegir y tomar decisiones; confianza en mi capacidad para entender los hechos de la realidad que entran en el ámbito de mis intereses y necesidades; en creer en mí mismo; en la confianza en mí mismo.

El *respeto a uno mismo* significa el reafirmarme en mi valía personal; es una actitud positiva hacia el derecho de vivir y de ser feliz; el confort al reafirmar de forma apropiada mis pensamientos, mis deseos y mis necesidades; el sentimiento de que la alegría y la satisfacción son derechos innatos naturales.

El autoconcepto, el autorespeto y el autoconocimiento son los tres componentes que tiene la autoestima, el primer componente se define como el concepto que una persona tiene de sí misma, el segundo componente es como la persona considera su valor personal y también considera importante a las personas que lo rodean finalmente el tercer componente de la autoestima hace referencia al amor, cariño, estima que el individuo tiene sobre sí y hace una valoración de las cualidades y defectos que posee con el fin de conocerse (Rodríguez, 1991).

Branden, N. (2010). En la autoestima encontramos tres componentes interrelacionados de tal modo que una modificación en uno de ellos lleva consigo una alternación en los otros: cognitivo, afectivo y conductual.

Componente cognitivo: Formado por el conjunto de conocimientos sobre uno mismo. Representación que cada uno se forma acerca de su propia persona, y que varía con la madurez psicológica y con la capacidad cognitiva del sujeto. Por tanto, indica ideas, opiniones, creencias, percepción y procesamiento de la información. El autoconcepto ocupa un lugar privilegiado en la génesis, crecimiento y consolidación de la autoestima y las restantes dimensiones caminan bajo la luz que les proyecta el autoconcepto, que a su vez se hace acompañar por la autoimagen o representación mental que la persona tiene de sí misma en el presente y en las aspiraciones y expectativas futuras. Un autoconcepto repleto de autoimágenes

ajustadas, ricas e intensas en el espacio y tiempo en que vivimos demostrará su máxima eficacia en nuestros comportamientos. La fuerza del autoconcepto se basa en nuestras creencias entendidas como convicciones, convencimientos propios; sin creencias sólidas no existirá un autoconcepto eficiente

Componente afectivo: Sentimiento de valor que nos atribuimos y grado en que nos aceptamos. Puede tener un matiz positivo o negativo según nuestra autoestima: “Hay muchas cosas de mí que me gustan” o “no hago nada bien, soy un inútil”. Lleva consigo la valoración de nosotros mismos, de lo que existe de positivo y de aquellas características negativas que poseemos. Implica un sentimiento de lo favorable o desfavorable, de lo agradable o desagradable que vemos en nosotros. Es admiración ante la propia valía y constituye un juicio de valor ante nuestras cualidades personales. Este elemento es la respuesta de nuestra sensibilidad y emotividad ante los valores que percibimos dentro de nosotros; es el corazón de la autoestima, es la valoración, el sentimiento, la admiración, el desprecio, el afecto, el gozo y el dolor en la parte más íntima de nosotros mismos.

Componente conductual: Relacionado con tensión, intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un proceso de manera coherente. Es la autoafirmación dirigida hacia el

propio yo y en busca de consideración y reconocimiento por parte de los demás. Constituye el esfuerzo por alcanzar el respeto ante los demás y ante nosotros mismos.

Según el autor Reasoner, R. (1982). Existen cinco componentes en la construcción de la autoestima: estos componentes son:

- Seguridad
- Autoconcepto
- Pertenencia
- Misión
- Aptitud o capacidad

Seguridad: Un joven que se desenvuelve en un ambiente de seguridad es una persona segura de sí misma, capaz de manejar cambios de una forma flexible y espontánea y sabiendo que a su alrededor hay personas que lo acompañan con las que puede contar. Es el factor en el cual creemos reconocer más fácilmente nuestro nivel de autoestima.

Si alguien se siente seguro de sí mismo y lo demuestra en su comportamiento y relaciones da la impresión de que tiene todos los problemas resueltos. En esa perspectiva la persona debe sentirse seguro y cómodo consigo mismo, en los distintos contextos.

Autoconcepto: Cuando una persona posee un real y adecuado autoconcepto, entiende cuáles son sus roles y deberes, tiene un fuerte sentido de individualidad, se siente adecuado y sabe

aceptar elogios; comprende claramente, cuáles son fortalezas y cuáles son sus debilidades y las acepta seguro de autoconcepto; es la forma cómo nos percibimos a nosotros mismos como persona. La formación de nuestro autoconcepto empieza a delinearse, desde el nacimiento, en conformidad con la forma como nos percibían y nos trataban nuestros padres. Desde estas primeras imágenes y reacciones anímicas se desarrollan sucesivamente distintas facetas del autoconcepto, en conformidad con los distintos contextos vivenciales y situaciones de refuerzo positivo o negativo que hayamos recibido.

Pertenencia: Se refiere al grado en el cual una persona se encuentra, efectivamente relacionada con otras personas tales como su familia, compañeros y amigos. Una persona que expresa conexión con otros se siente aceptado por ellos, no sólo busca amigos, sino que los sabe mantener, puede compartir y ser empático con las necesidades de otros. Se siente cómodo en el grupo y está listo a interactuar, consigue la aceptación a los demás, demuestra características sociales positivas, y está dispuesto a compartir sus conocimientos y emociones cuando puede ser de utilidad propia y/o de otros.

Misión: Se refiere a la persona que sabe fijarse metas reales y alcanzables; y trazar un plan para alcanzarlas. Una persona que posea un sentido de misión, es una persona con iniciativa, que

es capaz de asumir sus responsabilidades, que sabe buscar soluciones a sus problemas y que se evalúa a sí mismo en cuanto a sus logros anteriores.

Aptitud o capacidad: Es la capacidad de sentirse apto y tener la iniciativa para tomar riesgos y compartir ideas y opiniones. Esta sensación proviene de logros y éxitos previos, que el individuo califica como significativos e importantes. Una persona con aptitud o capacidad está consciente de sus puntos fuertes, así como de sus puntos débiles percibiendo los errores como oportunidades para aprender más.

Smelser, N. (citado por Velásquez, 2003, p. 154) quien trata de definir los componentes del concepto, en vez de analizar los tipos, presentando tres aspectos a considerar:

- Existe un primer componente cognitivo, la autoestima implica caracterizar algunas partes del self en términos descriptivos como: poder, seguridad. Implica preguntar qué tipo de persona es uno.
- En segundo lugar, existe un elemento afectivo, una valencia o grado de naturaleza positiva o negativa adherida a estas facetas identificadas, llamamos a esto alta o baja autoestima.
- En tercer lugar, en relación con el segundo existe un elemento evaluador, la atribución de un valor sobre la base de algún

modelo ideal.

Polaino, A. y Manglano, P. (2003 citados por Alfaro, 2017, p.7). La autoestima y la inteligencia emocional se relacionan en el componente afectivo, puesto que este es aquel en donde encontramos las emociones y los sentimientos. Dicen que esta dimensión toma en cuenta la valoración de lo positivo y lo negativo que hay en el individuo

g) Importancia de la Autoestima

Para Chavarri, F. (2007). Una buena autoestima da al individuo una imagen positiva de sí mismo, éste ayudará a las personas a desarrollar sus posibilidades potenciando de manera creciente la confianza del individuo, una baja valoración personal hará que el sujeto se dirija a la derrota o al fracaso, por lo tanto una autoestima positiva potencia la confianza, el ánimo, el interés y el deseo de intentar cosas nuevas; además favorece conductas pro social y responsable.

El desarrollo que tiene la autoestima en el ser humano es primordial, ya que es importante tanto para el individuo en la forma que tiene este de aceptarse, estimarse y de enfrentar la vida, así como para las personas con las que se rodea, si la persona posee una autoestima buena será más fácil para él enfrentar diversas situaciones en las que tenga que tomar decisiones (Burns, 1990).

La autoestima está muy relacionada con la realización con éxito de un proyecto de vida, pues no solo condiciona el aprendizaje, ayuda a superar dificultades personales, fundamenta la responsabilidad, apoya la creatividad, determina la autonomía personal, posibilita una relación social saludable y constituye el núcleo de la personalidad; sino que también, la autoestima garantiza una proyección futura de la persona, pues se afirma que, siendo la persona consiente de sus propias cualidades, se proyecta hacia el futuro y se impone así misma aspiraciones y expectativas para llevarlas a cabo, al sentirse con la capacidad necesaria para la persecución de metas superiores Alcántara, J. (1991).

Voli, F. (1994). Una elevada autoestima puede considerarse el elemento clave para la formación personal, el éxito, la vida de relación, la autorrealización y la felicidad de los individuos.

