

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSEMARÍA
ESCRIVÁ DE BALAGUER, CASTILLA-PIURA 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

BACHILLER MILAGROS JOSHELYN RIVERA VIERA

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

Agradezco a Dios por estar siempre presente en cada día de mi existencia, por todas las bendiciones brindadas, así mismo por brindarme sabiduría, entendimiento y paciencia en cada uno de los buenos y malos episodios de mi vida.

Agradezco a mi madre y hermana por brindarme siempre su amor y apoyo incondicional, pero sobre todo por su paciencia en todo este tiempo, decirles que son lo más importante de mi vida y que todo lo que hago es por ellas para que siempre se puedan sentir orgullosas de mí y no defraudar su confianza.

Así mismo agradecer a mi tía Nancy, quien me enseñó desde pequeña que los lazos más importantes que unen a una persona con otra no son necesariamente los de sangre, si no el amor incondicional y desinteresado.

Y por último y no menos importante agradecer a todos y a cada uno de mis docentes por brindarme sus conocimientos y guiarme en todo este proceso de mi formación profesional, pero sobre todo por inculcarme ese amor y respeto a la psicología, profesión que ejerceré con ética, dedicación y esmero.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi madre por toda su dedicación, esfuerzo y compromiso para conmigo, por todos aquellos sacrificios y privaciones personales que tuvo que hacer para que yo pueda realizar una carrera profesional la cual me ha permitido vivir momentos increíbles y anecdóticos llenos de experiencia y conocimientos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá De Balaguer, Castilla-Piura 2017, teniendo como objetivo, medir el nivel de autoestima del personal de dicha institución, para la cual se utilizó una metodología de tipo cuantitativa de nivel descriptivo con diseño no experimental de corte transversal-transeccional. Para la realización de esta investigación se contó con todo el personal de la institución educativa como docentes, administrativo, personal de mantenimiento, de limpieza y de las diferentes aéreas, siendo un total de 42 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó al grupo humano la Escala de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma "C". Los resultados generales de esta investigación indican que el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá De Balaguer es de un 84% ubicándolo en un nivel alto, demostrando así el nivel de cada sub escalas, en la sub escala de sí mismo obtiene un 91% alcanzando un nivel alto; en la sub escala social un 64% alcanzando un nivel medio alto, sud escala hogar un 79% alcanzando un nivel medio alto. Basado en los resultados anteriormente mencionados concluyo que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá De Balaguer es alto.

Palabra claves: autoestima y adultez.

ABSTRAT

The present research work is entitled Self-esteem level in the staff of the educational institution Josemaría Escrivá De Balaguer, Castilla-La Mancha 2017, having as objective, to measure the self-esteem level of the staff of said institution, for which a methodology was used. quantitative type of descriptive level with non-experimental cross-sectional design. In order to carry out this investigation, all the personnel of the educational institution were included as teachers, administrative staff, maintenance personnel, cleaning personnel and the different areas, with a total of 42 workers. For the data collection, the Stanley Coopersmith Adult Self-Esteem Scale-Form "C" was applied to the human group. The general results of this research indicate that the level of self-esteem in the staff of the Josemaría Escrivá De Balaguer Educational Institution is 84%, placing it at a high level, thus demonstrating the level of each sub-scale, in the sub-scale of itself. obtains 91% reaching a high level; in the social sub-scale 64% reaching a medium high level, the home scale reaches 79% reaching a medium high level. Based on the results mentioned above, I conclude that the level of self-esteem that prevails in the staff of the Josemaría Escrivá De Balaguer Educational Institution is high.

Keyword: self-esteem and adulthood.

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	7
III. HIPÓTESIS	54
IV. METODOLOGÍA.....	55
4.1. Diseño de la Investigación	55
4.2. Población y Muestra.....	55
4.3. Definición operacionalización	56
4.4. Técnicas e instrumentos.....	58
4.5. Plan de análisis	60
4.6. Matriz de la consistencia.....	61
4.7. Principios éticos	63
V. RESULTADOS	64
5.1. Resultados	64
5.2. Análisis De Resultados	68
VI. CONCLUSIONES.....	72
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	79

INDICE DE TABLAS

Tabla I.....	pág 64
Nivel de autoestima del personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017”.	
Tabla II.....	pág 65
Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” en el personal laboral de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017”.	
Tabla III.....	pág 66
Nivel de autoestima en la sub escala “social” en el personal laboral de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017”.	
Tabla IV.....	pág 67
Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal laboral de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017”.	

INDICE DE FIGURAS

Figura 01.....	pág 64
Nivel de autoestima del personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer- Piura 2017.	
Figura 02.....	pág 65
Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” en el personal laboral de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer- Piura 2017.	
Figura 03.....	pág 66
Nivel de autoestima en la sub escala “social” en el personal laboral de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer- Piura 2017.	
Figura 04.....	pág 67
Nivel de autoestima en la sub escala “hogar” en el personal laboral de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer- Piura 2017.	

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como principal propósito indagar sobre el nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá De Balaguer, Castilla-Piura 2017, apoyada en los diferentes y diversos aportes de ciertos autores que hacen referencia a la importancia de la autoestima en la vida del ser humano.

La autoestima tiene un papel fundamental en la vida del sujeto en el ámbito laboral, ya que su nivel de autoconcepto se verá reflejado en el desempeño de sus labores, es por ello que es de suma importancia que el personal de trabajo de una determinada institución presente un alto nivel de la misma, ya que esto contribuirá a mejorar su desempeño laboral. La autoestima, es estudiada por diferentes autores, uno de ellos es: Coopersmith (citado por Seminario, 2018, p.10) afirma que, autoestima es la evaluación que efectúa y generalmente mantiene el individuo con respecto a si mismo; donde expresa una actitud de conformidad o reprobación e indica en qué medida el individuo se cree capaz, importante, digno y con éxito. En resumen, para él, la autoestima es un juicio personal de la dignidad, que se expresa en las actitudes del individuo hacia sí mismo.

Branden (1995), “sostiene que la autoestima es transcendental en el desarrollo de la persona, depende de ella su éxito personal o su fracaso; debido a que ésta, presentan dos dimensiones: la capacidad que tiene como individuo y el valor como un sujeto que forma parte de una sociedad; es decir que, para él, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto que se tiene a sí mismo. Lo que significa que la autoestima se

evidencia en nuestra vida diaria, ya sea en el hogar, en nuestro trabajo y en especial en nuestras relaciones con los demás. Es por ello que mientras se logre desarrollar una alta autoestima, mejor será la interacción con sus semejantes”. Contar con un nivel de autoestima bajo afecta el estado emocional de las personas y se convierte en un impedimento para demostrar sus verdaderas habilidades debido a que no confía en su trabajo y no le da el valor que se merece interfiriendo en su trabajo.

Almudena (citado por Cruz, 2017), nos dice que “la autoestima se refiere al valor positivo o negativo que se hace de sí mismo. Comprende al respeto y certeza que se tiene por el propio sujeto, es la disposición para sentirse competente para los menesteres que contienen la vida y merecer vivir feliz” (p.8). En base a lo antes mencionado por los autores se puede inferir que la autoestima representa uno de los elementos fundamentales en el desempeño adecuado de la persona en las diferentes áreas en las que se desarrolla el ser humano, logrando un correcto control de sus actitudes y emociones.

De acuerdo a un informe de Organización de las naciones Unidas, (ONU, 2017) titulado “Panorama Laboral América Latina y el Caribe muchos trabajadores en la actualidad a nivel mundial están sometidos a diversos cambios los cuales están en función tanto a desafíos profesionales, como a las dificultades y carencias para estar capacitados con respecto a su trabajo, por lo cual tienden a atravesar situaciones en las que se sienten inferiores y con la falta de capacidad para hacer frente a los desafíos, por tanto en este informe se hace mucho énfasis en la importancia de priorizar la autoestima de los empleados que laboran en una organización dado a que esto contribuye al óptimo desarrollo y éxito de la organización puesto que un trabajador que

se desempeña con un autoestima alta es capaz de desarrollar características como creatividad, autodeterminación y sobre todo tiene claro sus metas y objetivos tendrá éxito y esto se verá reflejado en sus relaciones interpersonales, en el ámbito familiar y en la autosatisfacción”.

La Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, se encuentra ubicada en la avenida Jorge Chávez s/n, institución que está bajo la dirección de la Mgtr. Margot Ysabel Silva Manrique, dicha institución brinda educación a los tres niveles de enseñanza como es nivel inicial, nivel primario y nivel secundario, está cuenta con 42 trabajadores conformada por directivos, docentes, administrativos, personal de mantenimiento y seguridad. Durante las visitas que realice a la institución educativa y revisando la historia de la misma se puede evidenciar mejoría en cuanto a educación y formación integral que brindan a los alumnos, permitiéndoles como institución alcanzar un buen nivel de enseñanza, sin embargo se evidencian comportamientos negativos como apatía, desinterés, falta de identificación con el trabajo, falta de comunicación y escasa disposición para contribuir en la solución de conflictos; elementos que sin duda interfieren negativamente en el desarrollo adecuado de sus labores, generando un ambiente tenso entre ellos, viéndose debilitadas las relaciones interpersonales y por ende su desempeño laboral. Además de evidenciar casos de escolares como niños y adolescentes involucrados en casos de pandillaje y acoso escolar. Surgiendo así la necesidad de identificar el nivel de autoestima del personal que labora en dicha institución, por ello considero que es una investigación de suma importancia, donde podemos identificar y reconocer los diferentes factores y/o situaciones que puedan influenciar de manera negativa en el ser humano afectando su

autoestima y su relación con los demás perjudicando su desenvolvimiento laboral.

Por lo antes mencionado emerge la necesidad de identificar el nivel de autoestima del personal de dicha institución para así conocer el factor que genera esta situación en la población antes mencionada, debido a que según Branden (1995), si existe una autoestima saludable la relación con los demás debe ser de respeto y aceptación. Con el fin de contrastar esto citamos a Almudena, (citado por Cruz,2017), “quien refiere que existen argumentos para pensar que el individuo llega al mundo acompañado de desigualdades genéticas con respecto al ímpetu, firmeza o tendencia a disfrutar de la existencia o a negarse a disfrutar de ella. No obstante, el ser humano no viene al mundo con autoestima definida, sino que ésta se forma y desarrolla en base a las vivencias con el entorno, mediante la interiorización de aquellas vivencias a nivel físico, psicológico y social que logran gracias al progreso, lo que quiere decir que la autoestima es aprendida, por lo que es vulnerable al cambio o modificación de manera positiva o negativa. Este criterio empieza a formarse en el hogar, también se ve involucrada el colegio y cuando es adolescente surge influencia de la tecnología como también el ambiente laboral y social; para la persona el juicio del concepto que los demás tengan sobre él, así como lo que piensa de sí mismo, son elementos que tienen suma importancia en el progreso y conservación del autoconcepto”.

En base a todo lo anteriormente planteado surge la siguiente interrogante ¿Cuál es el Nivel de Autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017?

Dicha investigación tuvo como objetivos

Conocer el Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría

Escrivá de Balaguer, Castilla-Pura 2017.

Conocer el Nivel de autoestima en la sub escala de “sí mismo” en el personal en la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

Conocer el Nivel de autoestima en la sub escala “Social” en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

Conocer el Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

El siguiente trabajo de investigación resulta de suma importancia, por lo que nos ayudará a identificar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, y así poder tomar medidas preventivas para mejorar o mantener su nivel de autoestima.

Dicha investigación se justifica, según el nivel de Autoestima que presente el personal de la I. E. Josemaría Escrivá de Balaguer propiciará a tener información actual y veraz para poder desarrollar e innovar estrategias para su afrontamiento y fortalecimiento; con la finalidad de mantener o mejorar su actitud frente a las adversidades que se presentan diariamente en la vida. Así mismo la presente investigación es sumamente relevante porque nos muestra la importancia de la autoestima para el adecuado desarrollo de la persona y su desenvolvimiento en diferentes ámbitos.

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal y transeccional. La muestra estuvo conformada por 42 trabajadores de la I.E Josemaría Escrivá de Balaguer. Los resultados generales de esta investigación indican que el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá De Balaguer es de un 84% ubicándolo en un nivel alto,

demostrando así el nivel de cada sub escalas, en la sub escala de sí mismo obtiene un 91% alcanzando un nivel alto; en la sub escala social un 64% alcanzando un nivel medio alto, sud escala hogar un 79% alcanzando un nivel medio alto. Basado en los resultados anteriormente mencionados concluyo que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá De Balaguer es alto.

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento la Escala De Autoestima De Stanley Coopersmith Adultos-Forma “C”.

Los resultados nos muestran que el nivel de autoestima en el personal de la I.E. Josemaría Escrivá de Balaguer, en la escala general es alto.

Finalmente es importante dar conocer el contenido de cada uno de los capítulos presentes en esta investigación:

Capítulo I: tenemos la Introducción, constituida por la caracterización del problema, el enunciado del problema, los objetivos general y específica, para culminar la justificación de la variable a investigar. Capítulo II: presenta la Revisión de la Literatura, antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas sobre autoestima. Capítulo III: comprende la hipótesis general y específica. Capítulo IV: se describe la metodología, diseño de la investigación, población, muestra, definición y operacionalización de la variable, la técnica e instrumento, plan de análisis, matriz de consistencia y principios éticos. Capítulo V: Muestra los Resultados representados por tablas y gráficos, presenta el análisis de resultados, contrastación de hipótesis. Capítulo VI. Conclusiones. Concluyendo con los aspectos complementarios; referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Hernández, L., Hernández, D. & Bayarre, H. (2014), presentaron la investigación titulada: “La autoestima como variable moduladora del desgaste profesional en especialistas en Medicina General Integral”, realizado en El Instituto Público de Salud de La Habana- Cuba. Tuvo como objetivo, identificar la presencia de desgaste profesional y su relación con la autoestima en los especialistas en Medicina General Integral. Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. Se seleccionó una muestra de 85 especialistas en Medicina General Integral del Municipio Plaza de la Revolución, donde el 80% fueron mujeres y el 20% hombres, con una edad promedio entre 40 y 20 años. Se emplearon para el estudio el Cuestionario Breve de Burnout y el de Autoestima (versión para adultos) de CooperSmith. La aplicación de los instrumentos y las pruebas estadísticas permitieron identificar la presencia del desgaste profesional en los especialistas estudiados, es decir en 62 de ellos (72,9%). Se constató que los especialistas con autoestima baja, se caracterizan por percibirse inseguros, centrados en sí mismos y sus problemas particulares, temerosos de participar en grupo. Dichos profesionales resultaron estar afectados en un 100% de desgaste profesional. Los niveles medios y bajos de autoestima, también están relacionados con el desgaste profesional y el cansancio emocional, lo cual apunta a que en esta instancia de la personalidad puede modular la aparición del síndrome y sus repercusiones.

Montilla, M. (2014), realizo un estudio denominado “Autoestima Y desempeño laboral de los docentes de educación básica U.E Maestro Víctor Balestrini”, la cual tuvo como objetivo general analizar la relación entre la autoestima y el desempeño laboral del docente de la U. E maestro Víctor Balestrini del municipio Baralt del estado Zulia, donde se observó que los docentes poseen un nivel medio de autoestima se consideraron los aportes teóricos para los en alta media y baja, así como los roles del docente y factores que influyen en la autoestima, entendiéndolos como aquellos elementos que la incrementan o disminuyen, niveles de autoestima tipificándolos los elementos que la conforman. La metodología fue descriptiva, de campo, no experimental, transicional. La población se conformó por trece docentes que laboran en la escuela objeto de estudio. Se concluye que los docentes se ubican con un nivel medio de autoestima, siempre se desempeñan según lo establecen los roles y como lo establecen los elementos del desempeño docente. se recomienda demostrar un comportamiento asertivo, manteniendo los derechos, opiniones, creencias, deseos, respetando al mismo tiempo los de sus compañeros y alumnos. Se aplicó una escala de preguntas cerradas con alternativas: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca. Se estableció la validez por juicio de expertos y la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el valor de 0,9712 determinando su alta confiabilidad. Se concluye que los docentes se ubican con un nivel medio de autoestima, siempre se desempeñan según lo establecen los roles y como lo establecen los elementos del desempeño docente.

Miranda, N. (2015), realizo un estudio denominado: “La Autoestima Y Su Relación Con El Estrés Laboral Del Personal Administrativo Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Palora”, La alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de buscar soluciones compatibles con la realidad del mundo. La presente investigación fue llevada a cabo en el cantón Palora, provincia de Morona Santiago, en la cual se estudió la relación de la Autoestima con el Estrés Laboral. La población con la que se trabajó fue 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. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado para medir el grado de relación entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de Autoestima no está relacionado con el Estrés Laboral de la población estudiada, 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. Los resultados obtenidos respecto al nivel de la autoestima son, que ninguna persona presenta autoestima baja, que el 78,26% presenta una autoestima promedio y solo el 21,74% presenta una autoestima alta.

Antecedentes Nacionales

Cruz, C (2017) realizó una investigación cuyo nombre de su proyecto fue “Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica” para optar el grado académico de maestro, 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. La metodología utilizada fue descriptivo correlacional, de manera que las variables fueron estudiadas y luego correlacionados sus valores a efecto de determinar el grado de correlación que presentaban. El tratamiento de la información estadística se manipuló el programa estadístico SPSS version.22, con el cual se procesaron los datos recogidos, estableciéndose que: 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.

Herrera, L. (2016), La presente investigación es titula: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Y para recolectar información ha sido a través de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima de Stanley Coopersmith y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través del juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores, en el nivel general obtiene un 77.8%, en la sub escala sí mismo un 70.4%, en la sub escala social un 77.8% y en la sub escala hogar un 70.4%. En conclusión, el nivel de autoestima en los trabajadores, presenta un nivel medio alto de autoestima en la escala general, en la sub escala sí mismo presenta un nivel alto, en la sub escala social presenta un nivel medio alto y

en la sub escala hogar presenta un nivel medio alto, quiere decir que la mayoría percibe un nivel medio alto. Se llegaron a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Ocaña, Y. (2014), en su investigación denominada “Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014”. Determina la relación de las variables autoestima y desempeño docente. Es un estudio sustantivo de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal, cuya población está conformada por 3896 docentes del nivel secundaria del distrito de Comas, y una muestra probabilística estratificada por unidades de costeo de 363 docentes. Aplica los instrumentos de autoestima, cuyos componentes son: autoestima general, autoestima social, autoestima familiar y autoestima escolar y desempeño docente, cuyos componentes son: dominio I, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; dominio II, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; dominio III, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y dominio IV, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuya validación de contenido ha sido realizada por doctores expertos en la temática. El presente trabajo de investigación trata de explicar cómo estas variables confluyen e intervienen en el desarrollo personal y grupal de los docentes; aspectos que influirán en sus percepciones, conciencia, sentimientos, en su autoestima, auto concepto, en su valoración, lo que

repercutirá valorativamente en su desarrollo personal y social para pertenecer a un grupo.

Antecedentes locales

Mejías, S. (2017), en su investigación “Nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017”, La investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017, es un estudio de nivel descriptivo no experimental de corte transversal - transeccional, la población y muestra estuvo conformada por todos los 48 miembros del personal de la I.E, el instrumento utilizado fue el inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith versión Adultos, el cual mide a la variable Autoestima en tres sub escalas: Sí mismo, Social y Hogar. Se empleó técnicas estadístico descriptivo, como son tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos. Los resultados muestran que el personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos-Piura en la escala general de autoestima obtuvo un 70%, en la sub escala sí mismo un 95%, en la sub escala social un 54% y en la sub escala hogar un 72%. En conclusión, el nivel de autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos- Piura en la escala general se encuentra en un nivel Alto, en la sub escala de Sí Mismo obtuvieron un nivel Alto, en la sub escala Social un nivel Medio Alto y en la sub escala Hogar un nivel Medio Alto; por lo cual se puede señalar de acuerdo a la escala de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos que gran parte del personal de la institución educativa son individuos que poseen mentalidad optimista con ganas de superación y poseen seguridad de su valor

como ser humano, así mismo cuentan con autovaloración.

Alfonzo, M. (2017), con una investigación titulada, “nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07, Chiclayito- Castilla- Piura 2017”, el siguiente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07, Chiclayito- Castilla- Piura 2017. Es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal transeccional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores de la Institución Educativa. Para la recolección de datos se aplicó la Escala de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma “C”; en las sub escalas: en sí mismo, social y hogar. Como plan de análisis para el procesamiento de datos se empleó el programa informático Microsoft Excel 2010, en el análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva. Los resultados reflejan que el nivel de autoestima en el personal de dicha Institución Educativa, se encuentra en un Nivel Alto; evidenciando ser personas capaces de alcanzar sus ideales, desempeñándose adecuadamente en el ámbito laboral y personal; por otro lado, en las sub escala sí mismo, evidencia un nivel alto; mientras que en la sub escala Social se encuentran en el nivel medio alto; finalmente, en la sub escala Hogar, se encuentran dentro del nivel medio alto. Basándose en dichos resultados se puede concluir que, el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07 Chiclayito, Castilla- Piura, 2017 presenta un nivel Alto, en lo que se refiere a la sub escala Si mismo se encuentra en un nivel Alto, la sub escala Social se encuentra en un nivel medio Alto;

finalmente en la sub escala Hogar se encuentran en un nivel Medio Alto.

Sanhcez, H. (2017), “Nivel de Autoestima del personal de la I.E.P Señor de los Milagros San Clemente – Sechura 2017”, La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar el nivel de Autoestima del personal de la I.E.P Señor de los Milagros San Clemente – Sechura 2017. El estudio fue de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo, No experimental, transeccional. En la muestra se consideraron 30 personas que trabajan en la Institución Educativa antes mencionada. Se empleó como instrumento la escala de Autoestima adultos STANLEY COOPERSMITH, mide la variable Autoestima en sus sub escalas Si mismo, social, hogar. Entre los resultados se encontró que El nivel de Autoestima de la Sub Escala Si Mismo es Alto con un porcentaje de 56.6%, El nivel de Autoestima de la Sub Escala Social es Medio Alto con un porcentaje de 43.3% y El nivel de Autoestima de la Sub Escala Hogar es Medio Alto con un porcentaje de 73.3%. Llegando a la conclusión que El nivel de Autoestima en el personal de la I.E.P Señor de los Milagros San clemente Sechura-2017 es Medio Alto con un porcentaje de 46.6%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Autoestima

Según Coopersmith S. (1969 citado por Válek M. 2007) considera “la autoestima como la capacidad de autoevaluarse a uno mismo, la cual considera está formada por una serie de creencias, cualidades y actitudes que la persona tiene sobre sí misma”. Coopersmith (1981) define “la autoestima como una evaluación que la persona realiza de sí misma, expresándose a través de sus actividades de aprobación y desaprobación, indicando el grado en que cada persona se considera apta, eficiente, valiosa y exitosa”. Además, no está sujeto a cambios transitorios, sino más bien estable, aceptando que en ciertos momentos se den ciertos cambios como consecuencia de las decisiones que se tomen sobre sí mismo.

Toda persona tiene en su interior sentimientos, que según su personalidad puede manifestarse de diferentes maneras. Muchas veces estas manifestaciones dependen de otros factores, según el lugar físico, sentimental y emocional, que pueden influir positivamente.