Por su parte Branden, N. (2010) “las personas que gozan de una alta autoestima están lejos de gustar siempre a los otros, aunque la calidad de sus relaciones sea claramente superior a la de personas de baja autoestima. Como son más independientes que la mayoría de la gente, son también más francas, más abiertas con respecto a sus pensamientos y sentimientos. Si están felices y entusiasmadas, no tienen miedo de mostrarlo. Si sufren, no se sienten obligadas a “disimular”. Si sostienen opiniones impopulares, las expresan de todos modos. Son saludablemente autoafirmativas”.

h) Estados de la Autoestima

Para Martin Ross (2013; citado en Paz, 2016) plantea según postula en "El Mapa de la Autoestima", tres estados de la Autoestima:

- Autoestima Derrumbada. Es el estado de la persona que no se aprecia a sí misma, se odia a sí misma.

- Autoestima Vulnerable. Aquí la persona se respeta a sí misma, pero tiene una Autoestima frágil a la posible llegada de antihazañas.

- La Autoestima Fuerte. Es la de aquellos que tienen una buena imagen de sí y fortaleza para que las anti-hazañas no la derriben.

i) Los Pilares de la Autoestima

Branden, N. (1995). Como la autoestima es una *consecuencia*, un producto de prácticas que se generan interiormente, no podemos trabajar *directamente* sobre la autoestima, ni sobre la nuestra ni sobre la de nadie. Debemos dirigirnos a la fuente. Una vez comprendemos en qué consisten estas prácticas, podemos empezar a *iniciarlas* en nosotros mismos y a relacionarnos con los demás de manera que les *facilitemos* o *animemos* a hacer lo mismo. Tan pronto comprendamos estas prácticas tendremos la posibilidad de elegir las, de actuar para integrarlas en nuestra forma de vida.

Éstos son los seis pilares de la autoestima:

- 1.- La práctica de vivir conscientemente
- 2.- La práctica de aceptarse uno mismo
- 3.- La práctica de asumir la responsabilidad de uno mismo
- 4.- La práctica de la autoafirmación
- 5.- La práctica de vivir con propósito
- 6.- La práctica de la integridad personal

j) Dimensiones de la Autoestima

Coopersmith, S. (1996). Existe la autoestima global y las autoestimas específicas o componentes que el individuo va evaluando y asimilando de acuerdo a sus debilidades y fortalezas, dado que se ha realizado la medición de esta variable desde la perspectiva de Coopersmith, se han considerado las siguientes dimensiones o factores: en si mismo, social, familiar

Como hace mención el autor Wilhelm, K. (2009). Una autoestima positiva depende de dimensiones de sentido tales como:

- i) Seguridad, formada poniendo límites realistas y fomentando el autorespeto y la responsabilidad
- ii) Pertenencia, desarrollada fomentando la aceptación, la relación entre las personas, la incorporación a trabajos colectivos y a la creación de ambientes adecuados y positivos

iii) Propósito, que permite la fijación de metas, a través de la comunicación de las expectativas y el establecimiento de relaciones de confianza

iv) Competencia, favorecida con la realización de opciones propias y la toma de decisiones, donde la autoevaluación y el reconocimiento de logro son clave.

k) Factores importantes en el desarrollo de la Autoestima

Coopersmith, S. (1967). incluye 4 factores: auto-percepción, conducta, cognitivo y contexto inmediato. Considera la autoestima como la evaluación que el individuo hace y normalmente mantiene con respecto a sí mismo, y expresa una actitud de aprobación y desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, exitoso y meritorio.

Coopersmith, S. (1981, citado en Carrasco 2018 p.20), referente a los factores que fortifican la autoestima son: el primero orientado al tipo de trato que todo niño (a) da y/o recibe de seres significativos para su mundo emocional, de tal manera en la medida que perciben caricias positivas va influir directamente en el desarrollo de la autoestima, van a aprender a sentirse bien consigo mismo y también con los demás. El segundo factor, dirigido al éxito, estatus e ubicación que la persona tenga dentro de su contexto emocional; el tercero serán los proyectos de vida, sumado a los valores que cada sujeto posee y la propia

motivación para llevar a cabo las metas y concluir las y el cuarto factor es una propia visión auto evaluativa de la persona sobre sí misma.

Para Bolívar, C. y Vargas, C. (2001). Otro aspecto que favorece el desarrollo de una autoestima positiva es facilitar alternativas con objetivos más adecuados al nivel de desempeño y capacidades, para lo cual será necesario conocer a la persona para que de esta manera podamos ayudarlo a conocerse a sí mismo a través del descubrimiento gradual de sus potencialidades, las que serán el motor para la superación y para poder emprender nuevos desafíos.

Reasoner, R. (1982). La autoestima depende de algunos factores como el: sentido de seguridad, el de identidad, el sentido de pertenencia, el sentido de propósito y el de competencia personal.

1) Variables Psicológicas vinculadas a la Autoestima

Coopersmith, S. (1996). Existen diversos elementos o variables psicológicas que intervienen en la autoestima, como lo son principalmente los valores que son las guías para poder tener experiencias positivas o negativas que pueden afectar a la autoestima, la motivación al logro y la necesidad de logro también está relacionada a la autoestima, ya que las personas tienen una inclinación hacia la búsqueda de éxito como lo son lograr metas, status.

También Coopersmith, S. (1996). Es importante mantener adecuadas relaciones interpersonales con otros que estén basados en

comunicación y respeto, para ello será indispensable que el individuo se valore a sí mismo y su relación con el entorno, La tolerancia a la frustración afecta la autoestima, puesto que la manera de responder ante diversas situaciones puede constituir un factor importante que contribuya o limite la autoestima, pudiendo minimizar o maximizar la autoestima.

2.2.2. ÁMBITO LABORAL

a) Definiciones de Ámbito Laboral

El ámbito laboral es también conocido como el ambiente de trabajo en el que el personal desempeña sus funciones, viene a ser entonces el ambiente u oficina en el que se va a llevar a cabo la interacción, cooperación y trabajo entre los miembros del personal con el fin de realizar diversas actividades programadas ya sea de una empresa o institución.

Para Peiró, J. & Prieto, F. (1996). El trabajo ocupa un papel importante en la vida de las personas, ya que constituye, en la mayoría de los casos, la forma de percibir los ingresos económicos necesarios para la supervivencia y bienestar. Con él se logra satisfacer las necesidades psicosociales como el prestigio, los contactos sociales, el desarrollo personal etc. Los efectos negativos que resultan de la falta del mismo, el desempleo o la jubilación ponen de manifiesto su importancia. Igualmente se encuentra vinculado y relacionado con la

familia, la formación, el ocio, el tiempo libre, la religión, etc.

Peiró, J. (citado por Gutiérrez, 2015, p.16). El empleado se convierte en una pieza fundamental dentro de la organización, pues de él depende la supervivencia y estabilidad institucional. Dada la relevancia del papel de los empleados, no resulta sorprendente que surjan diversos intentos para entender que variables psicológicas como la autoestima influyan favorablemente en los trabajadores.

b) Desempeño y Satisfacción en el Ámbito Laboral

“El desempeño laboral posee una variedad de características individuales y entre ellas se pueden mencionar a las siguientes: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados” (Queipo, B. & Useche, M., 2002, p.33).

Para los autores Coleman, V. & Borman, W. (citado por Gutierrez, 2014, p.27). 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.

Asimismo hay autores que “Afirmar que el desempeño es la forma de cómo alguien o algo funciona, además comentan que este se evalúa en las organizaciones con el propósito darles seguimiento a los

empleados de la empresa, mediante un proceso en el cual se estima, aprecia o calcula el valor de algo". (Coens, T. y Jenkins, M., 2001, p.33).

Por otro lado, según Carmona, R., Miranda, E., y Santa, C. (2003) la evaluación del desempeño constituye un mecanismo importante dentro del Control de Gestión y su valoración podría ser un indicador del nivel de desempeño laboral.

La autoestima es la base fundamental para el adecuado desempeño en los diferentes ámbitos de nuestra vida y cuando del aspecto de trabajo se trata se debe tener aceptación de sí mismo y seguridad en las capacidades y habilidades que tengamos para desarrollar y desempeñar exitosamente el trabajo obtenido.

La satisfacción en el trabajo es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Se trata pues de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Locke, E. (1976)

Maslow, A. (1954). El ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa por tiempos prolongados, pero si considera lograrlos en espacios cortos de tiempo, es propio del ser humano desear algo siempre a lo largo de su vida, en el momento que satisface un deseo aparece otro, cuanto éste ya es satisfecho otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente.

Para el autor Herzberg, F. (1959). La satisfacción en el trabajo se logra cuando una persona se encuentra satisfecha con lo que hace, este puede ser motivador en sí mismo, desarrolla capacidades y mejora su rendimiento.