Estas posturas son apoyadas por Inca, L. (2017) quien en su investigación manifiesta que “La autoestima es el justiprecio que atesoramos sobre nosotros mismos, el aspecto en que cada uno se estima a sí mismo, la percepción de cómo se considera respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se cimienta en todos los conceptos, percepciones, sensaciones y aprendizajes

que hemos asimilado durante nuestra vida; por lo cual, según sea la valoración personal que tienes de tu persona, existen diferentes grados de autoestima: autoestima alta, moderada y baja. La autoestima procede de las circunstancias de vida y de que cada persona ha ejercitado al vivir su vida. La imagen de los individuos está condicionada por los diversos ámbitos en los que se maneja el individuo (familiar, social y sí mismo); en algunos casos, esta concepción predispone la ínfima autoestima y por ello es primordial el cuidado de la misma”.

En este sentido Cooper Smith (1967) citado por Gonzales y López (2001) “considera que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y mantiene por costumbre sobre sí mismo, expresa una actitud de aprobación e indica el grado en el que el individuo se cree capaz, importante, exitoso y valioso. Es decir, es el juicio personal de valor que se expresa en las actitudes que el individuo hace y desarrolla acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es representada por el símbolo mí, que consiste en la idea que la persona tiene sobre sí misma”.

López, L. (2012) manifiesta “que el nivel de autoestima existente en una persona es fundamental para su desarrollo, tanto a nivel personal como laboral, por lo que toda empresa, sin importar su naturaleza, debe de estar consciente de esta importancia, ya que a mayor nivel de autoestima presenten sus colaboradores, mayor productivos serán, lo cual repercutirá de manera directa y positiva en el logro de los objetivos organizacionales. Entre los

principales papeles del psicólogo industrial figura velar por el bienestar de los colaboradores y este bienestar abarca la autoestima, la cual puede ser reforzada por medio de adecuados programas de capacitación, desarrollar actividades que involucren al empleado, su familia y la empresa entre otros”.

Barón (1997) entiende “la autoestima como la autoevaluación que cada persona hace de sí misma. Esta evaluación genera una actitud en el individuo que varía a lo largo de una dimensión positiva – negativo”.

Además Ruiz (2016) señala que “la autoestima también es deteriorada, esta se va formando durante los anteriores años de vida, y algunas destrezas pueden golpear la autoestima, la persona, que no ha desarrollado el escudo para enfrentarse a ellas, es acaso cuando comienza a sentirse poco valeroso, y pueden ser afectadas de abusos (sexuales, físicos o emocionales), haber observado desatendidas sus necesidades básicas en la niñez, fracasar en obedecer con las salidas de sus creadores, sentirse el bicho raro del colegio, llevar discriminación (por discapacidad, facción, estatus social o cualquier otra oportunidad) padecer acoso o bullying, sobrellevar afecciones que condicionen sus dedicaciones cotidianas o impacten en su subordinación de vida”

De modo García (como se cita en Castillo y De La Cruz 2013, p. 9) “dice que dentro de las habilidades que ayudan en el aprendizaje psicosocial del adolescente encontramos la autoestima y la toma de decisiones, la autoestima es conceptualizada como el valor que otorgamos a nosotros mismos,

aceptándonos tal como somos, sintiéndonos plenos de lo que hacemos, sentimos y pensamos; de lo cual aprendemos, cambiamos y mejoramos constantemente”.

Sin embargo, para Montoya y Sol (como se cita en Castillo y De La Cruz 2013, p. 10) nos dice que “la autoestima en una ruta que nos permita lograr lo que deseamos en conexión con nosotros mismos, con nuestras relaciones importantes y el entorno de nuestro quehacer profesional. Se debe avanzar en el camino para hacerlo, es necesario comprometerse con el cambio, con la toma de decisiones adecuadas para poder poner en marcha los planes o proyectos pendientes”.

Así, Branden (1969 citado en Mruk 1998), define “la autoestima como una necesidad humana fundamental en la vida de la persona que también, debido a que influye en la mayor parte de nuestra conducta”.

Por otro lado, Sheeman, (2000 citado en Alfonzo, M. 2017, p. 18) afirma que “un óptimo nivel de autoestima es la base de una buena salud mental y física del organismo. El concepto que tenemos nuestras capacidades y nuestro potencial no se basa sólo en nuestra forma de ser, sino también en nuestras experiencias a lo largo de nuestra vida, lo que nos ha pasado, las relaciones que hemos tenido con los demás (familia, amigos, maestros), las sensaciones que hemos experimentado, todo influye en nuestro carácter y por tanto en la imagen que tenemos de nosotros mismos”.

Asimismo, Aray, E. (citado por Alfonzo, M. 2017, p.20), refiere “la autoestima como el sentimiento valorativo, nuestra forma de ser, siendo el conjunto de aspectos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, además de aprender a querernos, respetarnos, siendo algo que se construye o reconstruye por dentro”.

Así mismo, Branden (1990) hace referencia “a la autoestima como el grupo de características físicas y psicológicas que define al ser humano, como un individuo competitivo, activo y seguro de sí mismo, capaz de afrontar con entusiasmo y optimismo las dificultades cotidianas. Por lo tanto, es esencial que la persona conozca sus fortalezas y habilidades, para poder reforzarlas y sus debilidades para mejorarlas; para su beneficio y superación”.

Por otro lado, Valencia, (2007 Citado por Alfonzo, M. 2017, p. 20) Maslow califica a “la autoestima como una necesidad esencial para el individuo, haciendo hincapié en el respeto y seguridad que tiene de sí mismo. Facilitada a través de la aceptación que los demás le proporcionan al individuo, acerca de los méritos que alcanza a lo largo de su vida de las experiencias buenas y malas, edificando así lo que considera valioso de sí mismo”.

Referente a esto Ruiz, I. (2016). Nos dice que “cuando mejor nivel presente la autoestima en el sujeto, estará mejor preparado para hacer frente a las dificultades presentado mayor resistencia a las frustraciones, con más oportunidades de creatividad, en el ámbito de laboral encontrarán mayores

ocasiones de establecer conexiones beneficiosas con el afán de existir, ser reconocido y alcanzar ser feliz”.

Así mismo; Alcántara (1993) refiere “a la autoestima común, como la apreciación que el ser humano tenga de juzgar, creer, valorar, y de actuar con el mismo, siendo así la forma en la que la persona afronta sus temores y miedos más escondidos en su interior, siendo capaz de aprender de sus experiencias”.

De modo para Voli (1995) “la autoestima es la valoración esencial y primordial del ser humano, asumiendo su compromiso verdadero con el mismo y su relación con los demás. Por ende, es la capacidad que tenga de reconocer sus talentos, valores y virtudes, capaz de destacar su mérito y grandeza buscando siempre su bienestar y el de los demás.”

Para Haussler y Milic (1995) “mantiene que la autoestima es el conjunto de críticas que el individuo hace de sí mismo, haciendo referencia a la parte afectiva de la figura original se sí mismo, ligada a las vivencias y posibilidades, siendo así el placer y comodidad con uno mismo.”

Agustini, E. (2017) “define a la autoestima como: Evaluación del sí mismo, el valor total del yo, los juicios sobre la propia valía, sentimiento hacia sí mismo, actitud de aprobación hacía sí mismo, consideraciones de los demás, percepción de amor por parte de los demás, distancia entre el yo real y el yo ideal”.

Así mismo Rodríguez, M. (2003) (citado por Mejía, S. (2017) “Si las personas se autovaloran en aquellos aspectos y atributos que forman parte de su personalidad, definiendo sus aspiraciones e intereses más importantes, y ésta autovaloración se realiza con base a las comparaciones del individuo respecto de sus grupos de referencia, podemos señalar:

a) Que las autovaloraciones nos pueden proporcionar información sobre la motivación humana

b) Que el obtener la autovaloración de la comparación con los demás, permitirá al individuo conocer sus posibilidades reales”.

Finalmente, Almudena (2003) nos dice que “la autoestima es la valoración positiva o negativa que tiene el ser humano de sí mismo. Abarcando el amor, respeto y valía que el individuo se tenga, siendo esta la capacidad de sentirse capaz de enfrentar con optimismo los diferentes obstáculos que le presente la vida, sintiéndose capaz de lograr y alcanzar la felicidad”.

Almudena (2003), “La autoestima está formada por dos aspectos esenciales”

- Sentido de eficacia personal: “es comprender los procesos mentales como juzgar, discernir, discriminar, y tomar decisiones. Sintiéndose capaz de afrontar las dificultades cotidianas”.
- Sentido de mérito personal: “es la certeza del amor propio, con una postura positiva por el derecho a la vida siendo merecedor de alcanzar la felicidad”.

- Sintiendo confianza y seguridad al expresar adecuadamente sus deseos, sueños, anhelos e ideales, considerándose digno y merecedor de alcanzar la felicidad y plenitud que esto conlleva.
- Es por ello que la eficiencia y la dignidad son propiedades esenciales de la autoestima y la ausencia de una de ellas la afectaría directamente.

Cómo Se Forma La Autoestima.

Almudena (2003) refiere que “existen razones para creer que el ser humano viene al mundo con ciertas diferencias hereditarias en cuanto a energía, resistencia, predisposición a gozar o no de la vida. Sin embargo, la persona no nace con un concepto de lo que ella es, sino que éste se va formando y desarrollando progresivamente en la medida en que se relaciona con el ambiente, mediante la internalización de las experiencias físicas, psicológicas, y sociales que se obtienen durante el desarrollo”.

Es decir, la autoestima es algo que se aprende y, como todo lo aprendido, es susceptible de cambio a lo largo de toda la vida.

Almudena (2003) “Este concepto se forma primero y principalmente en la familia cuando se es niño, después interviene la escuela y a medida que se va siendo adulto, los medios de comunicación, el entorno social y laboral, lo que la persona cree que los demás piensan de ella y lo que piensa de sí misma, son factores que juegan un papel fundamental en el mantenimiento y

evolución del mismo”. El desarrollo de la autoestima viene marcado por dos aspectos:

- Por el autoconocimiento que tenga uno mismo de sí, es decir, el conjunto de datos que tiene el individuo con respecto a su ser y sobre lo que no se aplica un juicio de valor.
- Por los ideales a los que espera llegar, es decir, como a la persona le gustaría o desearía ser. Esto se ve fuertemente influenciado por la cultura en la que se está inserto. En el ideal que cada uno tiene de sí mismo se encuentra el modelo que el individuo tiene que enfrentar, enjuiciar y evaluar. Ese ideal es el que le imprime dirección a la vida.

Elementos que conforman la autoestima

Según Branden (citado por Inca 2017, p. 22), señala que “las concepciones de auto-imagen, autovaloración y auto-confianza se consideran claves para comprender la dimensión de la autoestima, ya que son las peculiaridades que conllevan a la valoración individual.

Auto-imagen

La auto-imagen es la idea que el sujeto tiene de su personalidad. Esta disposición de observarse a sí mismo en toda su dimensión, tiene en cuenta el desarrollo de hacer consciente lo inconsciente de las aspiraciones, percepciones, flaquezas, eficacias, entre otros, para lograr una impresión objetiva. Una de los primordiales fundamentos de la autoestima inapropiada

es la ausencia de magnanimidad en el entendimiento del ser persona, lo que produce emociones de supremacía o mediocridad, también de inexperiencia referente a las carencias y potencialidades que se tiene cada ser humano.

Auto-valoración

Es estimarse como ser humano indispensable para sí y para la sociedad. Cuando el individuo posee una saludable imagen de sí, es debido a tener una actitud positiva y posee confianza en sus capacidades. A diferencia, cuando el ser humano posee una autoimagen dañada es debido a la auto-evaluación adversa acerca de sí, lo que afecta a la actitud de amarse y potenciar sus talentos.