Asimismo para el autor Taylor, F. (1911). La satisfacción en el trabajo, está totalmente relacionada con el salario recibido, es decir, con las recompensas.

c) Importancia de la Autoestima en el Ámbito Laboral

Para Branden (citado por Pastor y, Alvan 2017, p.20). La autoestima juega un papel importante en todos los ámbitos de la vida diaria, incluido también el ámbito laboral, ya que esta se manifiesta en la manera de interactuar con los demás personas y define la pauta de comportamiento que ésta utiliza. Al no darle la importancia necesaria al papel que juega en los empleados se manifiesta descontento e insatisfacción y se crea un ambiente laboral inapropiado para trabajar.

En el ámbito laboral la autoestima está inmersa en diversas situaciones cotidianas en las que puede modificarse como lo son en los conflictos e inadecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo, la presión que puede recibir el trabajador por parte del encargado, jefe o gerente de la institución o empresa en la cual labore, las metas y los retos, asimismo se considera el desempeño que éste tenga y aquellas metas o logros que no son alcanzados.

La autoestima es la base del desarrollo humano e influye en todas las actividades y roles que asumimos en nuestra vida, incluidos aquellos que son producto del trabajo (Rodríguez, Pellicer & Domínguez, 1988).

Gansters, D. & Schaubroeck, J. (2005). La autoestima profesional es un factor importante, es la actitud individual que se tiene sobre la competencia, el desempeño y el valor profesional, juega un rol importante en el desempeño, la satisfacción laboral y es vital en el desarrollo del individuo.

Para Bolívar, C. y Vargas, C. (2001). Dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio.

Yagosesky, R. (2000). La Autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión. La relación que existe entre las variables Autoestima – trabajo, es desde todo punto de vista, indisoluble.

Aceptando esto como cierto, podemos decir que la persona que trabaje desde su Autoestima, se desempeña de una manera diferente a aquella que lo hace desde su Desvalorización. En el plano de las creencias, el Desvalorizado suele estar anclado, envuelto en una serie de creencias negativas con relación al trabajo.

Branden, N. (1987). La autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que tenemos para ayudarnos a afrontar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino un requisito para la supervivencia.

La autoestima entonces en este ámbito se considera como la valoración que cada miembro del personal tiene hacia su persona, sus habilidades, capacidades siendo estas las que tengan influencia en su desempeño y desarrollo laboral, la misma que va a repercutir en sus relaciones interpersonales ya sea con sus compañeros y sus superiores, permitiéndoles enfrentar los diferentes cambios que puedan surgir en su centro laboral.

Una autoestima adecuada favorecería en el desempeño laboral de una organización, mejorará las relaciones interpersonales lo que fomentará un entorno saludable entre los trabajadores y ayudará a que el individuo tenga un mejor afrontamiento frente a la vida, permitiéndole resolver sus inquietudes, mantener una adecuada salud mental frente a situaciones estresantes y sobre todo sobrellevar las situaciones cambiantes que existen a diario (Castro, 1989).

“Las empresas que más prosperan son las que o contratan gente con alta autoestima o consiguen que el personal que ya tienen eleve su autoestima”. (Castañeda, L. 2005, p.78).

“Muchos empleados podrían ser altamente eficaces si tan sólo creyeran en ellos mismos. Pero como tienen baja estima no se creen capaces de tener grandes metas y de emprender proyectos de vida importantes”. (Castañeda, L. 2005, p.78).

Guerrero (citado por Inca, 2017, p.27) el entendimiento de alta autoestima o mínima autoestima en el entorno profesional es primordial, sería muy desagradable no contar con esta indagación en nuestro ambiente de trabajo, ya que permanecemos mucho tiempo en él, y debemos sentirnos valorados para entregar lo destacado de cada persona. Nos refiere también que los logros dependerán de la autoestima de la persona, si ésta tiene baja autoestima siempre encontrará una problema a cada solución, y así nunca logrará surgir ni en su labor profesional, ni en sus empresas, ni en su actividad personal, ya que constantemente aparecerán pretextos, a diferencia, de un individuo con autoestima sana, se tendrá confianza y utilizará sus capacidades y talentos para encontrar soluciones o buscar ayuda en otras personas cuando sea necesario.

d) Autoestima y Satisfacción Laboral

Para el autor Newstrom, J. (1999). Es un conjunto de sensaciones y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. La satisfacción laboral es apenas una parte de la satisfacción de la vida. La naturaleza del entorno de un empleado

fuera del trabajo influye indirectamente en sus sensaciones en el trabajo. De igual modo, puesto que el trabajo es parte importante de la vida de muchos empleados, la satisfacción laboral influye en la satisfacción vital general.

Newstrom, J. (1999). Algunos empleados desean más participación que otros. Como ya se indicó, los trabajadores con elevado nivel educativo y en niveles más altos de la organización suelen buscar más participación, dado que se sienten mejor preparados para realizar contribuciones útiles. Cuando no se les permite contribuir, tienden a rendir un menor desempeño y a resentir menos satisfacción, una autoestima más débil y mayor tensión.

Cruz, J. (1997). En la actualidad estamos actuando en un contexto de retos cada vez mayores, Se trata de un reto a nuestra creatividad, intelecto, flexibilidad, velocidad de respuesta, capacidad de afrontar el cambio, capacidad de inventar, capacidad de sacar lo mejor de la gente, en conclusión, se trata de un reto a nuestra autoestima.

Así pues lo que importa es el resultado de nuestro trabajo, ahora vendemos nuestras habilidades y competencias, nuestra capacidad de resolver problemas, nuestra capacidad de establecer buenas relaciones con las personas, pensando y actuando siempre como socios estratégicos de una organización. Más aún, debemos considerar que la institución exitosa del futuro será aquella que sea orientada a la autoestima.

Nuestra experiencia laboral, nos muestra que actualmente en nuestro país la famosa estabilidad del trabajo no existe más, por lo que el reto ya no es conseguir un trabajo y exigir “estabilidad”, hoy día el problema fundamental es ser realmente empleable. El que trabaja en lo que le gusta, se realiza como individuo, es feliz y sus ingresos mejoran, por el llamado de su competencia

e) Factores del Ámbito Laboral que afectan la Autoestima

Los autores French y Caplan (1973, Citados por Hoyo 1997 p.36). Señalan que “la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo”.

El bienestar psicológico de un trabajador se ve afectado directamente cuando este labora bajo presión, cuando hay un aumento de horas sin reconocimiento alguno, exceso de carga laboral dentro de su centro de trabajo, el nivel de la autoestima del trabajador se ve afectado, lo que provoca un menor desempeño laboral así como también lo puede conllevar a que padezca de enfermedades leves o crónicas que afectarían a su vez su salud física.

f) Manejo de la Autoestima en el Ámbito Laboral

Por otro lado Chiavenato, I. (2002). El elemento esencial del control es la autoestima de las personas. El grado de control que manifiestan

las personas con mucha autoestima es muy grande, mientras que el exhibido por las personas con poca autoestima es mínimo. El facultamiento o empowerment aumenta el control, incrementa la autoestima e impulsa la calidad dentro de la organización.

En el ámbito laboral el trabajo de la empresa, entidad o institución consiste en que ésta mantenga a su personal, directivos constantemente en evaluación como parte del manejo de su grupo humano considerando que si poseen una autoestima alta y adecuada será de ayuda y contribuirán en las buenas relaciones entre los miembros, además de trabajar en equipo y poder reconocer las falencias y oportunidades que tienen lo cual contribuirá en el desempeño laboral de cada uno de ellos.

g) Autoestima en el Desarrollo Laboral

Dolan, S., García, S., Piñol, M. (2005, citados por Pastor, 2017 p. 172). La autoestima organizacional representa la cultura dominante de la empresa y sus valores dependen de la autoestima de sus personas. Los valores económicos, sociales, emocionales y otros, forman parte de la autoestima corporativa. Pero, desde la perspectiva sistémica, la autoestima de una sociedad depende de la autoestima de las organizaciones que la construyen, y de los miembros de la organización.

Camacho, C. (2004) la autoestima de una persona se ve condicionada a sí misma desde el punto de vista de los grupos en que participa, y todo aquello que piensen de uno influirá positiva o negativamente en la personalidad o en la forma de pensar y, por ende, en el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas; de la inserción de la persona dentro de la sociedad y de la valoración que uno tenga de sí mismo dependerá lo que haga en la vida y su participación en ella.