Auto-confianza

Radica en estimarse avezado de desarrollar distintas actividades de modo eficiente. Como consecuencia cada persona logra sentirse ecuánime y en el momento de afrontar desafíos, logra salir airoso de una situación adversa. Un sujeto que no confíe en sus capacidades es inestable y acomodaticio, además se evidencia la impotencia e ineptitud para emprender nuevos proyectos”.

Desarrollo de la Autoestima

CooperSmith (1981) “sostiene que pasada la primera infancia el niño amplía su experiencia del mundo fuera de la familia, relacionándose con compañeros de juegos, parientes, vecinos y luego hasta maestros y

compañeros de clase. La repuesta de ellos se suman al complejo concepto del yo”.

Así mismo Hernández, Y. (2013) establece que: “La autoestima se va desarrollando a lo largo de toda nuestra vida a través de las experiencias por las que pasamos. Si estamos con personas que no nos aceptan, que nos ponen condiciones para querernos disminuye la autoestima. Si nos valoran por nuestros logros, nuestra belleza, nuestra simpatía, nuestras posesiones seguramente no saldremos muy bien parados; aprenderemos a desvalorizarnos. El proceso de formación de la autoestima se inicia desde nuestras edades más tempranas y se continúa a lo largo de la edad adulta. En la formación de la autoestima influye el entorno familiar próximo y el contexto cultural en el que nos desarrollamos. Los modelos familiares se transmiten influyendo en su configuración no sólo la vinculación afectiva con el mundo adulto, sobre todo con el padre y la madre, sino también el mayor o menor aprecio que se hace de nuestro comportamiento y lo que se espera de nosotros por el hecho de ser mujeres u hombres. Desde pequeños, por el hecho de ser niñas o niños, interiorizamos una serie de creencias acerca de lo que se espera de nosotros, que se van asumiendo y, al llegar a la edad adulta tendemos a reafirmar porque es lo que, por el hecho de ser mujer u hombre, se ha asumido como modelo cultural. Tanto los modelos familiares como los culturales conforman nuestra autoestima por eso es

importante observarlos y revisarlos para tener conciencia de los modelos negativos que hemos interiorizado y así poder cambiarlos”.

Bonet, J. (1998) citado por López, L. (2012) “refiere que todas las personas desarrollan a lo largo de su vida algún tipo de autoestima, pudiendo ser ésta suficiente o deficiente, positiva o negativa, alta o baja, por lo cual el autor hace énfasis en la importancia de desarrollarla de manera más realista y positiva, para lograr descubrir los recursos personales, para apreciarlos y utilizarlos debidamente, así como las deficiencias para aceptarlas y superarlas de la mejor manera posible. El autor continúa aclarando que la persona debe conocerse y valorarse por sí sola para apreciar sus cualidades, talentos, defectos y debilidades para el buen desarrollo de autoestima en todos los círculos de la vida, ya que la personalidad del ser humano lo exige para sobrevivir. El mismo autor manifiesta en su investigación que cuando el autoconcepto es negativo, la autoestima puede calificarse como baja y por lo mismo la persona no logra desarrollar todos sus potenciales y crecer humanamente, por lo tanto, hay sentimientos de culpa y de inseguridad llegando a sentir envidia y celos de lo que otras poseen y que difícilmente aceptan, caracterizándose por manifestar actitudes de tristeza, depresión, ansiedad, rabia, agresividad y rencor”.

Tipos de Autoestima

Según Mejía, S. (2017) “menciona que es muy común que todo ser humano atraviese diversas etapas y con ello experimentando situaciones en las que va a aprender a valorarse, aunque en su totalidad debido a la falta de aceptación que tienen algunos de su propio ser. En este sentido entra a tallar el nivel de autoestima que nosotros tengamos, es aquí donde la autoestima conserva un nivel promedio, por medio del cual vamos a lograr tener una autopercepción global. Existen individuos que tienden a tener una autoestima en diferentes niveles, esto determinara la capacidad que tendrá la persona para poder desempeñar un dominio ya sea positivo o negativo en sus relaciones personales dependiendo del nivel en el 36 que se encuentre su autoestima. Así mismo es importante resaltar que al sentirse valioso, importante y con convicción en sí mismo favorecerá el desarrollo adecuado de la personalidad del individuo”.

Así mismo Coopersmith (citado por Inca, L. 2017) establece que la autoestima se presenta en tres niveles:

- a. Autoestima General: coopersmith (1996) “Determinada como la valoración y evaluación que nos realizamos a nosotros mismos constituido por las apreciaciones que la persona tiene de sí mismo, manifestándose por medio de su actitud donde se aprueba o se desaprueba, mediante el cual indica su nivel donde demostrara si se siente apto, competente y exitosa”
- b. Autoestima Social: Coopersmith (1996) “La define como el valor que se atribuye el individuo acerca de si mismo referente a las relaciones a nivel

social, lo que también implica como se asume a sí mismo, donde se considera su importancia, dignidad, productividad y capacidad”.

c. Autoestima Familiar: Coopersmith (1996). Resalta “que la estimación que el sujeto tiene acerca de sí mismo dentro de las interacciones con los parientes de su familia, lo capaz, productivo, importante y digno que se encuentra así mismo en relación a la dinámica familiar”.

Niveles de la autoestima

Coopersmith, S. (1996), “La autoestima es importante porque es el primer paso en creer en uno mismo. Si uno no cree en uno mismo las demás personas tampoco lo harán. Si uno no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán.

Por eso es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental. La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas.

El grado de autoestima que tiene una persona tiene importantes consecuencias en muchos aspectos de la vida, puede condicionar el aprendizaje, los proyectos, la responsabilidad, la profesión, en definitiva, condiciona de manera notoria nuestro desarrollo personal, nuestra forma de ver y entender el mundo”.

Según Coopersmith, S. (1996), “la autoestima puede presentarse en tres niveles: Alta, Media y Baja. Explica que estos niveles se diferencian entre sí dado que caracteriza el comportamiento de los individuos”.

A. Alta

Coopersmith, S. (1996), “Son personas activas, expresivas, con éxitos sociales y académicos, son líderes, no rehúsen al desacuerdo y se interesan por asuntos públicos. También es característico de los individuos con alta autoestima, la baja destructividad al inicio de la niñez, les perturban los sentimientos de ansiedad, confían en sus propias percepciones, esperan que sus esfuerzos deriven el éxito, se acercan a otras personas con la expectativa de ser bien recibidas, consideran que el trabajo que realizan generalmente es de alta calidad, esperan realizar grandes trabajos en el futuro y son populares entre los individuos de su misma edad”.

A. Media

Por ello, Coopersmith, (1996) “indica que los individuos con un nivel medio de autoestima presentan autoafirmaciones positivas más moderadas en su aprecio de la competencia, significación y expectativas, y es usual que sus declaraciones, conclusiones y opiniones en muchos aspectos, estén próximos a los de las personas con alta autoestima, aun cuando no bajo todo contexto y situación como sucede con éstos”.

A. Baja

Según, Coopersmith, S. (1996), “conceptualiza a las personas con un nivel de autoestima bajo como aquellos individuos que muestran desánimo, depresión, aislamiento, se sienten poco atractivos, así como incapaces de

expresarse y defenderse pues sienten temor de provocar el enfado de los demás. Agrega que estos individuos se consideran débiles para vencer sus deficiencias, permanecen aislados ante un grupo social determinado, son sensibles a la crítica, se encuentran preocupados por problemas internos, presentan dificultades para establecer relaciones amistosas, no están seguros de sus ideas, dudan de sus habilidades y consideran que los trabajos e ideas de los demás son mejores que las demás”.

Por ello haciendo énfasis Mejía, S. (2017) “menciona que el individuo cuando presenta un nivel de autoestima alto, se siente importante, ya que reconoce su valor, asimismo valora a los demás. De tener un nivel bajo el individuo no confía en sus capacidades y tampoco confía en los demás por lo que es una persona extrovertida y crítica, carece de creatividad y no le da valor a lo que realiza”.

Los Pilares De La Autoestima.

Branden. N, (1995) “propone que la autoestima se asienta en seis pilares”:

- ✓ Vivir consientes: en el aquí y el ahora, aceptando los errores y aprendiendo de ellos; enfrentando los problemas que se presenten con actitud positiva para poder superarlos.
- ✓ Aceptarse a uno mismo: es aceptar nuestras fortalezas y debilidades para poder mejorar cada día sin perder nuestra esencia.
- ✓ Aceptar la responsabilidad de uno mismo: aceptar que somos los únicos responsables de nuestros actos y decisiones, asumiendo las

consecuencias que traigan consigo; al igual de nuestras creencias, costumbres, pensamientos, ideales y valores.

- ✓ Autoafirmación - ser congruente: respetar y hacer respetar nuestros ideales y valores, rechazando todo aquello que violente nuestros valores.
- ✓ Vivir con visión: es tener propósitos, sueños, metas e ideales; entendiendo que alcanzarlos dependerá exclusivamente de nosotros mismos y del esfuerzo que hagamos para lograrlos, confiando en nuestras capacidades.
- ✓ Integridad personal: ser congruente y fiel a nuestros ideales y valores.

Componentes de la autoestima

Según Alcántara (1993) “La autoestima tiene tres componentes: cognitivo, afectivo y conativo o conductual. Estos componentes son de suma importancia para un desarrollo sano y una autoestima equilibrada”.

Componente cognitivo: Alcántara (1993) “Lo que se de mí; indica ideas, opiniones, creencias, percepciones y el procesamiento de la información exterior. El auto concepto ocupa un lugar privilegiado en la génesis, crecimiento y consolidación de la autoestima, las restantes dimensiones caminan bajo la luz que les proyecta el auto concepto, quien 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 auto

concepto 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 auto concepto se basa en nuestras creencias entendidas como convicciones, convencimientos propios; sin creencias sólidas no existirá un auto concepto eficiente”.

Componente afectivo:

Alcántara. (1993) “El valor que me atribuyo a mí mismo; conlleva 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:

Alcántara (1993) “Lo que consideró que puedo hacer, es el proceso final de la valoración anterior, que se plasma en la decisión e intención de actuar. Lógicamente, nuestras acciones vendrán muy determinadas por la opinión que tengamos de nosotros mismos y del esfuerzo que estemos dispuestos a realizar para conseguir el reconocimiento (propio y de los

demás) por nuestras acciones. Constituye el esfuerzo por alcanzar el respeto ante los demás y ante nosotros mismo”.

Así mismo Coopersmith concluyo que las personas basaban la imagen de sí misma en cuatro criterios:

Significación: el grado en que sienten que son amados y aceptados por aquellos que son importantes para ellos.

Competencia: Capacidad para desempeñar tareas que consideran importantes.

Virtual: Consecución de niveles morales y éticos.

Poder: Grado en que pueden influir en su vida y en las de los demás.

Áreas de la Autoestima

Coopersmith (1976) “Se refiere a la valoración que cada uno de nosotros tiene de sí mismo. Al conocimiento y respeto que a las personas siente por sus cualidades o los atributos que le hacen especial o diferente, apoyado por la aprobación, que recibe de los demás por sus cualidades que posee. Consiste en quién y en qué pensamos, qué somos consciente y subconscientemente: nuestros rasgos físicos y psicológicos, nuestras cualidades y nuestros defectos. También, se refiere a la autopercepción de características de personalidad, como sentirse: Simpático o antipático, estable o inestable, valiente o temeroso, tímido o asertivo, tranquilo o inquieto, generoso o tacaño, equilibrado o desequilibrado”.

Al respecto Haeussler y Milicic (2014) expresan que “La autoestima, es decir, el sentimiento del propio valer, de ser querido y apreciado por uno mismo y por los demás, se basa en el conocimiento de sí mismo, el aprecio de los propios gustos, éxitos, habilidades y características. También, en conocer y ubicar lo que nos satisface de nosotros mismos, y en saber lo que quisiéramos lograr. El primer paso para trabajar la autoestima es conocer y apreciarse uno mismo”. Por ello la importancia de esta área, pues es la base para conocer y reconocer tanto lo positivo como lo negativo de los rasgos de nuestra persona, “base desde la que nos será posible modificar actitudes irreales, prejuicios y fortalecer la evaluación realista de nuestros recursos, posibilidades, limitaciones, errores...” Bonet, V. (1994, citado por Durand C. 2015) “Es decir, que la valoración que tenemos de nosotros mismos influye sobre todas nuestras elecciones y decisiones y, por ende, modela el tipo de vida que nos creamos. Sin embargo, el punto de partida de la valorización personal se encuentra en el juicio de los otros, especialmente de los otros significativos.”

Áreas social-pares

Coopersmith (1996) “Incluye el sentimiento de aceptación o rechazo por los iguales y el sentimiento de pertenencia, es decir el sentirse parte de un grupo. Se relaciona también, con el hecho de sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales; por ejemplo, ser capaz de tomar la iniciativa, ser capaz de relacionarse con personas del sexo opuesto y solucionar conflictos interpersonales con facilidad; incluyendo el sentido de solidaridad”.

Por ello Alcántara. J. (2001) “manifiesta que el grupo social es un factor importante y predominante para la auto aceptación o rechazo y la construcción de una adecuada autoestima”.

Área hogar-padres:

Coopersmith (1996) “La familia es la principal influencia socializadora sobre el niño y transmisor de conocimientos, actitudes, roles, valores y hábitos que una descendencia pasa a la siguiente; asimismo revela las buenas cualidades y capacidades en las relaciones íntimas con la familia, la independencia y consideración, colaborar en ciertas pautas de valores y sistemas de aspiraciones y la concepción acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar”. Así mismo Clemen y Bean (2000) citado por Durand C. (2015) “menciona que el clima emocional que exista en el hogar, la expresión de afecto, los espacios para poder pasar momentos agradables juntos, la forma en que se trate al niño y se lo guíe, van a tener una influencia decisiva en su autoestima”.

Dimensiones de la autoestima

Rodas y Sánchez (2006) (cita a Coopersmith 1996), “manifiesta que los individuos presentan diversas formas y niveles perceptivos, así como diferencias en cuanto al patrón de acercamiento y de respuesta a los estímulos ambientales. Por ello, la autoestima presenta áreas dimensionales que caracterizan su amplitud y radio de acción”.

Entre ellas incluye las siguientes:

1. Autoestima Personal:

Coopersmith (1996) “consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad e implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo”.

2. Autoestima en el área académica:

consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su desempeño en el ámbito escolar, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.

3. Autoestima en el área familiar:

Coopersmith (1996) “consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones en los miembros del grupo familiar, su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo”.

4. Autoestima en el área social:

Coopersmith (1996) “consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus

interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad”.

Sin embargo, para Haeussler (1997) (citado por López 2012) “establece que autoestima es una valoración global de sí mismo con el medio, sintiéndose aceptado y querido tal como es, como un todo, y es consciente de sus propias capacidades y las valora como algo propio para desenvolverse ante el entorno, sosteniendo que hay otras áreas o dimensiones específicas como:

- Área física: Haeussler (1997) “es cuando la persona se siente segura y fuerte físicamente y tiene control en sus habilidades motoras como la coordinación”.

- Área social: Haeussler (1997) “se siente que es aceptado por los demás, tiene la habilidad de formar parte de un grupo, es capaz de relacionarse con facilidad con otras personas, es sociable. Posee el sentido de pertenencia; se siente cómodo, a gusto con la gente, es miembro importante en la comunidad. Comprende el pensamiento de colaboración, contribución y participación activa”.

- Área afectiva: Haeussler (1997) “es sentirse a sí mismo: emocionalmente estable, valiente, temeroso, con carácter, seguro, bondadoso, equilibrado, calmado, cariñoso”.

- Dimensión ética: Haeussler (1997) “se relaciona con el hecho de sentirse una persona, está depende de la forma como el joven interiorice los valores

y normas establecidas. Implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo”.

Importancia de la Autoestima

Para Branden, N. (1997): “La importancia de una autoestima sana reside en el hecho de que es la base de nuestra capacidad para responder de manera activa y positiva a las oportunidades que se nos presentan en el trabajo, en el amor y en la diversión. Es también la base de esa serenidad de espíritu que hace posible disfrutar de la vida”.

De este mismo modo Bonet, V. (1994) establece que: “La autoestima, es importante en todos los estadios de la vida, lo es de manera especial en los estadios formativos de la infancia y de la adolescencia, en el hogar y en aula, así como en el estadio degenerativo de la vejez. La psicopedagogía adjudica a la autoestima un papel fundamental en el crecimiento del niño como persona y como discente”.

Almudena (2003) “Se ha llegado a un momento en el que la autoestima ya no solo una necesidad psicológica sumamente importante, sino que se ha convertido también en una necesidad económica de la misma importancia, atributo imperativo para adaptarse a un mundo cada vez más complejo, competitivo y lleno de desafíos”.

El Nivel de Autoestima y El Trabajo.

Almudena, A (2003) nos dice que “La actividad laboral ocupa buena parte de la vida del ser humano por lo que, según sean sus características, contribuirá enormemente a una manifestación positiva o negativa de la identidad y autoestima del trabajador; es en el lugar de trabajo donde esta última, no es sencillamente un lujo emocional sino un requisito para la supervivencia, porque la autoestima fortalece, da energía, motiva, impulsa a alcanzar logros y permite complacerse y enorgullecerse de los éxitos conseguidos, es a través de ella por lo que se experimenta satisfacción. Mantener un nivel alto de autoestima en los trabajadores, es asegurar la optimización del recurso humano de las empresas”.

El Trabajador con Alto Nivel de Autoestima.

- ✓ Tiene una actitud positiva ante el trabajo, hacia el que muestra energía y entusiasmo.
- ✓ Posee una enorme confianza en sí mismo.
- ✓ Tiene una mejor percepción de la realidad.
- ✓ Está capacitado para tomar decisiones y para asumir responsabilidades y riesgos.
- ✓ Fija sus propias expectativas y metas.
- ✓ Ve los retos como oportunidades más que como amenazas.
- ✓ Se siente capaz de alcanzar sus logros.

- ✓ Tiene inquietud por aprender y por adquirir nuevas aptitudes.
“Enfrenta y maneja los cambios, las desilusiones y las adversidades. Se relaciona con los demás con respeto y benevolencia, generando cooperación, entusiasmo compartido y consenso fácilmente”.
- ✓ Valora su tarea sin importarle demasiado si la evalúan o no.
- ✓ Se siente útil.
- ✓ Es más ambicioso en cuanto a lo que espera conseguir en su vida profesional.
- ✓ Tolera mejor la ansiedad, la incertidumbre y el estrés.

Almudena, (2003) “En definitiva, son personas eficaces y eficientes, creativas y productivas, con un elevado rendimiento por su capacidad de innovación, autonomía, responsabilidad personal, cooperación social e independencia”

El Trabajador Con Bajo Nivel De Autoestima.

- ✓ Asocia su labor con una especie de castigo.
- ✓ Cumple con su tarea de forma mecánica.
- ✓ Le da lo mismo si el trabajo fue bien hecho o no.
- ✓ Rehúye la responsabilidad.
- ✓ Tiene un bajo rendimiento y productividad.

- ✓ Establece relaciones laborales pobres o conflictivas.
- ✓ Genera un clima organizacional deteriorado.
- ✓ Tiene asociado un alto índice de absentismo y de accidentes.
- ✓ Exagera el problema más leve.
- ✓ Le resulta muy difícil abordar los cambios.
- ✓ Presenta mayor vulnerabilidad para sufrir estrés y enfermedades.

Autoestima y el Trabajo Productivo

Siguiendo a Branden, N (2001) nos dice que “uno de los aspectos más importantes a considerar dentro de la autoestima, es la relación entre esta y el trabajo productivo, y, más ampliamente, su relación con el crecimiento y el ejercicio de las capacidades mentales del hombre. Existe otro sentido en el que se puede usar el concepto de eficacia: se puede referir a la efectividad de una persona en áreas, específicas de consecución que se derivan del conocimiento y habilidades concretas que han ido adquiriendo. A este segundo tipo puede clasificarse como eficacia particularizada. Una persona puede poseer una variedad habilidades prácticas, sentir confianza en sí misma en un determinado número de áreas delimitadas, manifestando así un grado de eficacia particularizada, y, sin embargo, carecer de este sentido de eficacia fundamental que es propio de la autoestima. El hombre conserva su eficacia metafísica mediante la expansión de su conocimiento, comprensión y

capacidad”.

Es por ello Branden, N (2001) reafirma que “el crecimiento intelectual constante en una exigencia de la autoestima, una necesidad de la vida humana. Por lo tanto, el hombre sobrevive no ajustándose en su entorno físico como un animal, sino transformándolo por medio del trabajo productivo. El deseo de crecer en conocimiento y habilidades, en comprensión y control, es la expresión de la dedicación humana al proceso vital. La pasividad estancada y la autoestima son compatibles. Esto no quiere decir que, para una persona psicológicamente sana, la vida consista únicamente en resolver problemas, realizar un trabajo productivo y perseguir metas a largo plazo. El ocio, el recreo, el amor, el compañerismo humano son elementos vitales de la existencia humana. Pero el trabajo productivo es el proceso mediante el cual un hombre alcanza esa sensación de control de su vida que es la precondition necesaria para ser capaz de disfrutar los demás valores que tiene a su alcance”.

Branden, N (2001) “La persona que carece de dirección o propósito, aquella que carece de metas productivas, necesariamente se siente indefensa y fuera de control. Un propósito productivo es una necesidad psicológica, una exigencia del bienestar psicológico. El placer más temprano que hallamos en la vida humana es el de obtener una sensación de control, de eficacia, placer que ella misma genera. Esta es la forma de placer que una persona psicológicamente sana no pierda nunca, sigue siendo un motivo central de su vida. La envergadura de la ambición productiva de una persona refleja no solo la esfera de acción de su inteligencia, sino, lo que es más importante, el grado

de su autoestima. Cuanto más alto sea el grado de autoestima de una persona, más alta serán las metas que se fije y más exigente los desafíos que tienda a buscar. Los logros productivos son consecuencia y expresión de una autoestima sana, no su causa”.

Factores Laborales Que Deterioran La Autoestima

Según Almudena, A. (2003) “manifiesta que la autoestima es ante todo un valor frágil, sobre el que pueden incidir negativamente un gran número de factores, entre ellos, los presentes en el lugar de trabajo; estos factores de riesgo laboral son muy variados y pueden venir dados por”:

- ✓ Las características del puesto de trabajo.
- ✓ La organización del trabajo.

Factores Derivados De Las Características Del Puesto De Trabajo.

Falta de determinación e independencia: Almudena (2003) “El trabajador no tiene la posibilidad de organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar la forma de realizarlo, ni de corregir las anomalías que se presenten”.

Horarios de trabajo: Almudena (2003) “es característicos de los trabajos en cadena, dan lugar a que el trabajador se vea sometido al ritmo que la empresa impone, cortando sus libertades para realizar cualquier acción e impidiendo la autorregulación”.

Rutinario y sedentario: Almudena (2003) “La presencia de este factor anula la iniciativa del trabajador, y sus movimientos se convierten en meros reflejos, disminuyendo su libertad y limitando su intervención únicamente cuando advierte algún error”.

Innovación tecnológica: Almudena (2003) “Es un riesgo cuando se ve acompañada de falta de apoyo para el aprendizaje y la recualificación profesional”.

Bajo nivel de cualificación: Almudena (2003) “cuanto menor sea este, menores serán también las posibilidades de desarrollo del trabajador”.