Newstrom, J. (1999). La participación tiende a elevar la motivación porque los empleados se sienten más aceptados e involucrados en la situación. Quizá su autoestima, satisfacción laboral y cooperación con la dirección también aumenten. Los resultados son comúnmente la reducción de conflictos y tensiones, un mayor compromiso con las metas y una mayor aceptación del cambio.

h) Influencia de las Condiciones laborales en la Autoestima del Trabajador

Al obtener un empleo las personas se sienten valoradas y reconocidas, ya que dentro del mismo, el grado de autoestima que se presente depende de los pilares de la motivación hacia el trabajador. (Corba, 2003) cuando una persona obtiene su empleo se siente motivada por el hecho de haber sido elegida como apta para desarrollar la tarea que requiere el puesto al que aspira y ha sido asignado, sin embargo este sentido puede cambiar de acuerdo a los estímulos que del entorno

laboral reciba el trabajador y de que tan solidas son las bases de la autoestima que posee.

Entonces la autoestima profesional no depende solo de la valoración de los demás. Las capacidades personales y habilidades profesionales permiten el afrontamiento eficaz de las tareas propias de la profesión y la falta de capacitación profesional genera actuaciones incompetentes. La capacidad y el grado de competencia inciden en el autoconcepto. Como se observa, en la generación y evolución de la autoestima interactúan factores personales y del entorno. (Gomez, 2011).

2.1.3. ADULTEZ

a) Definiciones de Adultez

Para el autor Arnett, J. (2000, Citado por Uriarte 2005 p.150). Define como adultez emergente a la etapa de transición entre la adolescencia y la edad adulta temprana en las sociedades industrializadas avanzadas, cuyos límites cronológicos estarían entre los 18 y los 25 años de edad, aunque puede extenderse hasta los 30 años. Son los jóvenes que han dejado la dependencia de la niñez y la adolescencia, pero aún no han asumido las responsabilidades propias de la adultez.

Rodríguez, M. (2005; citado en Jiménez, 2018). El desarrollo del ser humano se desenvuelve a través de sucesivas etapas que tienen características muy especiales, cada una de ellas se funde

gradualmente en la siguiente etapa. La adultez, la cual es la etapa comprendida entre los 18 y los 60 años aproximadamente, en esta etapa de la vida el individuo normalmente alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y psíquico. Dicha etapa se divide en tres periodos, adultez temprana, adultez intermedia y adultez mayor.

Se entiende por adulto “la existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado; quien desde un enfoque económico, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien desde una perspectiva psicológica, es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas con independencia de criterios”.(Abarca, & Nassar, 1983)

En esta edad el ser humano ya es responsable de sus acciones, capaz de decidir por su propia voluntad que es lo que quiere hacer en su vida, planificar sus proyectos en los distintos ámbitos académico, familiar, social, así mismo es independiente por cuanto a elegir su trabajo y tener solvencia económica.

Según los autores Hoffman, Paris y Hall (1996, Citados por Uriarte 2005 p.148). La adultez está caracterizada sobre todo por factores sociales, y en consecuencia se considera maduro/adulto al sujeto que es capaz de vivir independientemente, sin la necesidad de ser tutelado

emocional, social, afectiva y económicamente, aunque la independencia es más una posibilidad que una realidad total. Una de las cuestiones que subyace a esta investigación es intentar conocer si los jóvenes de hoy en día pueden pasar de la adolescencia a la adultez e incluso madurar psicológicamente desde una posición de cohabitación con sus padres, manteniendo ciertas dependencias de ellos. Es decir, si se puede adquirir la identidad, la responsabilidad y la independencia afectiva, como características de la persona adulta y madura, desde una posición vital de sujeto en parte dependiente. Algunos autores se posicionan claramente a favor de la idea de que es posible ser adulto sin ser independiente.

Según el autor Erikson 1956 en su libro Teoría Psicosocial (sentido de pertenencia), las ocho etapas del desarrollo social y emocional del individuo. En su aporte Según la Teoría del Desarrollo de la Personalidad divide y conceptualiza la adultez en tres etapas:

- ✓ Etapa adulto joven: Va desde los veinte años a los cuarenta años. El adulto entra a formar parte de la sociedad al desempeñar un trabajo y relacionarse establemente con una pareja muchas veces formando una familia. El poder compartir una familia en el desarrollo de la capacidad de intimidad, es la tarea central de esta etapa. Esta etapa requiere un sentido de solidaridad y de identidad compartida en pareja. Lo contrario produce aislamiento personal. Lo dicho para la pareja se aplica

al trabajar, donde la persona debe mostrar su capacidad de entrega estable a una labor dada.

Es la etapa donde el joven adulto comienza a establecerse en la sociedad mediante la responsabilidad de un trabajo y poder formalizar vida familiar.

- ✓ Etapa adulto medio o maduro: Va desde los cuarenta años a los sesenta años. Lo crucial de esta etapa es la capacidad de cuidar y facilitar el desarrollo de las generaciones más jóvenes. Los adultos de esta edad participan de esta tarea siendo padres, profesores, guías. El adulto que no puede ser generativo, siente una sensación de estancamiento, y vive en forma egocéntrica y sin propulsión hacia el futuro. Erickson plantea que los adultos medios necesitan a los niños, y que es tan necesario para ellos cuidar de estos, como los niños necesitan de alguien que los cuide.

Es la etapa de la realización del ser humano en el campo de la familia, donde se convierten en formadores y ejemplo de nuevas generaciones, en algunos casos estas decisiones no se concretan conllevándolos a la frustración y a la obstaculización de sus metas.

- ✓ Etapa adulto tardío adulto mayor: Desde los sesenta años en adelante. A medida que el adulto completa el ciclo de haber vivido él, y asegurado que viva la generación siguiente, se

llega al tema final del ciclo vital: la integridad reposa en la aceptación de la sucesión de las generaciones y de la finitud de la vida natural.

Esta fase final implica el desarrollo de una sabiduría y de una filosofía trascendente de la vida. Por el contrario, si no se adquiere esta noción de integridad, la desesperación y el temor a la muerte se presentarían como resultado de una vida irrealizada. Las características y tareas de cada una de las etapas descritas por Erickson constituyen fases en constante movimiento, un individuo siempre está en el proceso de desarrollar su personalidad.

En esta etapa el ser humano ya ha vivido a plenitud y ya ha obtenido la suficiente sabiduría para aportar a sus generaciones venideras por el contrario si no han cumplido dichas expectativas en su vida los puede conllevar a una vida de soledad y sufrimiento.

b) Adulthood Temprana

Para Papalia. D; Olds, S & Feldman, R (2009, Citados por Villegas 2018 p.49). La adultez temprana, definida por lo general como el lapso entre los 20 y 40 años, suele ser un periodo de posibilidades muchas personas de esta edad por primera vez son autosuficientes, se hacen cargo de la casa que habitan y se ponen a prueba en las actividades que eligieron. Cada día toman decisiones que ayuda a

determinar su salud, su profesión y su estilo de vida. Sin embargo cada vez son más adultos jóvenes que no sientan cabeza de inmediato. Para ellos, el periodo entre los 20 y 25 años, e incluso un poco más, se ha convertido en una etapa de exploración llamada adultez emergente

Para la autora Neugarten, B. (1999). Uno de los objetivos más importantes de esta etapa es el conseguir un equilibrio entre el situarse y prosperar, cumplir con las nuevas obligaciones, establecer vínculos más profundos y conseguir reconocimiento

El autor Erikson, E. (1993). Considera que ocurre una crisis en la etapa de la adultez temprana y la define como etapa de intimidad vs. Aislamiento, es en esta etapa donde su objetivo es crear vínculos y relaciones sociales satisfactorias, surge la necesidad de comprometerse en vínculos más profundos y de establecer una relación duradera e interdependiente.

Para el autor Havighurst, R. (1972). Convertirse en adulto también exige completar de manera exitosa una serie de tareas del desarrollo, que son tareas que surgen en cierto periodo de la vida del individuo, cuyo cumplimiento exitoso lo lleva a la felicidad y al éxito en tareas posteriores, y cuyo fracaso produce la infelicidad del individuo, la desaprobación de la sociedad y la dificultad para cumplir tareas posteriores.

c) Adultez Media

Considerada por el autor Lefrancois, G. (2001). A partir de los 40 años, es en esta etapa empiezan a aparecer señales del envejecimiento tales como la pérdida progresiva de la energía, elasticidad, fuerza y la resistencia, por ende es el cuerpo de estas personas más vulnerable ante las enfermedades lo que trae consigo mayor preocupación por la salud y con ello considerable flexibilidad emocional para adaptarse a estos cambios.

Según el autor Erikson, E. (1993). Considera a la etapa de la Adultez Media como una etapa entre la generatividad vs. Estancamiento, mediante la productividad del trabajo, la familia e incluso ambos se da la generatividad, lo que contribuye como un pilar de la autoestima, es en esta etapa que se generan mayores relaciones interpersonales, sin embargo en esta etapa intervienen las relaciones con los padres, con los hijos, con la pareja, los pares y la comunidad

d) Adultez Tardía

Menciona la autora Stassen, K. (2001). Que considera a la adultez tardía como la etapa de sabiduría, porque la reflexión y la filosofía de vida hacen que las personas evalúen y analicen sus logros y fracasos, en la que tienden a comparar su presente con el pasado, se renuevan los vínculos, los recuerdos, la experiencia, asimismo menciona que en esta etapa son más adaptables y creativos.

La autoestima del adulto mayor, se forma con la valoración que se haga de la percepción que se tiene de sí mismo, en la cual intervienen factores como, las capacidades físicas, las capacidades mentales y el aspecto externo del adulto mayor, que se va afectando con el paso de los años. La pérdida de éstas capacidades y de aspecto, crean en el individuo temores y afectan de modo negativo su autoestima, ya que se sienten improductivos, muchas veces pierden su independencia, y esto tiene repercusiones en la formación de su autoestima. La autoestima alta, en esta edad, es muy necesaria para que el individuo pueda sobrevivir en sus relaciones familiares y sociales. Y cuando la persona mayor siente que vale poco, se vuelve apático, indiferente hacia sí mismo y quienes le rodean. Para este tipo de personas es difícil ver, escuchar o pensar con claridad y tienden a sufrir el maltrato y el desprecio de otros. Por estas situaciones, es por las que se puedan dar las situaciones de aislamiento de los adultos mayores; asimismo, por la forma en que son concebidos y tratados por la sociedad. Al mismo tiempo, hay veces que la familia y los amigos, obligan al individuo a un retiro social y familiar para evitar enfrentamientos desagradables que afecten más su autoestima. Mejía & Nishimura (1992, Citado por Romero 2011 p. 25)

Menciona el autor Lefrancois, G. (2001). Que la etapa de la adultez tardía es considerada como un repaso de la vida, esto se da en diferentes momentos de la vida, pero aquí es un aspecto central, es un

repasso positivo y necesario, para encontrar el significado e integridad a la vida.

El autor Erikson, E. (1993). Considera la etapa de la adultez tardía como una etapa de integridad vs. Desesperanza, en la que algunos desarrollan orgullo y satisfacción sobre su pasado y presente, otros por el contrario se desesperan, sienten que les queda poco tiempo para rehacer su vida, temen a la muerte y son incapaces de aceptar el pasado o el futuro, la tarea de esta etapa está en la aceptación del final del ciclo vital, que es una crisis similar a la de la adolescencia.

e) Autoestima en la Adultez y su relación en el Ámbito Laboral

Por su parte Miranda, C. (2005). “La importancia de la autoestima radica en que es un factor clave en el desarrollo de un buen ajuste emocional, cognitivo y práctico, afectando de un modo importante todas las áreas de la vida”.

Asimismo menciona el autor Panfichi, A. (1993). El adulto joven en el Perú tiene dificultades sobre todo cuando son de sectores bajos para insertarse en el mundo laboral, con opciones restringidas por el escaso trabajo y ahora con la mayor exigencia de calificación educativa. Los que provienen de familias menos pobres son los que alcanzan un puesto de trabajo más estable.

Para la autora Stassen, K. (2001). En la adultez los hombres entre sus metas tienden a darle prioridad al trabajo a centrarse más en él, a

diferencia de las metas de las mujeres que son más completas pero que tienden a elegir a profesión y a la familia, las mujeres analizan mucho antes que los hombres sus metas y prioridades.

La autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores. La autoestima de los miembros de una empresa les posibilita afrontar con éxito los procesos de cambio y transformación en el ámbito empresarial ya que les permite ver los retos como oportunidades más que como amenazas (Bolívar, 2003).

Efectivamente la autoestima se entiende como el concepto de valorarnos a nosotros mismos y esto se ve manifiesto en el trabajo, en los miembros de la empresa y/o organización se puede alegrar por los logros de sus demás compañeros, como también otros pueden de que no se alegren, ni compartan la alegría de los logros de los demás, sino ampliamente se cuestionen de los errores tanto de ellos mismos, como el de los demás.

Para el autor Trujillo, S. (2005, Citado por Ortiz & Castro 2009 p. 28).

Para la tercera edad, la autoestima es clave, debido a que el anciano debe valorar sus habilidades y características, las que han sufrido cambios objetivos en comparación con años atrás. La dificultad radica

principal mente en el contexto en el cual se realiza esta evaluación, ya que el anciano se encuentra en una situación física, social y culturalmente menoscabada, motivo por el cual se sienten rechazados y perciben que la sociedad los valora negativamente, debido al mayor aprecio de los valores asociados a la belleza juvenil por parte de la sociedad y del menor aprecio a la experiencia y sabiduría, como valores propios de la ancianidad.

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

- El nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Medio Alto.

3.2 Hipótesis Específicas

- El nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Medio Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Alto.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental, porque se realizó sin manipular la variable de estudio, pertenece a la categoría transeccional transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único, teniendo como propósito describir la variable y analizar su incidencia en interrelación en un determinado momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Para esta investigación se tuvo en cuenta el nivel Descriptivo, porque tiene como objetivo describir la incidencia del nivel de la variable en la población y sus componentes.

4.2. Población y muestra

La población y muestra está constituida por 45 miembros del personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018.

4.3. Definición y Operacionalización de la variable

a) Autoestima

Definición Conceptual (D.C): Entendida como la autoevaluación que una persona hace y trasciende con respecto a sí misma, expresando una actitud de aceptación que indica la medida que una persona cree ser valorado, competente, digno y exitoso. En síntesis, la autoestima

vendría a ser un juicio personal sobre la valía que expresa una persona con respecto de sí misma. Coopersmith, S. (1996).

Asimismo la autoestima es la parte evaluativa del autoconcepto, el juicio que hacen los niños acerca de su valor general. La autoestima se basa en la capacidad cognitiva de los niños, cada vez mayor, para describirse y definirse a sí mismos. Papalia, D. (2009).

Definición Operacional (D.O.): El nivel de autoestima fué evaluado a través de la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C, versión adultos que tiene consideración de las siguientes sub escalas:

- Sí mismo
- Social
- Hogar

Clave de Respuestas

Escala SI MISMO – GENERAL	1, 3, 4, 7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 23, 24 y 25 = 13 ítems
Escala SOCIAL – PARES	2, 5, 8, 14, 17 y 21 = 6 ítems.
Escala HOGAR	6, 9, 11, 16, 20 y 22 = 6 ítems.
Total	25 ítems

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” – (1975)

Niveles de Autoestima

ÁREAS				
Puntaje Total	Si mismo	Social	Hogar	Niveles
0 a 24	0 – 2	0 – 1	0 – 1	“Nivel Bajo”
25 a 49	3 – 5	2 – 3	2 – 3	“Nivel Medio Bajo”
50 a 74	6 – 8	4 – 5	4 – 5	“Nivel Medio Alto”
75 a 100	9 – 13	6	6	“Nivel Alto”

Fuente: *Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” – (1975)*

4.4 Técnica e Instrumento

4.4.1. Técnica: Para la investigación se hizo uso de la Encuesta.

4.4.2. Instrumento: El instrumento que se utilizó fué la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C – versión adultos.

FICHA TÉCNICA

ESCALA DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH VERSIÓN ADULTOS

Nombre: Escala de autoestima de Coopersmith versión adultos

Autor: Stanley Coopersmith

País de Origen: Estados Unidos

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Niveles de aplicación: De 15 años de edad en adelante.

Finalidad: Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas: Personal, Familiar y Social de la experiencia de un sujeto.

El Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (1975) es una prueba diseñada para medir actitudes valorativas hacia él SI Mismo para sujetos mayores de 15 años de edad. Los items se deben responder de acuerdo a sí el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos afirmativos o negativos; los items del inventario generan un puntaje total, así como puntajes separados en tres áreas: sí mismo general, social –pares y hogar.

Calificación

Este inventario consta de 25 ítems, distribuidos en tres áreas, 13 se refieren a sí mismo, 6 ítems se refieren al área social-pares y 6 ítems al área familiar.

El puntaje máximo es de 100 puntos y no existe escala de mentiras que invaliden la prueba. Los puntajes se obtienen sumando el número de ítems respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicando este por cuatro (04).

Validez y Confiabilidad:

Stanley Coopersmith (1967), reportó la confiabilidad del inventario a través del test-retest (0.88), respecto a la confiabilidad en nuestro medio, en las investigaciones realizadas no se han encontrado antecedentes relacionados a la aplicación de la prueba a parte de la que se realizó en 1986 por María Isabel Panizo (citado por matos 1999), quien utilizó el coeficiente de confiabilidad por mitades al azar, obteniendo luego ese procedimiento que la correlación entre ambas mitades fue 0.78.

4.5 Plan de análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y figuras. El procedimiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2013.

4.6 Matriz de consistencia

NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E N° 20017 DIVINO JESÚS CASTILLA – PIURA, 2018

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIONES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICA
¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018?	Autoestima	Si Mismo Social Hogar	General	General	Tipo	Encuesta
			Determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018	El nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Medio Alto.	Cuantitativo	
			Específicos	Específicos	Diseño	Escala de autoestima de Coopersmith forma C versión adultos
			- Identificar el nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018	- El nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Alto.	No experimental de corte Transversal Transeccional.	
			- Identificar el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018	- El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Medio Alto.	Población y Muestra	
- Identificar el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018	- El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Alto.	Todo el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018				

4.7 Principios éticos

En la presente investigación se tomaron en cuenta los principios de protección a las personas, beneficencia y no maleficencia, en base a los cuales se aseguró a los evaluados mantener sus datos personales anónimamente, se informó que su participación era de manera voluntaria y se les aseguró su bienestar.

Se tuvieron en cuenta además los principios de justicia, integridad científica, consentimiento informado y expreso, mediante los cuales se les informó a los evaluados el objetivo de la investigación, además mediante un compromiso verbal se acordó hacer entrega de una copia de la presente de investigación que servirá como base de datos para la Institución Educativa y futuras investigaciones con la misma línea de estudio.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla I

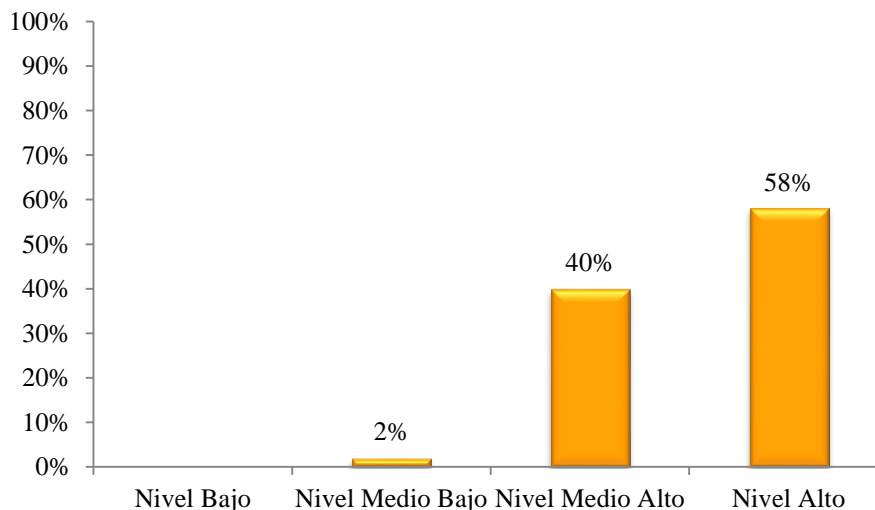
Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio Bajo	1	2%
Nivel Medio Alto	18	40%
Nivel Alto	26	58%
Total	45	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” – (1975)

Figura 1

Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018



Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” - (1975)

Descripción: Tabla I, Figura 1. Según los resultados obtenidos el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 58% se encuentra en un Nivel Alto, el 40% está ubicado en el Nivel Medio Alto y el 2% está ubicado en el Nivel Medio Bajo.

Tabla II

Nivel de Autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017

Divino Jesús Castilla – Piura, 2018

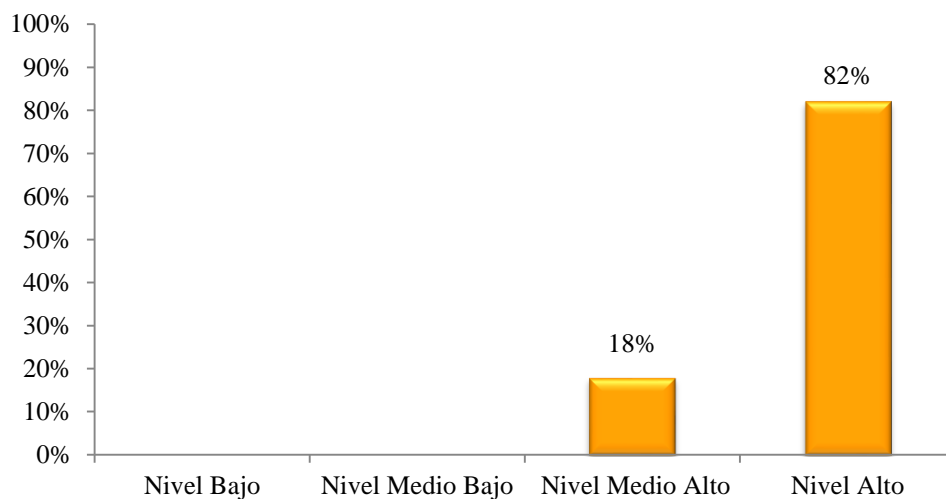
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio Bajo	0	0%
Nivel Medio Alto	8	18%
Nivel Alto	37	82%
Total	45	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” – (1975)

Figura 2

Nivel de Autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017

Divino Jesús Castilla – Piura, 2018



Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” - (1975)

Descripción: Tabla II, Figura 2. Según los resultados obtenidos el nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 82% se ubica en un Nivel Alto y el 18% se ubica en el Nivel Medio Alto.

Tabla III

Nivel de Autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino

Jesús Castilla – Piura, 2018

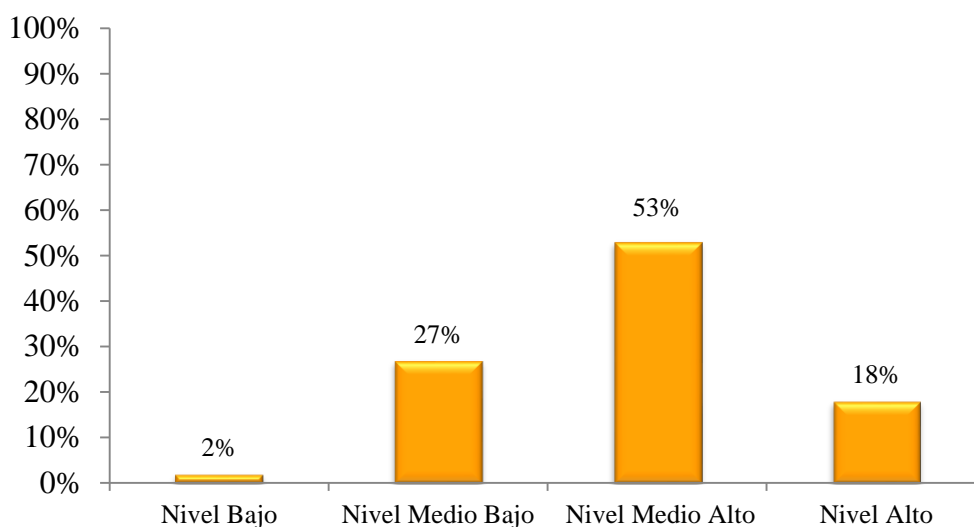
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	1	2%
Nivel Medio Bajo	12	27%
Nivel Medio Alto	24	53%
Nivel Alto	8	18%
Total	45	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” – (1975)

Figura 3

Nivel de Autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino

Jesús Castilla – Piura, 2018



Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” - (1975)

Descripción: Tabla III, Figura 3. Según los resultados obtenidos el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 53% se ubica en el Nivel Medio Alto, el 27% se ubica en un Nivel Medio Bajo, el 18% se ubica en el Nivel Alto y el 2% en el Nivel Bajo.

Tabla IV

Nivel de Autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino

Jesús Castilla – Piura, 2018

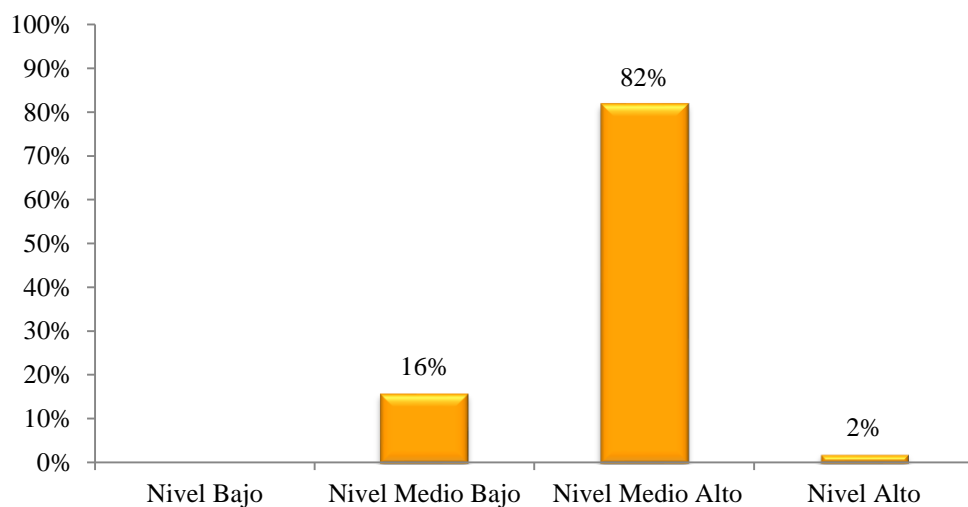
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio Bajo	7	16%
Nivel Medio Alto	37	82 %
Nivel Alto	1	2%
Total	45	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” – (1975)

Figura 4

Nivel de Autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino

Jesús Castilla – Piura, 2018



Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “C” - (1975)

Descripción: Tabla IV, Figura 4. Según los resultados obtenidos el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 82% está ubicado en el Nivel Medio Alto, el 16% se encuentra en el Nivel Medio Bajo y un 2% está ubicado en el Nivel Alto.

5.2. Análisis de Resultados

El presente análisis de resultados tiene como finalidad dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación, el principal objetivo fué determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018, la información fué obtenida mediante la aplicación del Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith – Forma “C” versión adultos, este instrumento de evaluación ha brindado los siguientes resultados:

En el primer resultado se puede evidenciar que el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 se ubica en el Nivel Alto, este resultado obtenido es apoyado por el autor Coopersmith quien los define como personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son pocos sensibles a la crítica, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida (Stanley Coopersmith, 1975). Asimismo es apoyada esta teoría con el aporte que hace el autor Reasoner, R. (1982). Las personas que poseen una alta autoestima demuestran gran aceptación de sí mismo y de los que le rodean, reconocen sus propias fortalezas y habilidades, así como las habilidades especiales de los otros, las personas con alta autoestima son seguros de sí mismos, a diferencia de ellos están las personas que presentan baja autoestima las cuales se definen como temerosas y no se arriesgan por temor a fracasar.

En el análisis en relación a los objetivos específicos se logró identificar el nivel de autoestima en las sub escalas si mismo, social y hogar obteniendo los siguientes resultados:

En el segundo resultado se puede evidenciar que el nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 se ubica en el Nivel Alto, lo que indica valoración de sí mismo y mayores aspiraciones, estabilidad, confianza, buenos atributos personales. Poseen consideración de sí mismo en comparación a otros, y deseos de mejorar. Habilidad para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, además mantienen actitudes positivas. Coopersmith, S. (1975). Así también coincide con el aporte del autor Branden, N. (2010) “las personas que gozan de una alta autoestima están lejos de gustar siempre a los otros, aunque la calidad de sus relaciones sea claramente superior a la de personas de baja autoestima. Como son más independientes que la mayoría de la gente, son también más francas, más abiertas con respecto a sus pensamientos y sentimientos. Si están felices y entusiasmadas, no tienen miedo de mostrarlo. Si sufren, no se sienten obligadas a “disimular”. Si sostienen opiniones impopulares, las expresan de todos modos. Son saludablemente autoafirmativas”.

En el tercer resultado se puede evidenciar que el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 se ubica en el Nivel Medio Alto, lo que indica que tienen buena probabilidad de lograr una adaptación social normal. Reflejan dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores, así como relaciones con extraños en diferentes marcos sociales. La aceptación de sí mismo y la aceptación social están muy combinados. Se perciben a si mismos como significativamente populares. Establecen expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de otras personas. Coopersmith, S. (1975). Los resultados obtenidos en esta investigación son comparados con Seminario, E. (2018). “*Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca – Piura, 2018*”, obtuvo como resultado un nivel medio alto.

En el cuarto resultado se puede evidenciar que el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal se ubica en el Nivel Medio Alto, lo que indica que reflejan buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se sienten considerados y respetados en ocasiones, comparten ciertas pautas de valores y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar (Stanley Coopersmith, 1975). Esta investigación es comparada con Seminario, E. (2018). “*Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca – Piura, 2018*”, obtuvo como resultado un nivel medio alto.

5.1 Contrastación de Hipótesis

De acuerdo a lo desarrollado en la presente investigación, mediante los resultados obtenidos estadísticamente se afirma lo siguiente:

Se Aceptan:

- El nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Medio Alto.

Se Rechazan:

- El nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Medio Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Nivel Alto.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones

- El nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala si mismo en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Medio Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Medio Alto.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- ✓ Incluir en el Plan Estratégico 2019 - 2020 la formación de equipos trabajo en base a nuevos retos para el aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades.

- ✓ Implementar un Programa de Capacitación anual en la Institución Educativa para el desarrollo de la creatividad e inteligencia emocional en el personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S. & Nassar, H. (1983). *Psicología del Adulto*. San José: Editorial Euned
- Akgunduz, Y. (2015). *La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño laboral en empresas hoteleras*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Mersin, Mersin, Turquía. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>
- Alcántara, J. (1991). *Educación de la Autoestima*. España: Editorial Edicionesceas
- Alfaro, E. (2017). *Autoestima e Inteligencia Emocional*. México: Editorial COMIE
- Alvarenga, D. (2012). *Aplicación de un programa de psicoterapia basado en el modelo cognitivo conductual a estudiantes con problemas de autoestima de primer año de bachillerato del instituto nacional de Santa Elena, Municipio de Santa Elena, departamento de Usulután, durante el año 2012*. Tesis de Licenciatura. Universidad de El Salvador. Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/5089>
- Arteaga, M. (2014). *Relación entre autoestima y actitud de atención al cliente en grupo de meseros en un hotel de la ciudad de Guatemala*. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Arteaga-Marta.pdf>

Blanco, M. (2012). *Programa de autoestima para la mejora del rendimiento académico destinado a alumnos de 5º curso de educación primaria*. Tesis de Licenciatura. Universidad Internacional de la Rioja. Recuperado de: <https://reunir.unir.net/handle/123456789/172>

Bolívar, C. y Vargas, C. (2001). *Construcción de la Autoestima y su Importancia en la empresa*. Recuperado de: <http://www.arearh.com/psicologia/autoestima.htm>

Bolivar, C. (2003). *Autoestima en el Trabajo*. El Salvador: Ediciones Figueroa

Bonet, J. (1997). *Sé amigo de ti mismo: Manual de autoestima*. Madrid: Editorial Sal Terrae

Branden, N. (2010). *Cómo mejorar su Autoestima*. Barcelona: Editorial Paidós

Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la Autoestima*. Barcelona: Editorial Paidós

Branden, N. (1987). *El poder de la Autoestima*. Barcelona: Editorial Paidós

Burns, R. (1990). *El Autoconcepto. Teoría, Medición Desarrollo y Comportamiento*. España: Editorial Ega. Bilbao

Camacho, C. (2004). *Autoestima profesional a partir del perfeccionamiento docente*. Caracas: Editorial Barquisimeto.

Carmona, R., Miranda, E., y Santa, C. (2003). *Evaluación del Desempeño en Organizaciones Públicas y Privadas*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111517>

Carrasco, L. (2018). *Nivel de Autoestima en las estudiantes mujeres de primero a quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Octaviano Hidalgo Carnero - AA.HH Talarita - Castilla – Piura 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4270>

Castañeda, L. (2005). *En busca del ascenso en el trabajo*. México: Ediciones Poder

Castro, J. (1989). *Programa de desarrollo del autoconcepto*. Madrid: Editorial Santos

Chavarri, F. (2007). *Correlación entre autoestima y rendimiento académico promedio en las áreas lógico matemática, comunicación integral, Ciencias Sociales, Ciencia Tecnología y Ambiente en estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. 81526 de Santo Domingo, Trujillo*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Clemens,H. & Bean, R. (1998). *Cómo desarrollar la autoestima en los niños*. Madrid: Editorial Debate.

Coens, T. y Jenkins, M. (2001). *¿Evaluaciones de desempeño? Por qué no funcionan y cómo reemplazarlas*. 1ª ed. Colombia: Grupo Editorial Norma.

Coopersmith, S. (1975). *Inventario de Autoestima de Coopersmith*. Adaptación Peruana por Isabel Panizo 1985. Editorial: Panizo

Coopersmith, S. (1967). *Los antecedentes de la Autoestima*. San Francisco: Editorial W.H Freeman & Company

Coopersmith, S. (1996). *Escala de autoestima de niños y adultos SEI*. California: Editorial Paidós

Corba, V. (2003). *El trabajo y la Autoestima*. Colombia: Grupo Editorial Norma.

Craig, G. (1998). *Desarrollo Psicológico*. México: Editorial Prentice

Cruz, C. (2017). *Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica. Tesis de Licenciatura*. Universidad Autónoma de Ica, Chíncha, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/144>

- Cruz, J. (1997). *Autoestima y gestión de calidad*. México: Editorial Iberoamérica
- Dolan, S., García, S., Piñol, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. 2° ed. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Erikson, E. (1993). *Sociedad y Adolescencia*. México: Editorial Siglo XXI
- Gansters, D. & Schaubroeck, J. (2005). *Los efectos moderadores de la autoestima en el trabajo ayudan a mejorar la relación de salud del empleado*. Washington: Editorial Taylor & Francis
- Gill, R. (1998). *Valores humanos y desarrollo personal*. Madrid, España: Escuela Española Colección Editorial DIA.
- Gómez, M. (2011). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: Brujas
- Gutiérrez, J. (2015). *El Clima Organizacional asociado al bienestar psicosocial en la PNC*. Universidad Tecnológica de El Salvador. Recuperado de: <https://www.researchgate.net>
- Gutierrez, M. (2014). *Los regímenes laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario 2013*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo Perú.

Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10571>

Havighurst, R. (1972). *Una perspectiva psicológica social sobre el envejecimiento*.

Chicago: Editorial Press

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2006). *Metodología de la*

Investigación. México: Editorial McGraw- Hill

Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. Nueva York: Editorial Wiley

Hoyo, M. (1997). *Estrés Laboral*. Madrid: Editorial Instituto Nacional de Seguridad

e Higiene en el Trabajo

Inca, H. (2016). *Influencia de la Autoestima en el Desempeño Pedagógico de los*

docentes de la Ugel San Román distrito de Juliaca 2014. Tesis de Maestría.

Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6625>

Inca, L. (2017). *Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo*

Cabal. Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima,

Perú.

Recuperado

de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1404>

Jiménez, A. (2018). *Nivel de autoestima de los pobladores de 18 a 65 años del caserío de Mangamanguilla, distrito de Salitral, provincia de Morropón – Piura 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5875>

La Cerna, C. (2018). *Nivel de autoestima de las alumnas de primero a quinto grado de secundaria de la institución educativa Enrique López Albuja – Piura 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4650>

Lefrancois, G. (2001). *El Ciclo de la Vida*. México: Editorial International Thomson Editores

Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*. Estados Unidos, Chicago: Editorial Rand Mc Nally college

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. New York: Editorial Harper & Row

Miranda, N. (2005). *Aproximación a un modelo evaluativo de la formación permanente del profesorado en Chile*. Universidad Austral de Chile. Revista

de Estudios Pedagógicos XXXL. Recuperado de
<http://revistas.uach.cl/pdf/estped/v31n2/art10.pdf>

Miranda, N. (2015). *La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/21879>

Monbourquette, J. (2008). *Autoestima y cuidado del alma*. Ottawa: Editorial Bonum

Neugarten, B. (1999). *Los significados de la edad*. Barcelona: Editorial Herder.

Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw Hill

Ortiz, J. & Castro, M. (2009). *Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. Contribución de enfermería. Revista de Ciencia y enfermería XV*. Recuperado de
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v15n1/art04.pdf>

Panfichi, A. (1993). *Formas de sobrevivencia y cambio cultural en barrios tradicionales de Lima*. Perú: Editorial Siglo XXI

Papalia, D., Wendkos Olds, S., & Duskin Feldman, R. (2009). *Desarrollo Humano*. China: Editorial McGrawHill

Pastor, R. & Alvan, 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, 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2831>

Paz, D. (2016). *Relación entre clima social familiar y la autoestima en estudiantes de la escuela profesional de psicología del primer ciclo de la Universidad católica los ángeles de Chimbote. Piura, 2015*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/122>

Paz, Z. (2018). *Nivel de Autoestima en las madres de los estudiantes del nivel secundario de la I.E. N° 15181 "Terela" del caserío Terela, distrito Castilla, provincia Piura, 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5216>

Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis

Queipo, B., & Useche, M. (2002, 03 de Septiembre). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Revista de Ciencias Sociales. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>

Reasoner, R. (1982). *Construyendo la autoestima: un programa integral para la escuela*. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.

Reasoner, R. & Dusa, G. (1991). *Construyendo autoestima para los estudiantes*. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.

Rodríguez, A (1991). *El autoconcepto físico y el bienestar/malestar psicológico en la adolescencia*. San Sebastian: Editorial de la Universidad del país Vasco

Rodríguez, M., Pellicer, G. & Domínguez, M. (1988). *Autoestima: clave del éxito personal*. México: Editorial: Manual Moderno.

Rogers, C. (1967). *El desarrollo de la persona “convertirse en una persona”*. París: Editorial Bordas.

Romero, K. (2011). *Relación entre la capacidad funcional y la autoestima de los adultos mayores asistentes al Centro de Salud, San Juan de Miraflores, 2011*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1044>

Rosenberg, M. (1965). *La sociedad y la autoimagen adolescente*. New jersey: Editorial Prensa Universidad Princeton

- Ross, M. (2013). *El Mapa de la Autoestima*. Buenos Aires: Editorial Dunken
- Seminario, E. (2018). *Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca - Piura 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2637>
- Stassen, K. (2001). *Psicología del desarrollo: Adulthood y vejez*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Taylor, F. (1911). *Los Principios de la Administración Científica*. New York: Editorial Harper & Brothers Publishers
- Tineo, D. (2015). *Clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la municipalidad de villa vicús. Chulucanas- Piura, 2013*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/139>
- Uriarte, J. (2005). *En la transición a la edad adulta. Los adultos emergentes*. Revista de International Journal of Developmental and Educational Psychology. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832310013.pdf>
- Velásquez, C. (2003). *Inteligencia Emocional y Autoestima en estudiantes de la ciudad de Lima Metropolitana con y sin participación en actos violentos*.

Revista de Investigación en Psicología. Recuperado de:
file:///C:/Users/PILAR/Downloads/5166-21611-1-PB.pdf

Vidal, L. (2000). *Autoestima y Motivación valores para el desarrollo personal*.
Bogotá: Editorial Magisterio

Villegas, M. (2018). *Nivel de autoestima en los padres de familia de la I.E 14128
Alto de la Cruz, del caserío Alto de la Cruz, La Arena - Piura 2015*. Tesis de
Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5716>

Wilhelm, K. (2009). *Impacto de la evaluación de desempeño profesional docente
sobre la autoestima profesional en profesores evaluados en la comuna de
Valdivia*. Tesis de grado de Magíster en Educación. Universidad Austral de
Chile, Valdivia, Chile.

Voli, F. (1994). *Autoestima para padres: manual de reflexión y acción educativa*.
Madrid: Editorial Musivisual

Yagosesky, R. (2000). *Autoestima, en palabras sencillas*. Venezuela: Editorial
Ganesha

ANEXOS

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSION ADULTOS	
NOMBRE:	EDAD: SEXO...
PROFESIÓN:.....	FECHA:.....(M) (F)
<p>Marque con una Aspa (X) debajo de V ó F, de acuerdo a los siguientes criterios: V cuando la frase SI coincide con su forma de ser o pensar F si la frase NO coincide con su forma de ser o pensar</p>	

N°	FRASE DESCRIPTIVA	V	F
1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchas cosas de mi que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido (a)		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mí		
12	Es bastante difícil ser “Yo mismo”		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático con mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		



I.E. N° 20017 DIVINO NIÑO JESÚS A.H. LOS MEDANOS - CASTILLA	
EXPEDIENTE: N° 917	
FECHA: 19 OCT. 2018	HORA: 12.06
FOLIO: <i>[Handwritten Signature]</i>	
FIRMA: <i>[Handwritten Signature]</i>	

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Piura, 09 de Octubre del 2018

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DE INVENTARIO DE
AUTOESTIMA AL PERSONAL DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Sra. Teresa Clorinda Zapata Agramonte

Directora de la I.E N° 20017 “Divino Jesús”, Los Médanos - Castilla- Piura

Yo, Ruth Juanita del Pilar Aguilar Pugar identificada con DNI N° 72893209, con código universitario 0823141051, estudiante del X ciclo de la carrera profesional de Psicología en Universidad Católica los Ángeles de Chimbote filial Piura ante Usted me presento y expongo:

Que, por motivo de realizar una investigación con fines de conocimiento pueda tener el debido permiso de usted para realizar mi Proyecto de Investigación en la Institución Educativa N° 20017 “Divino Jesús”, que está a su cargo, la evaluación que consiste en la aplicación de un instrumento de psicología al personal docente y no docente que tiene como finalidad determina el nivel de autoestima, asimismo me comprometo a entregarle los resultados obtenidos.

Por lo expuesto:

Pido a Usted, tenga bien acceder a mi solicitud por ser de justicia

Atentamente,

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGIA
Mg. Ps. Susana Velásquez Femcoche
COORDINADORA ACADÉMICA

[Handwritten Signature]
Ruth Juanita del Pilar Aguilar Pugar
DNI. 72893209

I.E.N° 20017 - “Divino Jesús”
Los Médanos
Lic. Teresa Clorinda Zapata Agramonte
DIRECCION DIRECTORA
DIRECCION
Los Médanos - Castilla