Falta de correspondencia: Almudena (2003) nos dice que “Entre el nivel de responsabilidad, la cualificación y la formación del trabajador: Puede ser causa de errores lo que llevará a una pérdida de confianza”.

Baja remuneración: Almudena (2003) “Cuando el salario que se recibe no corresponde al trabajo realizado.”

2. Factores Derivados De La Organización Del Trabajo.

Además, Almudena, A. (2003) refiere que la conformación de la organización es la siguiente:

Deficiente comunicación en el trabajo: Almudena, A. (2003) “El trabajador puede llegar a sentirse aislado debido a una mala comunicación, generando sentimientos de malestar y de no pertenencia a un grupo”.

Inapropiada forma de liderazgo: Almudena, A. (2003) “Por la existencia de líderes indiferentes, autoritarios, hostiles o que mantengan una estrecha supervisión del trabajo de sus subordinados”.

Escaso involucramiento del trabajador en la toma de decisiones: Almudena, A. (2003) “Conlleva una falta de control sobre las propias condiciones de trabajo y el sentirse externo en la propia organización”.

Inadecuada asignación de deberes: Almudena, A. (2003) “Por falta de claridad en cuanto a su contenido, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que les corresponde llevarlas a cabo; todo esto puede ser causa de conflictos de competencias y de inseguridad”.

Falta de capacitaciones formativas: Almudena, A. (2003) “Existencia de pocos o ningún plan de formación en la empresa, que son necesarios para el crecimiento personal y profesional del trabajador dentro de la organización”.

Ausencias políticas de ascensos y de desarrollo de la carrera profesional: Almudena, A. (2003) “El empleado ve como su trabajo no es reconocido, evitando que explote su potencial limitando su crecimiento profesional”.

Inseguridad laboral: Almudena, A. (2003) “Conlleva una falta de estabilidad en el trabajador”.

Factores Que Moderan La Vulnerabilidad

Por lo tanto, Almudena, A. (2003) refiere “que los factores anteriormente vistos, no van a incidir de la misma forma en todos los trabajadores, sino que

cada persona va a ser más o menos vulnerable a su influencia, en función de”:

La personalidad y el nivel promedio de autoestima: “Dependiendo del estilo de comportamiento y de la actitud positiva o negativa que el trabajador tenga hacia la vida y hacia el trabajo, va a reaccionar y adaptarse a las circunstancias que le rodean de forma más o menos satisfactoria”.

Afinidad: “Realizar la actividad laboral que se desea, es uno de los puntos más importantes, para que el trabajador se desarrolle profesional y personalmente o no con su trabajo”.

La edad: “Las personas más jóvenes suelen tener mayores expectativas y son más exigentes, lo que los convierte en más vulnerables, a diferencia de las personas mayores que tienen mayor experiencia, conocimientos y capacidad de adaptación lo que les permite resolver mejor los problemas”.

El nivel de estudio y formación académica: “Si existe correspondencia entre estos y el trabajo realizado, el individuo se verá capaz de resolver las situaciones, sin embargo, cuando esto no se produce, el trabajador puede verse desbordado con la tarea”.

Influencia de factores extra laborales: “Las vivencias que el trabajador tiene fuera del trabajo, influyen en la actitud que se genera en el empleo y al revés. Estos factores se refieren al nivel socioeconómico, la vida familiar, el entorno social y cultural”.

Autoestima profesional docente.

“La autoestima profesional se puede definir como el grado de apreciación de la propia valía que el profesional tiene con la tarea que ha elegido para toda su vida, y no solamente al cargo específico que ocupa en un determinado momento. En ella se ponen en juego la apreciación personal y la percepción que se tiene con respecto a sus pares y al contexto en el cual se desenvuelve” Miranda. (2005).

Por su parte, Miranda, N. (2015) manifestó que “una autoestima positiva se constituiría en una contribución esencial para el proceso vital, entregando elementos para un desarrollo normal y saludable. Lo contrario, es decir, un nivel de autoestima negativo o bajo, podría conducir al sujeto a una desintegración humana y personal”.

Miranda, C. (2005) “explicó en sus investigaciones referidos a docentes del nivel primaria que una alta autoestima se asociada con la capacidad del sujeto docente para innovar en sus prácticas pedagógicas; en cambio, una baja autoestima disminuye la potencial capacidad del docente en implementar de manera efectiva tales innovaciones, siendo la autoestima un factor mediador del cambio educativo. Es aquí donde reside la importancia de que los docentes, sin importar el nivel o experiencia curricular a cargo, cuenten con una buena autoestima, ya que su influencia e implicancia en la tarea profesional es primordial, principalmente por la responsabilidad que tienen como formadores. El docente puede autoevaluarse positivamente cuando es consciente de que con su trabajo contribuye al desarrollo positivo del alumno

y es eficaz y es valorado y reconocido por ella. No ser eficaz en el logro de los aprendizajes, no controlar la clase, no saber cómo desarrollar la acción tutorial, no lograr el cambio en el alumnado, etc. son situaciones de déficit de autoestima y malestar en el docente. El docente manifiesta como causa principal de conflicto el desinterés, el mal comportamiento, la desatención, el desprecio del alumnado hacia su trabajo y hacia su persona, que le impiden enseñar y desarrollar sus funciones, en el mismo contexto, es una fuente de satisfacción docente el apoyo mutuo, la consideración y el refuerzo de los compañeros, mientras que suelen surgir enfrentamientos con otros docentes cuando el estilo de trabajo y criterios profesionales son despreciados y se producen críticas y presiones para forzar algún cambio”.

De modo Gomez (citado por Alfonzo, M. (2017), manifiesta “que 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”.

“Se podría decir que el profesor se convierte en un elemento motivador de su seguridad, de su satisfacción y de su identidad social como sujeto educador. Tal competencia configura la valoración específica que el profesor o profesora tiene de su trabajo, y precisamente eso es lo que denominamos autoestima profesional; por lo que es probable pensar que un trabajo que se realiza con un bajo grado de satisfacción afectiva producirá menos, tanto

cualitativa como cuantitativamente” Miranda, C. (2005).

Elementos que componen la autoestima del docente.

Ocaña, Y. (2015) “El ambiente familiar y el escolar aportan importantes referentes para la formación de valores personales y para los niveles de autoexigencia. A su vez, los valores y la autoexigencia constituyen parámetros esenciales de la autoestima ya que referencian lo que está bien o mal, lo valioso y lo no valioso, la necesidad de competir, de tolerarse defectos, de alcanzar determinados niveles o de asemejarse a otras personas. La autoestima del docente también depende de factores personales asociados a la eficacia con la que se afronta y resuelven exitosamente los problemas o la incompetencia con la que se fracasa en la tarea y en la resolución de conflictos cotidianos”.

Por su lado, Buela, Fernández y Carrasco (citado por Inca, L. 2017) “señalan siete factores que construyen la autoestima: autoconcepto, pautas educativas familiares, ambiente escolar, estilo atribucional, autocontrol, habilidades sociales y habilidades para solucionar problemas. Las habilidades personales y profesionales para interactuar en contextos sociales y laborales resultan necesarias para el logro de la competencia y de la eficacia profesional y personal. Sin eficacia en las interacciones sociales o en las tareas profesionales nuestra autoevaluación personal será negativa o activaremos mecanismos de defensa con los que evadimos nuestras deficiencias”.

Voli (1997) “señala que cuando la persona se encuentra segura en el ámbito docente siente que tiene la libertad para pensar y actuar del modo que

considera más efectivo, mientras que la inseguridad incita a tomar decisiones motivadas por el temor, la desconfianza, la indecisión, con mayor riesgo de fracaso, de malestar y de estancamiento. La seguridad en la profesión es altamente beneficiosa para la autoestima, el bienestar y el desarrollo del docente, así como para la calidad de su función educativa, es importante señalar que la seguridad en el rol profesional no suele venir dada por la organización de las escuelas ni por la práctica del sistema educativo vigente”. “La seguridad del docente como profesional y como persona ha de ser lograda por el propio docente con mayor o menor esfuerzo, dependiendo de las dificultades del ejercicio de la profesión y del contexto”.

2.2.2. Adultez

Según Nassar (1983) “Se entiende por adultez al sujeto biológica y orgánicamente desarrollado, que económicamente es independiente, y solvente, además se independizo del hogar, es responsable de sus acciones, brinda un aporte a la sociedad y presenta psicológicamente posee cualidades con un criterio independiente”.

Por otro lado, Clemente, A (1996). Refiere “que la adultez fluctúa entre los 25 y 64 años. Dentro de esta etapa presenta modificaciones biológicas, que tiene relación con metas y calidad de vida, que tiene influencia en las personas que formen parte de su entorno social y familiar; la adultez se divide en los siguientes subgrupos”:

a.) Adultos jóvenes o Primarios. (25- 39)

Clemente, A (1996) “Cuenta con un trabajo y familia que puede presentar desavenencias por su actitud juvenil en función a las actividades laborales y familiares, hace frente a la madurez de su evolución. Al alcanzar el final de la categoría evidencia variaciones físicas como arrugas, canas y deterioro de la flexibilidad por escasas de actividad física, también se alcanza el mayor desarrollo del intelecto”.

b) Adultos Intermedios

Clemente, A (1996) nos dice que “en esta etapa la persona se resiste al cambio a nivel familiar y pareja producto del cambio patrones sexuales que da paso a innovaciones en lo sexual y generación, mucho más si tienen hijos

pequeños, también presenta cambios propios del climaterio cuyos cambios son considerados negativos porque son lo opuesto a la juventud de la que gozaba, esa flacidez, canas pérdida de cabello son considerados habituales en una persona mayor principalmente en el área laboral ya que se sentirán relegado; de no darse una pronta solución procederán problemas psicosociales”.

c) Adultos mayores o Tardíos (50- 64)

Clemente, A (1996) menciona que “Aquí se da el término del climaterio quedando repercusiones psicológicas principalmente en las mujeres. Se enfrentan al síndrome del nido vacío donde los hijos abandonan el hogar por estudios o por formar una familia. Por lo general al final de esta etapa el sujeto deja de trabajar para jubilarse, lo que trae dificultad ya que aún se siente productivo y capaz de solventar y mantener el hogar”.

III. HIPÓTESIS

Hipótesis General

El nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

Hipótesis específicas

El nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño De Investigación

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal-transaccional; no experimental debido a que esta investigación se caracteriza porque no hay manipulación de las variables sin ninguna intervención directa del investigador, respecto a estos los autores Hernández, R y Baptista, P (2006), define: el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Y, de corte transversal-transeccional porque la medición se dará en un tiempo único y determinado, infiriendo que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

M —————→ **Ox**

M: El personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

Ox: Autoestima.

4.2. Población y Muestra

La población muestral conformada por 42 trabajadores de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

4.3. Definición y operacionalización de la variable

a. Definición conceptual

Según Stanley Coopersmith (1967) considera que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y mantiene por costumbre sobre sí mismo, expresa una actitud de aprobación e indica el grado en el que el individuo se cree capaz, importante, exitoso y valioso. Es decir, es el juicio personal de valor que se expresa en las actitudes que el individuo mantiene acerca de sí mismo. La autoestima es la abstracción que el individuo hace y desarrolla acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es representada por el símbolo Mí, que consiste en la idea que la persona tiene sobre sí misma.

b. Definición operacional

De acuerdo a Stanley Coopersmith considera en la autoestima las siguientes sub escalas:

Sí mismo: Indica valorización de sí mismo y mayores

aspiraciones, estabilidad, confianza, buenos atributos personales.

Social-Pares: Refieren las aptitudes del sujeto en el medio social

frente a sus compañeros o amigos.

Hogar: Aptitudes o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

SUB ESCALAS DEL LA AUTOESTIMA

A. Escala Si Mismo-General	1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24 y 25	13 ítems
B. Escala Social-Pares	2,5,8,14,17 y 21	6 ítems
C. Escala Hogar	6,9,11,16,20 y 22	6 ítems
	25 ítems	

Fuente: Inventarió de autoestima de Stanly CooperSmith (1975) Adultos-forma "c"

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: Inventarió de autoestima de Stanly CooperSmith (1975) Adultos-forma "c"

4.4. Técnica e instrumento

a. Técnica

Encuesta:

García Ferrando, M. (1993) define la encuesta como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

b. Instrumento

Escala de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos forma- “C”

FICHA TÉCNICA ADULTOS – FORMA “C”

Nombre Original: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) forma “C” para adultos.

Autor: Stanley Coopersmith.

Estandarización: María Isabel Panizo (1985, citado por Matos Apulinario, Ruth 1999).

Administración: Su administración es individual y colectiva.

Duración: Tiene un aproximado de 20 minutos, aunque no hay tiempo límite.

Significación: Es una prueba diseñada para medir actitudes valorativas hacia el sí mismo para sujetos mayores de 15 años de edad y está compuesta por 25 ítems.

Los ítems se deben responder de acuerdo así el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos afirmativos o negativos; los ítems del inventario generan un puntaje total, así como puntajes separados en tres áreas: sí mismo general, social-pares y hogar.

Instrucciones: Se le dice al evaluado; en las páginas siguientes encontraras una lista de frases sobre sentimientos, si una frase describe como generalmente tú te sientes, marca con una “X” en la columna de VERDADERO.

Si una frase no describe como generalmente tú te sientes, marca con una “X” en la columna de FALSO. No hay respuestas correctas o incorrectas todas valen.

Calificación: El inventario consta de 25 ítems, distribuidos en tres áreas, 13 se refieren a sí mismo, 6 ítems se refieren a las áreas 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 multiplicado este por cuatro (04).

Sub-escalas que mide: Sí mismo general, social-pares y hogar.

Interpretación: La interpretación del puntaje total se realizará en base a los cuartiles, donde los extremos miden la alta y baja autoestima, y los cuartiles centrales miden la autoestima media ya sea esta media-alta o media-baja de la autoestima.

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 utilizará las técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial, como son uso de tablas de distribución, de frecuencias porcentuales y gráficos; dependiendo el comportamiento de la variable en estudio. El procesamiento de los datos se realizará utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2010.

4.6. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Indicadores	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas
¿Cuál es el Nivel de Autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017?	Autoestima	Si mismo general. Social-pares Hogar	Objetivo General	Hipótesis general	Tipo de Investigación	Encuesta
			Conocer el Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.	El nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.	Cuantitativa	
			Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Nivel	
			Conocer el Nivel de autoestima en la sub escala de “si mismo” en el personal en la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.	El nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017,	Descriptivo Diseño Transversal-transaccional. Población y muestra La población muestral conformada por 42 trabajadores de la institución	Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteen Inventory (SEI) forma “C” para adultos.

		<p>Conocer el Nivel de autoestima en la sub escala “Social” en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.</p> <p>Conocer el Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.</p>	<p>es medio bajo.</p> <p>El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.</p> <p>El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.</p>	<p>educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.</p>	
--	--	--	--	--	--

4.7. Principios Éticos

La elaboración de este presente proyecto de investigación estuvo basada en principios y valores éticos que salvaguardaron la integridad y dignidad humana de los colaboradores.

Es por ello que se brindó protección a todas las personas que participaron, respetando sus derechos y participación voluntaria, manteniendo en total descripción y confidencialidad la información obtenida, así mismo se procuró el bienestar de todas las personas que participaron en el proceso de investigación, cuidándolos de cualquier situación adversa que pueda llegar a afectarlos, es por ello se brindó un trato justo e igual a las personas las misma igualdad de condiciones, brindándoles resultados a quienes así lo solicitaban. Igualmente se trabajó con honestidad, responsabilidad y transparencia científica dándole valor, importancia y consistencia a esta investigación.

De modo que, para la elaboración, trámites, procesos y procedimientos de dicho estudio se contó desde sus inicios con la autorización de los directivos de la institución educativa al igual que de todo el personal, contando con su consentimiento para el uso de la información para los objetivos que requería la investigación. Al finalizar se le brindará a la institución una copia del presente informe de investigación.

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

Tabla I

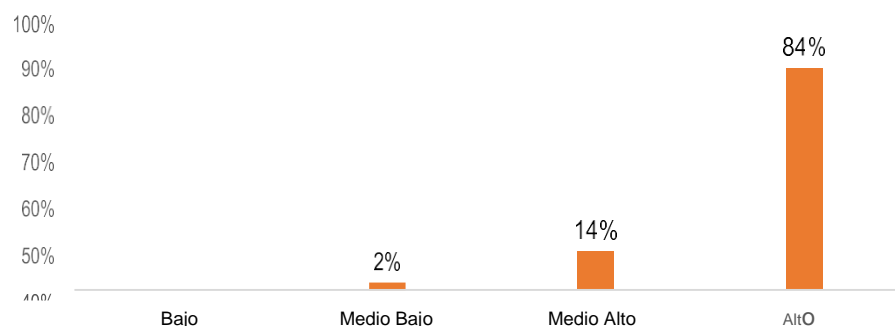
Nivel de autoestima del personal de la Institucion Educativa Josemaria escriba de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel medio bajo	1	2 %
Nivel medio alto	6	14 %
Nivel Alto	35	84 %
Total	42	100%

Fuente: "Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma "c" (1975)"

Figura 01

Nivel de autoestima del personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.



Fuente: "Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma "c" (1975)"

Descripción Tabla I, Figura 01. El 84 % de los evaluados tiene un nivel de autoestima Alto, el 14 % de los evaluados tiene un nivel de autoestima Medio alto y el 2 % de los evaluados tiene un nivel Medio bajo.

Tabla II

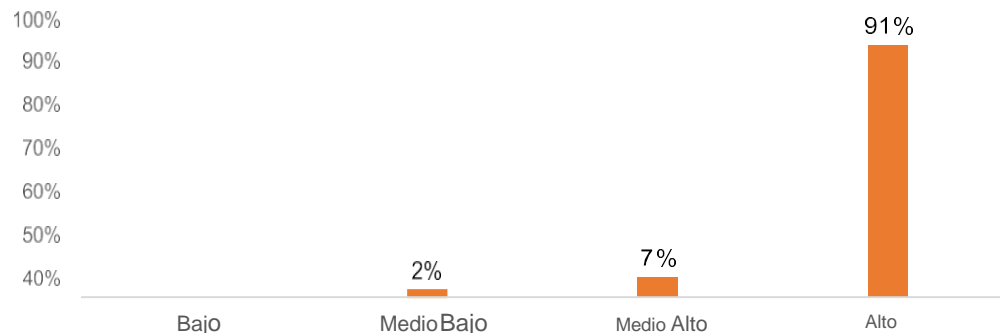
Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel medio bajo	1	2 %
Nivel medio alto	3	7 %
Nivel alto	38	91 %
total	42	100%

Fuente: “Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1975)”

Figura 02

Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” en el personal de la Institución Educativa Josema ría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.



Fuente: “Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1975)”

Descripción Tabla II, Figura 02. El 91 % de los evaluados tiene un nivel de autoestima en la sub escala - Si mismo Alto, 7 % de los evaluados tienen un nivel de autoestima Medio Alto y el 2 % de los evaluados tiene un nivel Medio bajo.

Tabla III

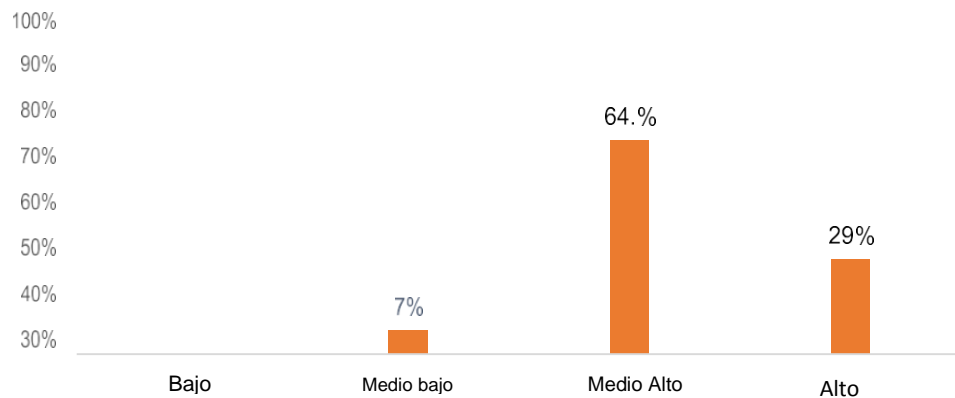
Nivel de autoestima en la sub escala “social” en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0 %
Nivel medio bajo	3	7 %
Nivel medio alto	27	64 %
Nivel alto	12	29 %
Total	42	100%

Fuente: “Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1975)”

Figura 03

Nivel de autoestima en la sub escala “social” en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.



Fuente: “Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1975)”

Descripción Tabla III, Figura 03. El 64 % de los evaluados tiene un nivel de autoestima en la sub escala- Social Medio Alto, el 29 % de los evaluados tienen un nivel de autoestima Alto y 7 % de los evaluados tienen un nivel de autoestima Medio Bajo.

Tabla IV

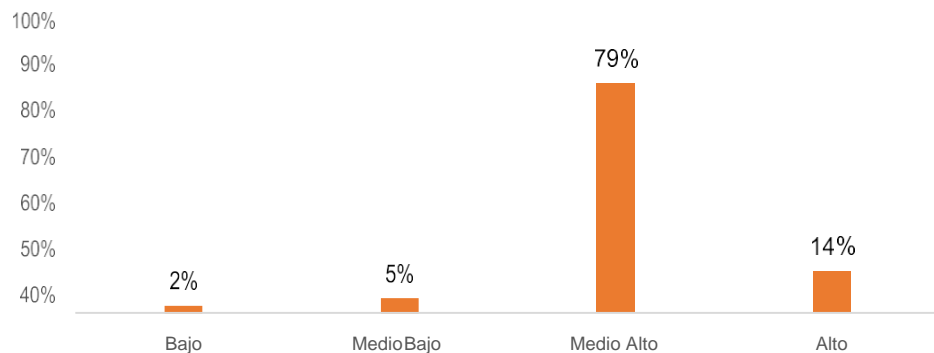
Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	1	2 %
Nivel medio bajo	2	5 %
Nivel medio alto	33	79 %
Nivel alto	6	14 %
Total	42	100%

Fuente: “Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1975)”

Figura 04

Nivel de autoestima en la sub escala “hogar” en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Catilla-Piura 2017.



Fuente: “Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1975)”

Descripción Tabla IV, Figura 04. El 79 % de los evaluados tiene un nivel de autoestima en la sub escala hogar Medio Alto, 14 % de los evaluados tienen un nivel de autoestima Medio Alto, 5 % de los evaluados tienen un nivel de autoestima Medio bajo y 2 % de los evaluados tienen un nivel de autoestima Bajo.

5.2. Análisis de los resultados

El nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, presenta un nivel alto lo cual “significa que son personas con tendencia a conseguir del éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son pocos sensibles a las críticas, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medidas”. (Coopersmith, 1975), lo cual concuerda con Almudena (2003), quien sostiene que, las personas que se aceptan a sí mismas, tienden a aceptar a otros y al mundo como realmente es, de una forma real no como desearía que fuera, es decir de una forma ideal. Le agrada y la satisface lo que vende de sí mismo; Se perciben, se reconocen y se estiman con sus debilidades y habilidades; sus limitaciones no logran menoscabar su autovaloración, porque se sienten queridos y apreciados; se caracterizan por aceptarse y valorar a los otros como son; se sienten satisfechos y no sienten necesario mostrar superioridad ante el resto y sus gestos demuestran satisfacción de sí mismos. Siendo respaldada por la investigación de Alfonzo, M. (2017), con una investigación titulada, “nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07, Chiclayito- Castilla- Piura 2017”, donde se encontraron que los niveles eran altos en relación a la autoestima general de la persona.

El nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, en la sub-escala: “Si mismo” presenta un nivel alto

lo cual significa 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 la designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, además mantiene actitudes positivas (CooperSmith, 1975). Así mismo Bonet (1994, citado por Durand C. 2015). “Refiere que es la valoración que tenemos de nosotros mismos, que influye sobre todas nuestras elecciones y decisiones y, por ende, modela el tipo de vida que nos creamos. Sin embargo, el punto de partida de la valorización personal se encuentra en el juicio de los otros, especialmente de los otros significativos”. Siendo esto respaldado por Sánchez, H. (2017), “Nivel de Autoestima del personal de la I.E.P Señor de los Milagros San Clemente – Sechura 2017”, al encontrarse indicadores altos en la dimensión de sí mismo en el personal de dicha institución.

El nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, en el la sub-escala: “social” presenta un nivel medio alto lo cual significa que el personal evaluado evidencia correcta probabilidad a lograr una adaptación. A su vez evidencian habilidades en las relaciones con su entorno. “Logran establecer expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de personas manteniendo seguridad y merito en sus relaciones interpersonales”. (Stanley Coopersmith 1975). Por ende, Alcántara J. (2001). Entonces el grupo social “es un factor importante y predominante para la auto aceptación o rechazo y la construcción de una adecuada autoestima en el ámbito laboral”. Así lo demuestran los resultados de Mejías, S. (2017), en su investigación “Nivel de Autoestima del

personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017”, donde los hallazgos de la dimensión social, se encuentran en niveles medio alto.

El nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, en la sub-escala: “Hogar” presenta un nivel medio alto “lo cual significa que el personal evidencia cualidades y habilidades íntimas con la familia. Sintiéndose más considerados y respetados, poseen independencia y aspiraciones con la familia”. (Stanley Coopersmith 1975). Así mismo Clemes y Bean (2000 citado por Durand C. 2015). “El clima emocional que exista en el hogar, la expresión de afecto, los espacios para poder pasar momentos agradables juntos, la forma en que se trate al niño y se lo guíe, van a tener una influencia decisiva en su autoestima”. Así lo demuestran los resultados de Mejías, S. (2017), en su investigación “Nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017”, donde los hallazgos de la dimensión hogar, se encuentran en niveles medio alto.

De esta manera se describieron los análisis de resultados, teniendo como relevancia los niveles altos y medios altos, dentro de la autoestima. Donde la estima personal, social y hogar, no hacen referencia a que los docentes presenten dificultades en el ámbito laboral, siendo estos factores desencadenado por otros entes del ámbito educativo.

Contrastación de hipótesis

Se rechazan

El nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

El nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio bajo.

VI. CONCLUSIONES

El nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es alto.

El nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, es alto.

El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la Institución Educativa de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio alto.

El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá de Balaguer, Castilla-Piura 2017, es medio alto.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Impulsar programas de desarrollo diseñados con el objetivo de enriquecer al trabajador a nivel personal, potenciando sus habilidades y enseñándoles nuevas capacidades para que las pueda aplicar tanto en su vida personal como a nivel profesional.

Potenciar la formación y desarrollo profesional mediante cursos, capacitaciones y actividades formativas; que permitan optimizar su desempeño y el fortalecimiento de sus habilidades.

Realizar capacitaciones que promuevan el desarrollo del talento, la creatividad, el profesionalismo y el trabajo en equipo, fortaleciendo sus habilidades sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo, M. (2017). "Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07, Chiclayito- Castilla- Piura 2017", Tesis para optar el título profesional de psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura.
- Agustini, E. (2017). Análisis de la identidad nacional y autoestima en docentes de primaria de las instituciones educativas del distrito de Iberia, de la provincia fronteriza de Tahuamanu, Región Madre de Dios.
- Alcántara, J. (2001). "Educar la autoestima". España - Editorial Grupo Planeta.
- Almudena, A. (2003). Factor individual: AUTOESTIMA Universidad de Salamanca. España.
- Branden, N. (1991). Como Mejorar Su Autoestima. Ed. Paidós. México, Buenos Aires, Barcelona.
- Branden, N. (1994). El Poder De La Autoestima. Ed. Paidós. México, Buenos Aires, Barcelona.
- Branden N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. México: Paidòs.
- Branden, N. (1997). El poder de la autoestima. Cómo potenciar este importante recurso psicológico. Barcelona: Paidós. Recuperado de <http://biblioteca.uthh.edu.mx/libro/DHP/EI%20poder%20de%20la%20Autoestima.pdf>
- Branden, N. (2001). La Psicología de la Autoestima. Editorial Paidòs. Barcelona.

- Baron, R. (1997). Fundamentos de la psicología. México: Pearson educación.
- Bonet, J. (1994). Se amigó de ti mismo. Manual de autoestima. Madrid: Sal Terrae.
- Coopersmith, S. (1976). Estudio sobre la estimación propia. Psicología Contemporánea.
- Coopersmith, S. (1996). Los antecedentes de la autoestima de consultoría. Estados Unidos: Psicólogo Prensa.
- Clemente, A. (1996). Psicología del desarrollo adulto. Madrid, Ed. Narcea S.A
- Cruz, C. (2017). "Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad Autónoma de Ica". Universidad Autónoma de Ica, Chincha-Perú.
- Castillo V. y De La Cruz T. (2013). Autoestima y toma de decisiones en adolescentes, Huamachuco – 2013. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Durand C. (2015). "Diseño tentativo del programa de intervención para mejorar el nivel de autoestima en el rendimiento escolar de los estudiantes de la institución educativa particular La Anunciata del distrito de José Leonardo Ortiz – provincia de Chiclayo, región Lambayeque, 2015". Perú.
- García, M. (1993). "La Encuesta". En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
- Gonzales, N., López, A. (2001). La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de una experiencia en la reconstrucción del ser. México: Toluca.
- Haeussler I., Milicic N. (2014). "Confiar en uno mismo: programa de desarrollo de la autoestima". Edit. Catalonia.

- Hernández, Y. (2013). La autoestima en el ámbito laboral. Recuperado de <https://autoestimaambitoeducativo.wordpress.com/2013/04/09/formacion-y-elementos-de-la-autoestima/>
- Hernández, L., Hernández, D. & Bayarre, H. (2014), “La autoestima como variable moduladora del desgaste profesional en especialistas en Medicina General Integral”, realizado en El Instituto Público de Salud de La Habana- Cuba. Obtenido de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedgenint/cmi-2014/cmi142a.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. México.
- Herrera, L. (2016). “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016”, Lima.
- Inca, L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal (tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima). ¿Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1404/TRAB.SU.FIC.PROF.%20INCA%20L%C3%93PEZ%20LILIANA%20HAYDE%2089.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- López, L., (2012). Autoestima y su relación con el sentido de pertenencia en un grupo de operarios de una empresa de manufactura de envase de vidrio (tesis de 77 licenciatura, Universidad de Guatemala de la Asunción, México). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Lopez-Luis.pdf>.
- Lorenzo, J. (2007). “Autoconcepto y autoestima, conocer su construcción”. Cieza: a Charla- coloquio.
- Mejías, S. (2017). “Nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos

– Piura 2017”, tesis para optar el título profesional de psicología, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura.

Miranda, C. (2005). Aproximación a un modelo evaluativo de la formación permanente del profesorado en Chile. *Estudios pedagógicos*, 2 (31), pp. 145-166.

Miranda, N. (2015). “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 Profesional De Psicóloga Clínica. Universidad Técnica De Ambato, Ambato- Ecuador.

Méndez A. y Carlos E. (2001) *Metodología. Guía para elaborar diseño de investigación*. México: McGraw-Hill, p. 52.

Montilla, M. (2014). Autoestima y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación básica U.E. Maestro Víctor Balestrini. Título de Especialista en Gerencia Educativa. Universidad Santa María. Zulia. Venezuela.

Mruk, C. (1998). Autoestima: Investigación, teoría y práctica. Bilbao: Desclee de Brouwer.

Nassar, H. y Abarca, S. (1983). Psicología del adulto. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Reyes Aguinaga, L. d. C. (2014). Autoestima y síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio, Piura 2012.

Rodas, A. (2006). Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes una institución educativa. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, departamento de Psicología Guatemala Campus central.

Ruiz. I. (2016), Influencia Del Estrés Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De Una Empresa De Venta Y Servicios Industriales, Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima.

- Ocaña, Y. (2014). Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas distrito de Comas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- OIT - Organización Internacional del trabajo (2011). Panorama laboral 2011 América Latina y el Caribe, 1era ed. Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Seminario, E. (2018). Nivel De Autoestima En trabajadores Del Centro De Salud Ayabaca - Piura 2018. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Perú.
- Sanchez, H. (2017). “Nivel de Autoestima del personal de la I.E.P Señor de los Milagros San Clemente – Sechura 2017”, Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Perú.
- Válek M. (2007). “Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior de Educación Superior (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela- Maracaibo. Enciclopedia virtual (2016).
- Voli, F. (1997). Autoestima para profesores. Madrid: San Pablo.
- Zapata, A. (2018), Nivel De Autoestima En Los Estudiantes De Cuarto Grado De Secundaria De La Institución Educativa N° 093 - Efraín Arcaya Zevallos De La Provincia De Zarumilla, Tumbes – 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Perú

ANEXOS

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSION ADULTOS

NOMBRE: ----- **EDAD:** ----- **SEXO:** (M) (F)

PROFESION: ----- **FECHA:** -----

Marque con un aspa (X) debajo de V o 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, no coincide con su forma de ser o pensar

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 mí 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 casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No soy tan simpático como 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		

"Año del buen servicio al ciudadano"

Inst. Educ. José María Escriba de Balaguer	
N° REG.	2104
FECHA:	18/10/2017
HORA:	1:00 FOLIOS 01
FIRMA:	<i>[Signature]</i>

SOLICITO: REALIZAR PROYECTO DE TESIS

SEÑORA: MARGOT ISABEL SILVA MANRIQUE

DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSEMARIA ESCRIBA DE
BALAGUER

Yo, Joshelyn Rivera Viera, identificada con código universitario nro: 0823140021, estudiante de la facultad de ciencias de la salud, escuela profesional de psicología de la universidad los Ángeles de Chimbote, con DNI nro: 47973602, Así mismo ubicada en domicilio: Atahualpa #431 Talarita-Castilla, de la ciudad de Piura, ante usted me presento y expongo:

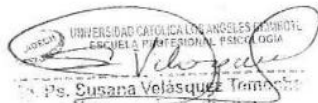
Que, encontrándome en el VIII ciclo académico, me es necesario realizar mi proyecto de tesis, en la institución que dignamente usted dirige, por el tiempo establecido por el reglamento del ciclo académico- ULADECH.

POR TANTO:

Ruego a usted señor director acceder a mi solicitud, por ser de justicia.

Veintiséis de Octubre-Piura, 16 de octubre del 2017.

Atentamente,


UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGIA
P.s. Susana Velásquez



JOSHELYN RIVERA VIERA

Código universitario 0823140021


I.E. JOSEMARIA ESCRIBA DE BALAGUER
COORDINACION
DE PRIMARIA

RIVERA VIERA MILAGROS

JOSHELYN

por Milagros rivera viera

Fecha de entrega: 22-jul-2019 11:06a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1145113852

Nombre del archivo: RIVERA_VIERA_MILAGROS_JOSHELYN.pdf (931.24K)

Total de palabras: 11423

Total de caracteres: 61132

RIVERA VIERA MILAGROS JOSHELYN

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles
de Chimbote

Trabajo del estudiante

12%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo