



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**NIVEL DE AUTOESTIMA DEL PERSONAL DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN SEBASTIÁN DEL  
DISTRITO DE LA UNIÓN – PIURA 2017.**

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

**AUTOR:**

**RÍOS GARCÍA, LUIS ANTONIO**

**ASESOR:**

**VALLE RÍOS, SERGIO ENRIQUE**

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## **JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

Dra. Quintanilla Castro María Cristina

Presidente

Mgtr. Camero Morales Marco Antonio

Miembro

Dra. Castillo Sánchez Julieta Milagros

Miembro

Mgtr. Valle Ríos Sergio Enrique

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser una gran guía espiritual, guía el cual me ha permitido crecer como ser humano y aprender de forma empática del entorno que me rodea. A mi familia por su amor incondicional y enseñarme el don de la fortaleza para afrontar todos los desafíos que a nivel personal y universitario me ha tocado vivir.

Y un agradecimiento muy especial, a cada uno de los docentes universitarios porque me enseñaron el camino correcto que debemos tomar como profesionales, enseñándome con ética el sendero correcto en mi carrera universitaria.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios porque me enseñó a creer en mis objetivos y lograr todas las metas que he anhelado y a toda mi familia en especial a “Paquita” y “Gulnara” mis dos tías que tanto quiero porque me inculcaron la perseverancia y la honradez, dos pilares fundamentales para el desarrollo personal.

Dedicar también esta investigación culminada a todos mis seres queridos y personas que en algún momento me brindaron su apoyo. Todo el esfuerzo está dedicado para cada uno de ustedes.

## **RESUMEN**

La presente investigación, tiene como objetivo principal determinar el nivel de autoestima del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión- Piura 2017. El personal está conformado por personas adultas que laboran en distintas áreas del centro educativo mencionado. El método utilizado en la investigación es de tipo Cuantitativo- Descriptivo; el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – transeccional. En la población muestral se consideraron 31 personas que laboran en el centro educativo y se aplicó el instrumento Stanley Coopersmith versión adultos-Forma C y entre los resultados encontré que el nivel de Autoestima de la Sub Escala Si Mismo es Alto con un porcentaje de 58.06 % ; el nivel de Autoestima de la Sub Escala Social es Medio Alto con un porcentaje de 51.61 % y el nivel de Autoestima de la Sub Escala Hogar es Medio Alto con un porcentaje de 70.97 % llegando a la conclusión que el nivel de Autoestima en el personal de la I.E San Sebastián del distrito de La Unión – Piura 2017 es de nivel medio alto con un porcentaje 48.38%.

**Palabras Clave: Aduldez – Autoestima - Investigación**

## **ABSTRACT**

The present research has like main objective to determine the level of self-esteem of the staff of the San Sebastián educational institution of the La Union-Piura 2017 district. The staff is made up of adults who work in different areas of the mentioned educational center. The method used in the investigation is Quantitative-Descriptive; The research design is non-experimental cross-sectional - transectional. In the sample population, 31 people who work in the school were considered and the Stanley Coopersmith version adults-Form C instrument was applied and among the results I found that the Self-Esteem level of the Sub Scale itself is High with a percentage of 58.06% ; the level of Self-Esteem of the Social Sub Scale is Medium High with a percentage of 51.61% and the level of Self-Esteem of the Home Sub Scale is Medium High with a percentage of 70.97% concluding that the level of Self-Esteem in the personnel of San Sebastián of the district of La Unión - Piura 2017 is medium high level with a percentage 48.38%.

**Keywords: Adulthood - Self-esteem - Research**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Jurado evaluador y asesor .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas .....	viii
Índice de figuras.....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>48</b>
3.1 Diseño de la investigación.....	48
3.2 Población y muestra.....	49
3.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	49
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.5 Plan de análisis.....	53
3.6 Matriz de consistencia.....	54
3.7 Principios éticos.....	56
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>57</b>
4.1 Resultados .....	57
4.2 Análisis de Resultados.....	61
<b>V.CONCLUSIONES.....</b>	<b>65</b>
Aspectos complementarios.....	66
Referencias bibliográficas.....	67
Anexos.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I	Nivel de Autoestima del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión – Piura 2017.....	57
TABLA II	Nivel de Autoestima en la Sub escala Si Mismo, del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.....	58
TABLA III	Nivel de Autoestima de la Sub escala Social, del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.....	59
TABLA IV	Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar, del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.....	60



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01	Nivel de Autoestima del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión – Piura 2017.....	57
FIGURA 02	Nivel de Autoestima en la Sub escala Si Mismo, del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.....	58
FIGURA 03	Nivel de Autoestima de la Sub escala Social, del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.....	59
FIGURA 04	Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar, del personal de la Institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.....	60

## **I. INTRODUCCIÓN**

La siguiente investigación se realizó con la finalidad de desarrollar un análisis concienzudo y objetivo del nivel de autoestima centrándome en una institución educativa en la cual se desarrollaron trabajos de campo con anterioridad y por lo cual se consideró adecuada la investigación respectiva. El colegio seleccionado posee de nombre: San Sebastián y está ubicado en el distrito de La Unión, en el departamento de Piura – Perú.

La autoestima (la principal variable de estudio de la investigación realizada), posee varias y amplias connotaciones, pero gracias a la información seleccionada se le define como un análisis del conjunto de características que cada persona posee de sí misma y de su entorno, permitiendo el desarrollo individual y colectivo, afianzando el desarrollo intrínseco y extrínseco de cada ser humano con su sociedad.

Es importante referir que la investigación no sólo se basó en el rubro de la autoestima, también se centró en el desarrollo de la misma con el personal que labora en el centro educativo San Sebastián (personas que en su totalidad poseían la mayoría de edad), las cuales accedieron de forma permisiva y respetuosa para la aplicación del cuestionario y trabajo respectivo.

Este trabajo está dirigido a la plana docente y directivos del colegio en donde se realizó la investigación, también va dirigido a las autoridades propicias del distrito de La Unión y al público en general. Es así como el resultado de la investigación llegará a todo el público en general, incluido personal de diferentes instituciones educativas y

servirá de base para futuros trabajos en colegios y en zonas vulnerables de la región de Piura y/o del mismo distrito: La Unión.

Parte de la problemática encontrada y uno de los problemas principales a nivel mundial es la carencia de valores, contratiempo fundamental que delimita el crecimiento de la población en especial el desarrollo como seres humanos sumergiéndonos en dificultades que atentan contra el crecimiento personal y en contra del desarrollo de las relaciones con su entorno familiar. A nivel nacional la carencia de autoestima y de valores en variadas autoridades está ocasionando dificultades gubernamentales y sociales ocasionando estragos en nuestra sociedad. A nivel local en base a lo referido por la directora del centro educativo San Sebastián – La Unión señala que la escasa autovaloración que poseen los trabajadores ocasiona que no planteen ideas o se esfuercen por superar las adversidades que suelen presentarse en la institución educativa, a su vez evidencian limitada comunicación, desarrollo social incorrecto y práctica de un comportamiento envidioso entre los miembros que conforman el personal del colegio San Sebastián.

Debido a esta problemática encontrada nace la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de autoestima del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión – Piura 2017?. Para dar respuesta a la siguiente interrogante se plantean los siguientes objetivos:

Determinar el nivel de autoestima del personal de la institución educativa San Sebastián de La Unión - Piura 2017.

Identificar nivel de autoestima de la sub escala “Si mismo” en el personal del colegio San Sebastián de La Unión - Piura 2017.

Identificar el nivel de autoestima de la sub escala “Social” en el personal del colegio San Sebastián de La Unión- Piura 2017.

Identificar el nivel de autoestima de la sub escala “Hogar” en el personal del colegio San Sebastián de La Unión- Piura 2017.

Dicha investigación se justifica porque la información señalada en primera instancia de forma empírica, ahora se ha podido comprobar de manera científica a través de los resultados obtenidos del inventario de autoestima de Coopersmith Forma C – Versión Adultos, siendo esta investigación de gran relevancia y aporte al campo de la ciencia del área psicológica. Así mismo el desarrollo de esta investigación es de gran aporte porque se está dando a conocer el nivel de autoestima del personal y se está creando un precedente investigativo en el centro educativo San Sebastián – La Unión.

El estudio realizado es de tipo Cuantitativo- Descriptivo; el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – transeccional. En la población muestral se consideraron 31 personas que laboran en el centro educativo, se aplicó el instrumento Stanley Coopersmith versión adultos-Forma C y entre los resultados se encontró que el nivel de Autoestima de la Sub Escala Si Mismo es Alto con un porcentaje de 58.06% ; el nivel de Autoestima de la Sub Escala Social es Medio Alto con un porcentaje de 51.61 % y el nivel de Autoestima de la Sub Escala Hogar es Medio Alto con un porcentaje de 70.97 % llegando a la conclusión que el nivel de Autoestima en el personal de la I.E San Sebastián del distrito de La Unión – Piura

2017 es de nivel medio alto con un porcentaje 48.38%. Para lograr los resultados mencionados anteriormente se realizó un análisis conciso y fidedigno acompañado de una ética responsable para cada fragmento de esta completa investigación. Es importante referir que este trabajo ha sido estructurado en cinco capítulos y colocados de la siguiente forma:

En el capítulo uno se señala toda la información referente al planteamiento de la investigación brindando un panorama amplio y creando una introducción detallada y minuciosa del trabajo de investigación realizado.

En el capítulo dos se plantea la revisión literaria en la que se establecen los antecedentes de investigación, a su vez están plasmados los antecedentes regionales, nacionales e internacionales. También está añadida las bases teóricas de acuerdo con los autores seleccionados y al tema en el que se basa la investigación en donde se resaltó como concepto principal a la Autoestima, los grados y componentes de la autoestima, su influencia en la adultez, entre otros temas relacionados a la misma.

En el capítulo tres está plasmada la metodología del análisis investigativo realizado. Se fundamenta el diseño de investigación, la población muestral de estudio, la técnica e instrumento, la definición, la operacionalización de la variable de estudio, también se describe la matriz de consistencia y están señalados los principios éticos considerados.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados y sus análisis los cuales se han obtenido a través de la prueba aplicada al personal de trabajo de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión.

Por último, en el capítulo cinco se culmina colocando las conclusiones. Además se colocan los aspectos complementarios, las referencias bibliográficas y los anexos respectivos, en donde se encuentra el instrumento utilizado, el cronograma de actividades, cronograma de presupuesto y la carta de autorización presentada a la institución educativa mencionada anteriormente.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

Miranda, N. (2015). *"La relación de la autoestima con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón, Palora - Ecuador"*. Para optar el Título de Psicóloga Clínica. 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 xiv 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. Se concluyó que no existe una relación entre los elementos autoestima y estrés laboral, ninguna persona tiene autoestima baja.

### **Antecedentes nacionales**

Inca, L. (2017). *“Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal-Lima”*. El presente trabajo de investigación estudia los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. Determinamos tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo, el diseño es no experimental y transversal, hemos trabajado con muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 son varones y 15 son mujeres, se utilizó el test de autoestima de Stanley Coopersmith. El trabajo determina a la autoestima, como el afecto que atesoramos sobre nosotros mismos, se caracteriza respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se cimienta en todas las ideas, sentimientos, sensaciones y hábitos que sobre nosotros mismos hemos asimilado durante nuestra existencia, los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, el factor mejor evaluado resulta ser el factor sí mismo, obteniendo un 71% de autoestima alta, lo que señala que los trabajadores han desarrollado una valoración favorable en este aspecto, los niveles de autoestima más debilitados son en el factor social con un 67 % entre los niveles bajo y promedio (moderado). En conclusión, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo.

Carlos, L. (2017). *“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.

Ramírez, E. (2016). *“Relación entre autoestima y la depresión en los padres que asisten a la asociación Ayúdanos a ayudar a familiares y personas con discapacidad en el distrito de Corrales – Tumbes ,2015”*. La presente investigación de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Siendo el muestreo no probabilístico del tipo intencional, conformada por un total de 100 padres de la asociación; a los cuales se les aplicó la Escala de Autoestima de Coopersmith y la Escala de depresión de Zung. Para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Tau-c de Kendal. Se aborda la problemática teniendo su principal impacto en los padres y madres que asisten a la Asociación Ayúdanos a Ayudar a Familiares y Personas con Discapacidad, centrándose en el área socio familiar y social, ya que los hogares de las personas con discapacidad del Distrito de Corrales no son los más adecuados por ser de escasos recursos económicos; por ello en la mayoría de familias se les hace difícil de aceptar su condición física y mental, situación que genera una serie de reacciones emocionales que se manifiestan en sentimientos de dolor, consternación, decepción, frustración, coraje, culpabilidad, vergüenza y angustia. De los resultados se obtuvo que el 35% de los padres que asisten a la Asociación Ayúdanos a Ayudar a Familiares y Personas con Discapacidad están ubicados en un nivel alta de autoestima, el 37% se ubican en un nivel alta en la dimensión sí mismo, el 61% de la dimensión social y el 65% de la dimensión familiar se ubican en el nivel medio baja de autoestima; finalmente la mayoría de padres 93% se ubican en un nivel de rango normal de depresión. De la contrastación de hipótesis se concluye que si existe relación significativa entre

autoestima y la depresión de los padres que asisten a la "Asociación Ayúdanos a Ayudar a Familiares y Personas con Discapacidad" del Distrito de Corrales - Tumbes, 2015.

### **Antecedentes regionales**

Seminario, E. (2018). *“El nivel de autoestima de los trabajadores del Centro de salud Ayabaca – Piura 2018.”*. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca, y la muestra por 20 de los miembros trabajadores del Centro de Salud Ayabaca. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos, que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que los 17 trabajadores del Centro de Salud Ayabaca presentan una autoestima medio alto a nivel general, En la sub escala sí mismo con un 55% presenta un nivel medio alto, en la sub escala social con un 45% presentan un nivel medio alto y en la sub escala hogar con un 60% presentan un nivel medio alto. En conclusión, el nivel de autoestima de los trabajadores del centro de Salud Ayabaca – Piura 2018, se encuentra en un nivel medio alto, que nos indica que los colaboradores del Centro de Salud Ayabaca, en su mayoría son personas optimistas pero en su interior sienten inseguridad de su valia personal, según las generalidades de nuestro instrumento.

Alfonzo, M. (2019). *“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.

Mejías, S. (2019). *“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 .

Mendoza, K. (2019). *“Nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora de las Mercedes – Gran Mariscal del Perú, Catacaos 2017”*. La presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora de las Mercedes- Gran Mariscal del Perú, Catacaos 2017. Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal

transeccional y de nivel descriptivo. Así mismo la población muestral estuvo compuesta por todo el personal de la I.E con un total de 28 adultos, donde se utilizó como instrumento el Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith versión adultos que mide la variable autoestima y sus sub escalas de sí mismo, social y hogar. Al ser procesados los resultados se concluyó que los evaluados en el nivel general obtienen un 71.42%, en la sub escala sí mismo un 85.71%, en la sub escala social un 60.71% y en la sub escala hogar un 82.14%. En conclusión se encuentran en el nivel alto de autoestima, en lo que respecta a las sub escalas, se encontró que en la sub escala de sí mismo se encuentran en un nivel alto, en la sub escala social se encuentran en un nivel medio alto y finalmente en la sub escala hogar se encuentran en un nivel medio alto, lo que indica que los evaluados en su mayoría son personas optimistas, capaces de compartir, ser flexibles, vivir íntegramente con honestidad responsabilidad y comprensión y cuentan con la confianza necesaria para la toma de decisiones, según la escala de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos.

Távora, M. (2019). *“Nivel de autoestima en el personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega – Piura 2018”*. La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La muestra se conformó por 40 personas que conforman el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento

el inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) Forma C para adultos, que consta de 25 ítems para identificar el nivel de Autoestima del personal. El resultado de la investigación nos muestra que el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”, en el nivel general obtiene un 77%, en la sub escala sí mismo un 90%, en la sub escala social un 67% y en la sub escala hogar un 95%. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, presenta un nivel 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.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Introducción al concepto de la autoestima**

Se inicia el desarrollo de la investigación señalando el concepto referido por Coopersmith (1976): “La autoestima es la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso.”

Es importante señalar que Stanley Coopersmith (el autor del test utilizado en la investigación) es oriundo de la ciudad de New York y es un psicólogo humanista centrado en el estudio de la autoestima muy influyente en la realización de pruebas psicométricas, su prueba en esta ocasión ha servido de forma relevante como instrumento en el trabajo realizado; recalando que el test seleccionado para la recolección fidedigna de datos es el: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos- Forma "C", el cual tiene como fecha de creación el año 1967, creada en el país natal del autor : Estados Unidos.

Su nombre original del cuestionario (o test) en mención es Self Esteem Inventory (SEI) y su composición cuenta de 25 oraciones, las cuales se desarrollarán respondiendo de forma positiva o negativa en cada ítem. Estos ítems permitirán obtener conclusiones de manera colectiva y por cada área: Existen tres áreas o sub escalas en el test mencionado, las cuales son bases fundamentales en nuestro análisis. Las sub escalas: “Si mismo, Social y Hogar”.



La sub escala Si mismo: se refiere a todas aquellas características que presenta una persona frente a la observación personal y a la autopercepción que practica. Se analiza en esta escala el conjunto de rasgos que caracterizan a cada individuo, considerando que cada persona presenta características distintas que le diferencian del resto de personas de su entorno y que cada uno de estos rasgos influyen de forma relevante en su autoestima.

La sub escala Social: se refiere al desenvolvimiento actitudinal y social que tiene un individuo con su entorno, a su vez se analizan las expectativas que poseen las personas en los distintos campos en los que se está desempeñando y como afecta de forma intrínseca en su desarrollo de diario. Influye a su vez en gran medida el desarrollo de las relaciones interpersonales que ha vivenciado a lo largo de su vida y la adaptabilidad a los cambios que pueden surgir en el entorno en el que se desenvuelve.

La sub escala Hogar: se refiere al desarrollo de las relaciones de cada persona analizado desde una óptica familiar (o del grupo de personas a las cuales el individuo considere parte de su familia), distinguiendo el desenvolvimiento individual y colectivo dentro de la relación con cada uno de sus familiares y la influencia de la autoestima en el desarrollo de los distintos ámbitos o acontecimientos sucedidos dentro de un hogar.

Coopersmith (1967) también refiere que: “Por autoestima, entendemos a aquella evaluación que efectúa y mantiene comúnmente el individuo en referencia a sí mismo. Expresa una actitud de aprobación y desaprobación e indica la medida

en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor. En síntesis, la autoestima es un juicio de la persona sobre el merecimiento que se expresa en la actitud que mantiene esta hacia sí misma. Es una experiencia subjetiva que el individuo transmite a otros mediante informes verbales o mediante la conducta abierta”.

A su vez él señalaba que existen tres elementos que influyen mucho en el desarrollo de la autoestima, estos factores son: La aceptación y el respeto propiciado por el entorno (factor importante al momento que cada persona se relaciona con su entorno); el historial de logros que cada persona tiene en el lugar en donde se desarrolla (es decir todo aquello que de manera personal cada ser humano ha logrado en todo aquello que realiza a diario) y la interpretación empírica de cada vivencia personal (es decir la apreciación de las experiencias personales que cada persona percibe pero considerando su efecto de manera positiva o negativa en las personas). Estos tres factores según lo que refiere Coopersmith, influyen al momento del desarrollo de la autoestima, a su vez señala que cada persona posee características de una autoestima alta, media o baja y en base al tipo de autoestima que posee presentará distintos rasgos y/o características. Aquellas personas que evidencian una autoestima alta al practicarla son social y académicamente personas más destacadas en aquellos ámbitos que se proponen porque confían en sus capacidades y en la idiosincrasia propia que les caracteriza. Por otro lado, las personas que poseen una autoestima media son personas que suelen ser optimistas y pasivos al momento de aceptar una crítica y esta confianza plena va de la mano de

la aceptación de una o varias personas de su entorno, de esta forma la aprobación es importante para ellos. Por último las personas con autoestima baja se caracterizan por ser personas llenas de tristeza, pesadumbre, débiles, son seres humanos que sienten que poseen dificultades intrínsecas y extrínsecas por esto no pueden relacionarse con su entorno de manera acorde, lo que ocasiona que no exploten sus capacidades de forma óptima o de manera adecuada, evitando lograr todo aquello que realmente pueden llegar a realizar. Es importante destacar que el tipo de autoestima que cada persona evidencia está ampliamente ligado con los pensamientos que a diario procesa y desarrolla.

Otro concepto muy importante destacado en la investigación es el del psicólogo especializado en la corriente Humanista y oriundo de Estados Unidos: Abraham Maslow.

Maslow (1943) refiere: “Todos requerimos de respeto y confianza en nosotros mismo. Esta necesidad es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad hace que las personas se vuelvan más seguras de sí mismas. El no poder tener reconocimiento por los propios logros crea barreras mentales difíciles de superar”.

También considerando a Mruk (2006), refiere: “La autoestima es la evaluación que efectúa y mantiene comúnmente el individuo en referencia a sí mismo; por lo que la autoestima no es solo un sentimiento, implica factores perceptuales y cognitivos.”

Se destaca que el desarrollo de la autoestima varía en cada persona, es por eso por lo que las personas responden de forma variada ante las expectativas y/o circunstancias

que cada una vive a corto, mediano o largo plazo; a manera de ejemplo se refiere lo siguiente : Mientras una persona puede responder de forma asertiva ante una broma de sus compañeros; otra persona en la misma situación podría volverse violenta o intimidarse (llegando incluso a considerar que posee un escaso valor como ser humano por la broma que ha recibido). En los títulos posteriores se ha señalado las características específicas que evidencian las personas que poseen una autoestima alta y una autoestima baja, lo cual permitirá reconocerles de forma más precisa y asertiva.

### **La Autoestima y su importancia al inicio de la vida**

Desde la primera infancia (considerada por La Unesco como el periodo que trasciende desde los primeros años de vida hasta los ocho años); la autoestima va en constante evolución y los padres juegan un papel fundamental ya que simbolizan el pilar principal y el ejemplo que cada hijo(a) seguirá. Existen claves y pilares a seguir para que la autoestima de los hijos sea la correcta, tales como el respeto, la motivación y la valoración que le otorgamos al desarrollo diario de cada uno de nuestros hijos; de esta manera forjar la autoestima de forma correcta servirá para que en la etapa de la adultez la persona sienta consolidada sus ideas y sus propósitos de vida.

Es preciso señalar que esta investigación realizada está basada en analizar el nivel de autoestima al personal que labora en el centro educativo San Sebastián , colegio el cual en su totalidad es un personal mayor de edad y por ende es de gran relevancia conocer que la autoestima de toda persona en su vida adulta guarda gran

relación con la autoestima que forjó en sus primeros años de vida y se ve ampliamente relacionada con la dedicación (y atención) recibida por su entorno y/o sus familiares cercanos.

Nathaniel Branden, el afamado psicoterapeuta oriundo de Canadá señala nueve aspectos fundamentales para que cada ser humano logre una equilibrada autoestima; a continuación se señala una explicación detallada de cada una de ellas:

- El desarrollo del juicio personal: El primer aspecto se basa en que cada persona debe realizar una revisión de sus características positivas y negativas, corrigiendo los errores que aún practican y esforzándose por alcanzar todo aquello que anhelan lograr.
- La importancia de la aceptación: El segundo aspecto se basa en comprender que las personas alcanzarán un estado de paz relativa al aceptar sus limitaciones, frustraciones y/o errores como parte común en el proceso de la vida, pero deberán aprender a esforzarse para ser mejores cada día.
- El aspecto físico: En este tercer aspecto cada persona debe comprender su morfología corporal, aceptando las características físicas que posee, sin anhelar de forma constante ser parecidos a una tercera persona o ser distintos, porque esto sólo ocasionará una escasa autovaloración y un desarrollo incorrecto de la autoestima.
- El patrimonio psicológico: En este cuarto aspecto Nathaniel Branden nos refiere que cada persona posee características integradas a la consciencia tales como el

pensamiento, la voluntad, el lenguaje verbal y no verbal. Gracias a todo esto cada persona formará una personalidad definida la cual influirá en gran medida en el desarrollo de su autoestima.

- El entorno sociocultural: Es este quinto aspecto se desarrollan los recursos personales para lograr una correcta comunicación con el entorno y para que cada persona aprenda a desarrollarse de forma óptima. El entorno siempre será parte relevante en el desarrollo sociocultural de cada persona.
- El desarrollo del trabajo: Este sexto aspecto señala que cada persona debe realizar sus labores encomendadas con amplio compromiso, esfuerzo y dedicación, de esta forma logrará alcanzar la satisfacción personal y la satisfacción hacia todo aquello que está realizando, permitiéndose así el fortalecimiento de su autoestima.
- Las personas deben evitar compararse con el entorno o practicar la envidia: En este séptimo aspecto se señala que la comparación es un acto banal y superfluo que no conlleva a ningún resultado. Es muy relevante que cada persona tenga en mente un proyecto de vida real y de esta forma estar mucho más cerca de la auto realización personal, para esto se deberá eliminar cualquier modelo erróneo a seguir, al igual que deberá suprimirse la práctica de la envidia o de celos hacia terceras personas.
- Aprender a practicar la empatía: En este octavo aspecto Branden nos refiere que es muy importante practicar una mirada de aprecio y comprensión hacia el resto

de las personas, lo cual ejemplifica un gran símbolo de madurez permitiendo comprender que cada persona al colocarse en los zapatos del prójimo podrá observar la vida una perspectiva más digna y comprensiva, de esta forma el crecimiento de la autoestima seguirá su curso correcto.

- Ayudar de forma positiva al resto: En este noveno y último aspecto, se nos señala que la armonía interior es más fácil de alcanzar si se entrega de forma desinteresada nuestra ayuda voluntaria hacia las demás personas; esta muestra de aprecio permitirá un correcto desarrollo de la autoestima.

El desarrollo correcto de los nueve aspectos referidos anteriormente por Nathaniel Branden, permitirá un correcto equilibrio en el desarrollo la autoestima de cada persona.

### **Factores influyentes en el desarrollo de la autoestima**

Es importante definir que para que cada persona llegue a nivelar y practicar una autoestima de forma idónea debe cumplir y practicar ciertos factores que le permitan lograrlo:

- Fomentar la interacción individual con su entorno y con el resto de las personas, desde una temprana edad.
- Fomentar la educación en las personas para comprender que el respeto y la práctica de la empatía son valores fundamentales en el desarrollo personal y en la práctica de las relaciones interpersonales con el entorno social.

- Los objetivos a corto o largo plazo deben crear autosatisfacción a las personas que lo están realizando de esta forma se generará confianza en aquello que se está ejecutando.
- El entorno social, familiar y el círculo de amistades influye directamente en la autoestima que cada persona desarrolla, es imprescindible que desde pequeños cada persona cree una identidad la cual deba respetar; también es importante tener ejemplos positivos a los cuales seguir.
- Aprender el autocontrol emocional, creando un dominio y seguridad personal en las acciones que cada persona realiza, practicando la ética y el respeto con el entorno social.
- La empatía y la tolerancia son dos valores que funcionan como pilares en el desarrollo del amor propio que cada individuo debe poseer y practicar. La práctica de estos valores es muy importante en la ejecución de la autoestima.

La autoestima es semejante a una escalera que cada persona asciende en el transcurso de su propia vida, su esfuerzo y deseo de superación permitirán no estancarse en algún peldaño. Mauro Rodríguez Estrada relevante psicólogo mexicano en 1988 en su libro Autoestima Clave para el éxito personal señala los siguientes escalones a subir para lograr un equilibrio en nuestra autoestima:

- El primer escalón ubicado en la escalinata de la vida es: El Autoconocimiento o percepción personal que cada persona posee, evaluando así sus capacidades y sus



falencias, de esta forma esto le permita aceptarse de forma correcta o visualizar en que aspectos está fallando.

- El segundo escalón para lograr un equilibrio en la autoestima es: El autoconcepto, lo cual se refiere a la opinión que cada ser humano tiene acerca de lo que realiza, y desarrolla a lo largo de sus años de vida. Toda persona debe crear un concepto personal a lo largo de su crecimiento.
- El tercer escalón es: La autoevaluación: Llegar a este escalón es muy relevante en una persona ya que al llegar a este peldaño, comprende que una alta autoestima no está ligada a la perfección o a fingir habilidades que la persona no posee, muy por el contrario está ligada a la autovaloración propia y real de cada individuo.
- El cuarto escalón es: La autoaceptación: significa reconocer la valía que cada ser humano posee, de esta forma cada persona aprende a superar los retos de la vida, sin crear murallas psicológicas en todo aquello que realiza y comprendiendo que cualquier cosa que anhele dependerá exclusivamente de sí mismo.
- El quinto escalón es: El autorrespeto: Llegar a esta escalinata es imprescindible y al igual que los anteriores escalones es amplia su relevancia; gracias a los anteriores escalones la persona aprendió a conocer y respetar a su entorno; ahora deberá valorarse como ser humano, mirándose atentamente como persona y satisfaciendo las necesidades básicas necesarias. Superado este escalón y los anteriores de forma idónea se llegará al último escalón superior.

- Lograr un correcto equilibrio en la autoestima y una correcta valoración como seres humanos, este último escalón es la cima en la cual cada persona deberá mantenerse desarrollando un correcto balance entre sus emociones, anhelos y objetivos.

Abraham Maslow a su vez nos refiere de una escala similar pero en este caso, es una pirámide de necesidades las cuales al ser cubiertas y/o superadas se logra la anhelada autorrealización (estado ideal y responsable de una persona, va de la mano con la autoestima y la aceptación personal). Las necesidades referidas por Maslow son las siguientes:

- Las necesidades primordiales o básicas: Basada en las necesidades fisiológicas del ser humano, en donde se cubren los aspectos y las necesidades pilares de la persona, tales como la alimentación, respiración, un descanso congruente con las horas de trabajo, vivir y practicar una sexualidad estable, entre otras necesidades que son básicas para el desarrollo humano.
- Las necesidades de protección y seguridad: En este rubro de la pirámide es necesario colocar las necesidades intrínsecas de cada persona; basándose principalmente en la seguridad de poseer recursos personales, de una salud estable, de un entorno o familia en la cual desarrollarse, de poseer un empleo estable en el cual laborar y en especial la necesidad de poseer un hogar en donde se pueda vivir de forma estable practicando un correcto desarrollo con la familia con la cual resida.

- Las necesidades de afecto y/o afiliación: Esta necesidad explota al máximo el nivel de autoestima de cada persona y la práctica de las relaciones interpersonales. El desarrollo social entre compañeros, amigos(as) y familia en el entorno social es muy importante, siendo vital que cada persona sienta el aprecio y el respeto de su entorno.
- Las necesidades de estima: Este pilar significa lograr el reconocimiento (no sólo personal), también el reconocimiento que cada persona recibe de su entorno (la reputación personal que se posee a nivel familiar y social), este factor es muy relevante en el desarrollo vital de cada individuo, significando el autorreconocimiento que cada persona se otorga a lo largo de sus años de vida.
- Superadas estas necesidades se da el paso a la tan anhelada Autorrealización, la cual entre sus múltiples conceptos se le define como el colectivo de necesidades suplidas que facultan la plenitud personal en el individuo y que se relacionan ampliamente con el amor propio; una persona autorrealizada es una persona que se ama a sí mismo, aprecia y valora a su entorno y que evidencia una autoestima equilibrada o alta.

También en esta investigación se ha destacado lo referido por Leonel Vidal D. el cual refiere que la autoestima es importante por los siguientes aspectos:

- Condiciona y ayuda al aprendizaje; logrando que las personas aprendan a poseer una mejor imagen de sí mismos, de esta forma se desenvuelven mejor en el

campo laboral, social, educativo o en cualquier campo en el cual se lo hayan planteado.

- Aumenta la creatividad y la confianza de las personas, comprendiendo que el verdadero potencial se encuentra de forma intrínseca en cada ser humano.
- Fomenta la autonomía personal, logrando que cada persona tome sus propias decisiones, aprendiendo de las mismas y creciendo gracias a las enseñanzas que le otorgan las determinaciones correctas o incorrectas que ha practicado.
- Mejora las relaciones sociales de cada persona con su entorno, mejorando el desarrollo social en los distintos contextos diarios de la vida.

### **Los valores de la autoestima y los factores que la debilitan**

En el desarrollo de la autoestima se encuentran tipos de valores los cuales permiten mejorar las características personales de cada individuo optimizando las capacidades que cada ser humano posee; entre estos grupos de valores se destacan:

- Valores corporales: Este tipo de valores se centran en la aceptación de las características físicas que cada persona posee y la aceptación de las características personales.
- Valores de capacidad sexual: La importancia de valorar nuestro género y de practicar nuestra sexualidad de forma coherente y responsable, sin afectar a terceras personas y aceptando las características propias de nuestro género.
- Valores intelectuales: Este tipo de valores son identificables a largo plazo, porque las personas descubren en que ámbitos son más y menos hábiles. De esta

forma lo idóneo es que cada ser humano se dedique o especialice en aquello que evidencia mejor capacidad, de esta forma podrá desarrollar este ámbito de mejor manera.

- Valores de estética y de moralidad: Valores relacionados a todo aquello que nos agrada practicar, guardan amplia relación con la ética que posee cada persona en todo aquello que realiza y el respeto por el prójimo por aquello que se lleva a cabo.
- Valores relacionados con el afecto: Valores tales como la alegría, el amor, la compasión, la esperanza y la serenidad son la base primordial en el desarrollo y la práctica de las relaciones interpersonales.

A su vez es relevante señalar que existen actitudes que dañan y/o afectan la autoestima y no permiten que se forje de manera correcta, estos comportamientos pueden vivenciarse en distintos ámbitos de la vida comúnmente no midiendo las consecuencias de las mismas, entre las acciones que más atentan contra la autoestima tenemos:

- El ridiculizar o humillar a las personas, por mera satisfacción o placer, sintiéndose así superior al resto.
- Transmitir sentimientos de inferioridad hacia la otra persona y refutarle por los sentimientos que expresan (por ejemplo llamarles la atención por reír, llorar, alegrarse, sonreír, o por la práctica de distintas emociones), solamente porque lo

consideramos inadecuado, esto solamente ocasionará inhibirles en las acciones que están realizando.

- Utilizar a las personas y aprovecharnos de su vergüenza y/o culpa.
- El maltrato físico o psicológico hacia una persona, la cual es una práctica negativa realizada de forma constante en la vida de la mayoría de las personas.
- No practicar la asertividad y utilizar como recursos disciplinarios la amenaza verbal.
- Rodearse de personas con características tóxicas y confiar plenamente en esta clase de individuos.
- Plantear objetivos incorrectos como concretos y vitales, cultivando así pensamientos negativos de las habilidades que poseemos o que posee cada persona.

### **Concepto y características de las personas que padecen una Autoestima baja**

Los individuos que denotan autoestima baja comúnmente evidencian desconfianza con su entorno y de forma personal con todo aquello que realizan. Desde temprana edad se va forjando el pensamiento de cada persona y desde ya cada ser humano va obteniendo una idea de la valía personal que presenta. Si una persona se forja con una autoestima baja, es un factor predeterminante que afectará sus relaciones interpersonales.

Los rasgos más relevantes que evidencia una persona que presenta autoestima baja, son los siguientes:

- Refieren frases tales como: “No puedo”, “No lo haré”, “No soy capaz”, “No poseo suficiente capacidad”, “Nadie me quiere a mí”, “Por ahora sólo deseo dormir”, “Hoy no puedo decidir”, entre otras que denoten aspectos negativos en todo aquello que se desee realizar.
- Suelen referir de forma constante que todo aquello que desean ejecutar lo culminarán de forma incorrecta, porque no poseen la capacidad para culminarlo o para intentar iniciarlo.
- Son personas que desconfían del entorno, desconfían del trabajo que realizan porque creen tendrán errores y en especial desconfían de su capacidad para superar las dificultades que ocasionalmente la vida les presenta.
- Se caracterizan por ser personas indecisas y con miedo al cambio, suelen estar a la defensiva ante el entorno.
- Suelen darse por vencidos rápidamente ante las dificultades y suelen ser catalogados como personas “tímidas” por el entorno; aunque la “timidez” no es del todo cierta, sólo que las personas con autoestima baja evitan confrontaciones, intercambios de opinión o refutar algún tema a su entorno (erróneamente este comportamiento es confundido con timidez).
- No suelen explorar sus emociones, por ende, no suelen manifestarlas emanando de esta forma sentimientos de culpa y/o inferioridad ante el entorno.

- Ante el error de una tercera persona, se alegran porque consideran de esta forma que no son las únicas personas que se llegan a equivocar. Si es posible buscan generar una amistad con las personas que suelen equivocarse constantemente.
- Sienten y evidencian escaso control de su vida, por lo que llegan a pensar que la impresión que emanan a diario es de seres muy vulnerables, propensos a ser humillados y/o degradados, inclusive las personas con autoestima baja sienten que pueden llegar a ser avergonzados de forma extrema en cualquier momento.
- Escaso esfuerzo y desarrollo por algún objetivo o propósito a corto, mediano o largo plazo. Comúnmente sus objetivos dependen de lo que decida el resto o de lo que el entorno le haya pedido realizar.
- Temor para prevalecer sus opiniones con otras personas; considerando que poseen escasos talentos personales; no obstante, consideran que las personas de su entorno poseen admirables “talentos y virtudes” los cuales son muy difíciles de alcanzar.

### **Concepto y características de las personas que poseen una alta autoestima**

La alta autoestima es una singularidad primordial de individuos que desde pequeños fueron motivados y/o felicitados por las acciones que realizaban (por más minúsculas que estas sean) por ende desde temprana edad forjaron y crecieron creyendo en sí mismas y sabiendo que eran valorados en todo aquello que realizaban. Esta autoestima se va forjando y lo idóneo es llegar a la adolescencia y/o adultez con una autoestima equilibrada y correcta.



Es oportuno evitar los comentarios negativos y o ridiculizar ante los errores que una persona cometa en su etapa infantil porque desde allí ya se está forjando el desarrollo de su autoestima; es por eso por lo que en la investigación realizada se han destacado las características principales que evidencia una persona que ha forjado y emana una autoestima alta:

- Los individuos con autoestima alta afirman que pueden lograr todo aquello que se proponen y realizar sus objetivos en el plazo correspondiente, según lo tengan establecido.
- Suelen pronunciarse de forma elocuente hacia terceras personas, respetando de forma asertiva los puntos de vista del entorno y respetando si alguien discrepa ante su forma de pensar. Buscan el diálogo para llegar a un consenso ante pensamientos distintos con una tercera persona.
- Identifican todas aquellas características que ayudan al crecimiento personal y los rasgos que deben eliminar de su conducta diaria; por ende, se caracterizan por reconocer sus cualidades y se empeñan por corregir sus defectos.
- Se sienten bien y acordes con las decisiones que toman y aceptan con solvencia algún error cometido, analizando las estrategias de mejora y que factores no deben volver a repetirse.
- No demuestran temor al hablar en público y exponer sus ideas, defendiéndolas de forma fundamentada y respetuosa.

- Participan en las jornadas que se realizan en su centro de estudios; trabajo o círculo social – familiar, interactuando de forma acorde con las personas encargadas.
- Logran resolver los conflictos que se presenten gracias a su esfuerzo personal, pero si necesitan pedir ayuda o disculparse no tienen ningún problema en realizarlo. Consideran que solicitar apoyo o enmendarse por un error es parte del crecimiento personal y parte del aprendizaje diario.
- Se caracterizan por ser personas creativas, innovadoras y dedicadas en todo aquello que realizan.
- Les encanta compartir con su entorno alegrándose por el éxito de sus compañeros(as) y/o amigos(as) e incluso apoyándoles ante un posible ascenso o logro futuro. No se evidencia la práctica de la envidia o el recelo ante un triunfo ajeno.
- Se caracterizan por ser líderes y/o visionarios de distintas ideas o proyectos individuales y/o colectivos. Planteándose como objetivo primordial desarrollarlos a corto, mediano o largo plazo.

Se destaca la información de Naranjo (2007), él refiere que las personas que poseen una autoestima alta se enfocan en la expectativa de ser exitosas porque confían en sus capacidades y sus esfuerzos por solucionar cualquier disyuntiva. Esta actitud positiva que poseen les permite aceptar sus propias opiniones y las de su entorno, siguiendo sus propios juicios cuando hay diferencia de opiniones. Esta opinión ha

sido compartida por el psiquiatra chileno Claudio Naranjo Cohen y fue muy aceptada en aquellos años.

### **Pilares para mantener una alta autoestima**

Se define líneas atrás el concepto de la autoestima alta y las características que evidencian las personas que la desarrollan por ende es necesario señalar los pilares necesarios para mantener una equilibrada y/o alta autoestima, considerando a Nathaniel Branden el cual señala que existen seis pilares que permiten fomentar la autoestima y un mejor desarrollo de la misma, los cuales son los siguientes:

- El autoconocimiento: El cual se basa en la consciencia que debe tomar cada persona para asumir la responsabilidad de todo aquello que realiza.
- La autoaceptación: Se basa en que cada ser humano debe aceptarse tal cual es, comprendiendo que al igual que todas las personas posee virtudes y/o defectos.
- La autorresponsabilidad: Se basa en señalar que cada persona debe ser responsable de sus actos para de esta forma lograr cristalizar sus metas y objetivos.
- La Autoafirmación: Se refiere a la disposición de cada persona de valerse por si mismo, practicando la comunicación asertiva como herramienta de comunicación y de desarrollo social con el entorno.
- El Autopropósito: Se refiere a que cada persona tenga establecidos sus propósitos personales y de esta forma pueda valerse por si misma en todo aspecto en el cual anhele desarrollarse.

- La Autointegridad: Se basa en el conjunto de ideas, convicciones y creencias que rigen la conducta de cada persona y que ayudan en el desarrollo de la autoestima.

Santos (1993), refiere que el trabajo es una actividad que permite obtener la satisfacción de necesidades y mantener una adecuada salud mental. Al mantener una correcta salud mental se estará desarrollando una adecuada autoestima. Él afirma que para desarrollar un correcto trabajo se debe fomentar una adecuada autovaloración y un acertado desarrollo en las relaciones sociales en especial con los miembros de la familia. Esta información mencionada por Santos permitirá que la autoestima se mantenga alta y/o equilibrada.

### **Características y desarrollo erróneo de la autoestima**

Se menciona con anterioridad el concepto de la autoestima y las características de la autoestima alta y baja, pero es preciso señalar que existe un incorrecto desarrollo de la autoestima y suele ser conocida como: “Autoestima inflada” o “Falsa Autoestima”.

Este tipo erróneo de autoestima surge como resultado y/o mecanismo de defensa ante el entorno; en donde la persona planea evidenciarse como segura pero realmente se sitúa como un ser humano lleno de incertidumbre, problemas y falta de seguridad. Es muy común que las personas que evidencian el desarrollo de una “autoestima inflada” no suelen darse cuenta de ello porque creen todos los recursos que su mente les plantea y comúnmente consideran que el desarrollo de su

autoestima es el idóneo. (Esta careta se suele colocar como recurso ante las debilidades que la personas realmente vivencia).

William James en 1890 , explica que la autoestima es un camino en la vida de las personas y es imprescindible aprender a transitar con ella , su incorrecto desarrollo nos acercaría a una vida infeliz , en relación con ello se precisa que el trastorno narcisista de la personalidad ( considerado en distintos manuales psicológicos como un trastorno de la personalidad) arraiga gran relación con la “falsa autoestima” , porque se relaciona ampliamente con las dificultades de relacionarse y con la inadecuada aceptación personal y/o del entorno (aunque las personas con este trastorno sientan que son admiradas por sus amigos y personas cercanas).

Existen ciertas características en común que evidencian las personas con una “autoestima inflada”, entre estas tenemos:

- El desarrollo profesional en este tipo de personas está muy relacionado al deseo personal de éxito, por ende, se inmiscuyen de forma muy intrínseca en su labor profesional a tal extremo y anhelo que se logran los respectivos triunfos personales. Lastimosamente al lograrlo este tipo de personas suelen ser prepotentes, pisoteando el derecho de sus compañeros y sintiéndose superiores por el cargo que ocupan. Comúnmente estas personas al ser jubilados o separados de su puesto de trabajo suelen sentirse inferiores y ansiosos, considerando que ya no suelen tener el mismo valor que poseían antes.
- Las personas que evidencian una “falsa autoestima” suelen buscar la belleza de forma exagerada, cambiando constantemente de apariencia, de maquillaje, de

atuendo y anhelando desear parecerse a alguna persona que admiran buscando de esta forma eliminar cualquier tipo de imperfección y sintiendo que si llegan a ser conocidos de forma desaliñada perderán el valor humano que poseen. La identidad de estas personas está en constante cambio.

- Suelen evidenciar características que denotan una inestabilidad emocional en las relaciones que practican con su entorno, incapaces de mantener una relación de forma estable y/o duradera (suelen ser personas muy envidiosas si alguna persona cercana vivencia una relación larga y/o duradera).
- Anhelos y deseos por atesorar al máximo bienes personales, exponiendo así de forma desmesurada poseer los artículos de mayor valor en el mercado, de esta forma presumen de forma exagerada sus posesiones personales, el sentimiento de ser superiores se propalará aún más al poseer artículos de precios altos y elevados.

### **Dimensiones y elementos de la Autoestima**

Profundizando acerca del tema de la autoestima se encuentra el concepto de las dimensiones de la autoestima, las cuales son aspectos complementarios que posee una persona para optimizar su desarrollo personal, a continuación se detalla información de cada dimensión investigada:

- La dimensión afectiva: Esta dimensión se basa en la perspectiva que el ser humano posee de sí mismo, conociendo las virtudes y/o defectos que posee,

asimilándolos, comprendiéndolos y esforzándose por corregir los aspectos negativos que pueda presentar.

- La dimensión física: Esta dimensión se basa al igual que la anterior, en la valoración de la persona hacia si misma; pero en este caso en rasgos más objetivos tales como la talla, el peso, el tamaño, la dimensión corporal, entre otros aspectos físicos.
- La dimensión social: Esta dimensión se caracteriza por el desarrollo de las relaciones interpersonales que practica cada ser humano y su desenvolvimiento ante las diferentes circunstancias que se evidencian en su entorno (circunstancias que irán definiendo la autoestima de la persona que las vivencia).
- La dimensión académica: Esta dimensión al igual que las anteriores es muy importante, pero esta se centra en la etapa escolar de la persona, ya que desde la infancia la persona empieza a valorarse y autodefinirse como un “buen estudiante” o un “mal estudiante” (para esto es muy importante la influencia o el apoyo de los padres, de sus docentes y de su entorno). Será importante comprender también que cada persona (o alumno) desarrolla habilidades distintas según la materia asignada y que no debe ser etiquetado por ello, por el contrario se le debe apoyar en aquellas áreas académicas en las cuales se evidencie dificultad.

- La dimensión familiar: Para finalizar esta dimensión se basa en la percepción que la persona posee acerca de las relaciones interpersonales que evidencia con los miembros de su familia y/o miembros cercanos.

Estando definidos las dimensiones de la autoestima, se procede a señalar sus elementos los cuales son características en conjunto que forjan la autoestima de una persona. Los elementos referidos son los siguientes:

- El elemento encargado de la cognición: La cognición significa el estado consciente relacionado con el pensamiento y en la autoestima este concepto lo hemos definido desde nuestra infancia y ha ido en constante evolución a lo largo de nuestros años de vida. A diario las personas crecen creyendo lo que piensan que son y actúan de la misma forma.
- El elemento encargado del afecto: Las personas practican el afecto de distintas formas y lo demuestran con su prójimo y con sus seres cercanos; este mismo amor debe practicar cada persona hacia su propia persona y hacia las personas que le rodean. De esta forma las personas aprenden a responder de formas distintas a los estímulos positivos y negativos que reciben de su entorno.
- El elemento encargado de la conducta: El desarrollo conductual de los seres humanos va en constante evolución y en consideración con el ambiente con el cual se desarrolla, desde una temprana edad seguimos reglas y parámetros que forjan nuestra conducta y gracias a ello deslindará en el comportamiento que se practique en adelante en cada aspecto de la vida.



## **La relación de la autoestima de las personas adultas con su entorno social**

Cada persona experimenta distintas etapas de la vida como parte del crecimiento diario, al referir la etapa de la adultez se señala que es una etapa comprendida entre los 25 y 60 años; si se desea hablar de la mayoría de edad se debe revisar las leyes de este país: El Perú y así se comprenda que la mayoría de edad se establece a partir de los 18 años (comúnmente en estos años de vida las personas buscan establecerse a nivel personal anhelando poseer un trabajo estable y relaciones sociales acordes), buscando de esta forma interrelacionarse con el entorno de la mejor forma. Centrándonos exactamente en el ámbito diario de trabajo, se resalta que las personas comúnmente mayores de edad se enfrentan al problema de establecer una identidad laboral. Ese paso gigantesco que mayormente sucede desde las aulas a la oficina es una tarea difícil por el cual pasa cada persona, pero que con esfuerzo y ahínco se puede superar. Cambiar las tareas del colegio, las prácticas universitarias por el trabajo arduo y diario en una oficina, es un cambio radical al cual toda persona en cierto momento de su vida se ve inmerso; por ende es importante la importancia de la autoestima en el ámbito laboral, la cual es comprendida como la valoración que posee cada persona del trabajo que desempeña y de las funciones que a diario realiza. Esta noción de sí mismo influenciará mucho en su crecimiento y en los logros que obtenga como miembro de un equipo de trabajo.

Es una constante que al empezar a laborar cada persona se encuentre con distintos compañeros con características muy diferentes a las propias y con perspectivas muy

variadas, esta forma de pensar tan distinta de un grupo de trabajo es lo que en ocasiones crea conflictos o dificultades sociales , es aquí en donde las miembros de trabajo que poseen una autoestima alta deben sacar a relucir sus características asertivas para entablar el diálogo y ayudar a que se empiece a crecer en conjunto , sin importar las diferencias individuales .

Bolívar (2003), refiere: “La autoestima de los miembros de una empresa les posibilita afrontar con éxito los procesos de cambio y transformación en el ámbito empresarial ya que les permite ver los retos como oportunidades más que como amenazas.”

Branden (1993) se refiere a la autoestima como: “Una sensación fundamental de eficacia y sentido inherente de mérito y la explica como la suma integrada de confianza y respeto obtenido por el entorno social evidenciándose en la aceptación que posean por parte de las personas que le rodean”. El concepto de Branden evoluciona y en (2005) señala que la autoestima es: “La disposición a considerarse competente para hacer frente a los desafíos básicos de la vida y a sentirse merecedor de la felicidad.”

Definiendo de forma precisa el síndrome de Burnout (para no alejarnos del tema principal), se refiere a un trastorno emocional emitido por el exceso y aumento de condiciones negativas en el entorno o campo laboral. Al igual que cualquier síndrome afecta el desarrollo social, psicológico, afectivo, emocional, físico de las personas y en especial el desarrollo correcto de la autoestima, este síndrome afecta

de forma individual y colectiva al entorno laboral en donde la persona se desempeña. Es ocasionado por distintos factores entre los cuales destacan:

- Incorrectas estructuras y/o condiciones de trabajo.
- Clima laboral no acorde a las exigencias personales.
- Entorno laboral tóxico.
- Escasa valoración por el trabajo personal.
- Desarrollo de una baja o alicaída autoestima en la persona.
- Escaso o nulo respeto por los clientes o por las personas que consumen el producto o el servicio ofrecido por la compañía (empresa u organización).

La autoestima se verá afectada de forma más consecuente para todas aquellas personas que no valoran la dedicación y la valía personal que poseen en el trabajo que desarrollan ; es por ello y de suma importancia que un psicólogo especialista labore en el centro laboral , fomentando y apoyando a todos los miembros del personal a que se sientan parte de un entorno estable, de esta forma se les ayudará a mejorar su ambiente de trabajo y les permitirá aprender estrategias de trabajo en equipo , logrando la optimización a nivel personal y logrando las metas establecidas (en especial logrando la correcta autovaloración de cada persona que labora en ese ambiente laboral).

## **La autoestima y su influencia en las condiciones sociales- laborales**

La autoestima en el contexto laboral es ampliamente definida; Ganster y Schaubroeck (1995) conceptualizan la autoestima laboral como: "Una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva-negativa la cual constituye un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital."

En los centros laborales en los cuales se desarrolla cada persona , día a día se nos rodea de individuos con características e idiosincrasias muy distintas al resto de personas ; por ende se aprende de ellos y del potencial inmerso de forma distinta de cada trabajador .Es aquí donde la autoestima juega un rol muy importante porque una persona que posea una autoestima nivelada (equilibrada o alta) verá a su entorno de trabajo como una oportunidad de crecimiento y no como fuentes de amenaza y/o de rivalidad ,por el contrario presentará propuestas o estrategias que ayuden a crecer en conjunto con todos los trabajadores. De cumplirse esto cada trabajador se alegrará por el éxito de su compañero sin desearle el fracaso o envidiar la labor que realizan.

Vidal (2000), refiere: "Así pues, podemos afirmar que la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonales (consigo mismo) y con su entorno (con todo aquello que le rodea)."

Es importante referir que el desarrollo de una correcta autoestima mejorará la práctica de actitudes positivas en el centro laboral en donde se trabaja, optimizando de esta forma el desarrollo de la autoestima con el entorno social y fomentando la

correcta práctica de sus relaciones interpersonales (se conoce como relaciones interpersonales a la interacción recíproca que existe entre dos o más personas la cual permite desarrollar el proceso comunicativo de forma acorde).

### **Baja productividad laboral y su relación con la autoestima**

La baja productividad es un problema que afecta a nivel organizacional a un considerable número de empresas en la región (y en el país), esto es ocasionado por que los colaboradores producen de forma inferior al esfuerzo que realmente pueden entregar, ocasionando pérdidas en la empresa u organizaciones, problemas internos y externos, un incorrecto clima laboral, despidos masivos e incluso el llegar a la bancarrota .

En base a la investigación realizada se ha encontrado relación entre la autoestima baja con la escasa productividad de una persona, porque:

- Las personas con una baja autoestima no confían en sus capacidades por ende realizan un trabajo de manera inconclusa porque no poseen la confianza necesaria para culminarlo o realizarlo de forma correcta. Esto ocasiona que la labor realizada sea mediocre o regular.
- Los trabajadores con escasa autoestima no laborarán en equipo y/o de forma colectiva ocasionando displicencia en el trabajo realizado y disminuyendo la productividad laboral.
- Si el trabajo es realizado por personas con baja autoestima, se realizará a un ritmo más lento porque cada trabajador buscará un falso “perfeccionismo” el

cual al no ser encontrado, dilatará y ocasionará demoras en la producción empresarial.

- Las personas con baja autoestima son más vulnerables es así que en su entorno laboral (jefes y compañeros de trabajo) abusarán fácilmente de sus derechos empresariales, lo cual puede llegar a producir: “Estrés laboral” y a consecuencia de esto la productividad descenderán considerablemente en el centro en el cual laboran.
- Las expectativas personales de los individuos con baja autoestima son muy ínfimas, no anhelan un crecimiento ni un ascenso empresarial, por ende si la empresa se mantiene con un índice productivo inestable, no lo consideran relevante.
- Los colaboradores y/o trabajadores con baja autoestima no se arriesgan en aplicar nuevas ideas o estrategias en equipo, ni buscan la productividad en su centro de trabajo muy por el contrario frenan los resultados positivos por sus temores y miedos.
- Una empresa que está siendo poco productiva, necesitará reorganizarse y reestructurar muchos factores, para esto es primordial el desempeño de un personal con autoestima nivelada y/o alta los cuales confíen en sus capacidades para de esta forma confiar en potenciarlas a nivel empresarial; logrando así superar el periodo de improductividad.

Peñacoba (1995), refiere: “Hay estudios que se han centrado en el papel de la autoestima como modulador en la relación entre estresor y estado de salud general y calidad de vida”. Explicando así que la autoestima baja no solo afectaba el desempeño profesional, si no que a mediano plazo termina afectando la salud del individuo; por lo cual es muy relevante que cada persona mantenga una autoestima equilibrada y correcta, de esta forma no afectan su salubridad.

Las personas en la edad adulta suelen aventurarse laboralmente en distintas funciones o labores, promediando los 55 o 60 años el objetivo “socialmente correcto” es jubilarse y mantener un equilibrio entre una vida sana y tranquila, es por eso el siguiente concepto señalado:

Super (1962), señala: “En esta edad, se llega a la llamada etapa de mantenimiento, en la que disminuye la tendencia a aventurarse laboralmente, prefiriéndose la seguridad que otorgan las áreas conocidas y en las que mejor se ha desempeñado. Puede ser un período de satisfacción o frustración, dependiendo de la existencia de un establecimiento afortunado o desafortunado. En ambos casos, existe un conflicto de valores entre seguir esforzándose y la opción de descansar y disfrutar de lo que se ha logrado, trabajando sólo para conservarlo”.

De esta manera se culmina la información señalada en la investigación en la cual se ha referido la relevancia de la autoestima, centrándose el análisis en distintos factores y parámetros; a su vez se ha considerado el nivel de autoestima estudiando al personal completo del centro educativo San Sebastián del distrito de La Unión y

evaluándoles, por último se consideraron otros aspectos relevantes gracias al reclutamiento de información de distintos autores y del análisis realizado de manera minuciosa y detallada.



### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño de la investigación-**

No experimental de corte transversal – transeccional: Es no experimental porque la variable de estudios no es manipulada, pertenecen a la categoría transeccional o transversal ya que los datos e información se ha recolectado en un solo momento y tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analiza su incidencia en interrelación en un momento dado. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona que: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Señalan que este diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, dentro del enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación. Además, los autores sugieren a quien se inicia dentro de la investigación comenzar con estudios que se basen en un solo diseño y, posteriormente, desarrollar indagaciones que impliquen más de un diseño, si es que la situación de la investigación así lo requiere”.



Donde:

M = Muestra, que en este caso son el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión, Piura -2017

O = Autoestima

### **3.2 Población y muestra**

**Población muestral:** Según lo señala en 1997, Tamayo y Tamayo la población muestral es el universo de elementos que se estudian y que se han seleccionado como objetos de estudio.

La población muestral en esta investigación son 31 personas que conforman el personal de la Institución Educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.

### **3.3 Definición y operacionalización de la variable**

- a.) Definición conceptual:** La variable utilizada será la: Autoestima; Stanley Coopersmith (1967) refiere que: “Por autoestima, entendemos a aquella evaluación que efectúa y mantiene comúnmente el individuo en referencia a sí mismo. Expresa una actitud de aprobación y desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor. “

**b.) Definición operacional:** Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Forma “C” – Versión Adultos – ( Self Esteen Inventory - SEI), se considerará las escalas: Si mismo, Social-pares y escala Hogar.

ESCALA	ITEMS
Escala Si Mismo	1 , 3 ,4 , 7 ,10 , 12 , 13 , 15 ,18 , 19 , 23 ,24 25 = 13 ítems
Escala Social – pares	2 , 5, 8 , 14 ,17 , 21 = 6 ítems
Escala Hogar	6 , 9 , 11 ,16 ,20 , 22 = 6 ítems

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

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith -Versión Adultos- Forma "C".*

### 3.4 Técnica e instrumento

a.) **Técnica:** La técnica que utilizaremos será la encuesta.

Según refiere Rodríguez (2010), él afirma y señala que la encuesta es una técnica de investigación que permite dar respuesta a investigaciones tanto en términos descriptivos y de relación de variables de acuerdo al recojo de información sistemática, para ello es importante verificar de forma previa el diseño seleccionado y asegurarse del rigor de la información que se ha obtenido.

b.) **Instrumento:** Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma "C".

Su año de creación es el año 1967 (Siglo XX) en el país natal de Stanley Coopersmith: Estados Unidos.

### 3.4.1 Ficha técnica del inventario de Autoestima de Coopersmith.

#### Ficha técnica

#### Inventario de Autoestima de Coopersmith

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

**Autor:** Stanley Coopersmith.

**Administración:** Individual colectiva.

**Duración:** Aproximadamente 15 minutos, aunque no tiene límite de tiempo.

**Significación:** Es una prueba diseñada para medir actitudes valorativas hacia el sí mismo para 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: Si mismo general , Social-Pares y Hogar.

**Niveles de Aplicación:** 15 años de edad en adelante.

**Finalidad:** medir las actitudes valorativas hacia sí mismo, en las áreas: personal (Si mismo), Social y familiar (Hogar).

**Validez y confiabilidad:** Stanley Coopersmith (1967), reporto 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.

### **3.5. Plan de análisis**

En el siguiente trabajo de investigación para el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo. De esta forma también se aplicó el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y realización de gráficos y/o figuras utilizando el programa de Microsoft Excel para de esta forma lograr plasmar el trabajo y los resultados de manera acorde a lo requerido.

### 3.6 Matriz de consistencia

**Nivel de autoestima del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión – Piura 2017**

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es el nivel de autoestima del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017?	Autoestima	.) Si mismo  .) Social  .) Hogar	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el nivel de autoestima en el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.	<b>TIPO</b> Cuantitativo  <b>NIVEL</b> Descriptivo  <b>DISEÑO</b> No experimental de corte transversal transeccional	Encuesta
			<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Identificar el nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” en el personal de la institución educativa San Sebastián del	<b>POBLACION Y MUESTRA</b> La población muestral son 31 personas que conforman el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La	<b>INSTRUMENTO</b> Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos – Forma “c”.

			<p>distrito de La Unión.</p> <p>Identificar el nivel de autoestima en la sub escala “Social” en el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión.</p> <p>Identificar el nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión.</p>	<p>Unión - Piura</p> <p>2017.</p>	
--	--	--	---	-----------------------------------	--



### **3.7 Principios éticos**

Para realizar esta investigación se consideraron los siguientes principios éticos: La protección de las personas respetando el honor y la dignidad de cada una de ellas; el cuidado del medio ambiente y la biodiversidad evitando en la investigación realizada cualquier daño hacia nuestro entorno; la libre participación y derecho a estar informado explicando a los miembros del personal en que consistía la aplicación y el desarrollo de la encuesta ; la integridad científica respetando los resultados sin que sean manipulados porque serán utilizados en beneficio de la institución educativa. El principio de justicia en donde se explicó el desarrollo de la prueba y se le otorgó el derecho al personal de acceder a sus resultados individuales y el principio de beneficencia y no maleficencia para lograr el bienestar del personal evaluado durante el desarrollo de la investigación. Se consideró el consentimiento informado y expreso en donde se contó con la previa autorización de la directora: Cristina del Rosario Chunga Zapata y se contó con el permiso del personal de la institución educativa San Sebastián - La Unión para el desarrollo de la investigación respectiva.

## IV.RESULTADOS

### 4.1 Resultados

TABLA I

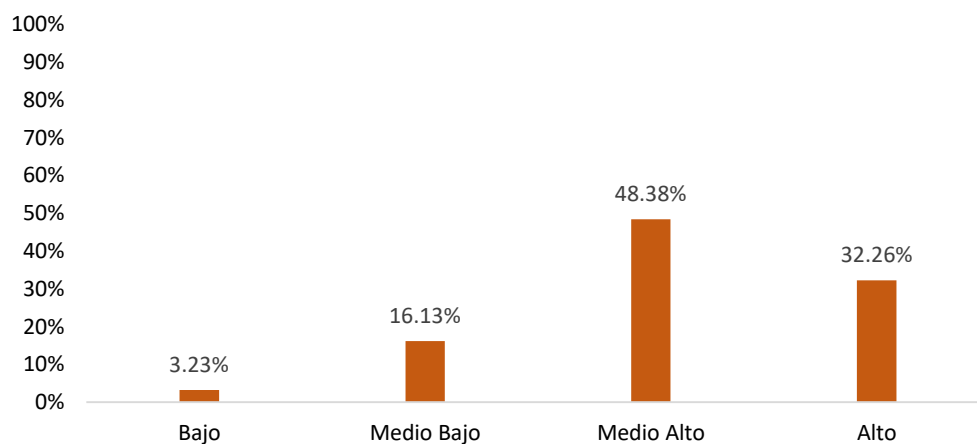
Nivel de autoestima del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	1	3.23 %
Nivel medio bajo	5	16.13%
Nivel medio alto	15	48.38%
Nivel alto	10	32.26%
total	31	100%

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

FIGURA 01

Nivel de autoestima del personal de la institución Educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.



*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

**Descripción:** TABLA I - FIGURA 01. El 32.26% de los evaluados tiene un nivel de autoestima alto, el 48.38% tiene un nivel de autoestima medio alto, el 16.13% tiene un nivel de autoestima medio bajo y el 3.23 % tiene un nivel de autoestima bajo.

TABLA II

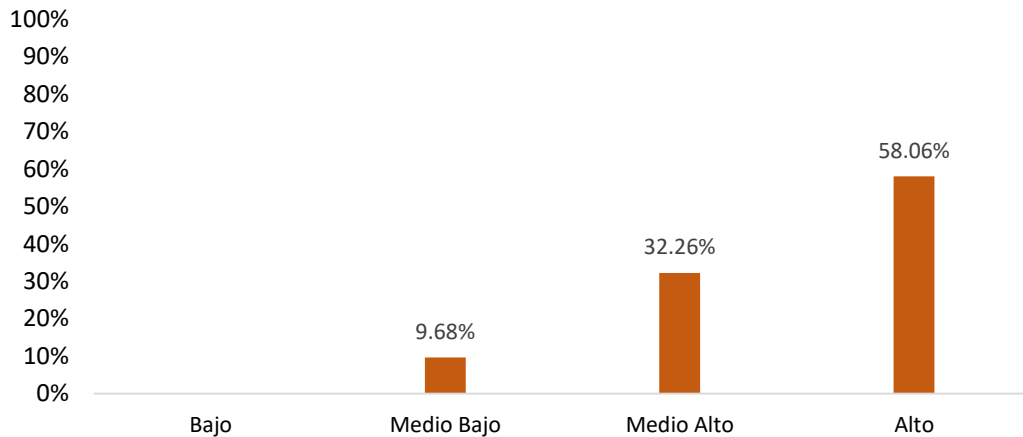
Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel medio bajo	3	9.68%
Nivel medio alto	10	32.26%
Nivel alto	18	58.06%
total	31	100%

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

FIGURA 02

Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo” del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.



*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

**Descripción:** TABLA II – FIGURA 02 – Sub escala: “Si Mismo”. El 58.06% de los evaluados tiene un nivel de autoestima alto, el 32.26 % tiene un nivel de autoestima medio alto y el 9.68% tiene un nivel de autoestima medio bajo.

TABLA III

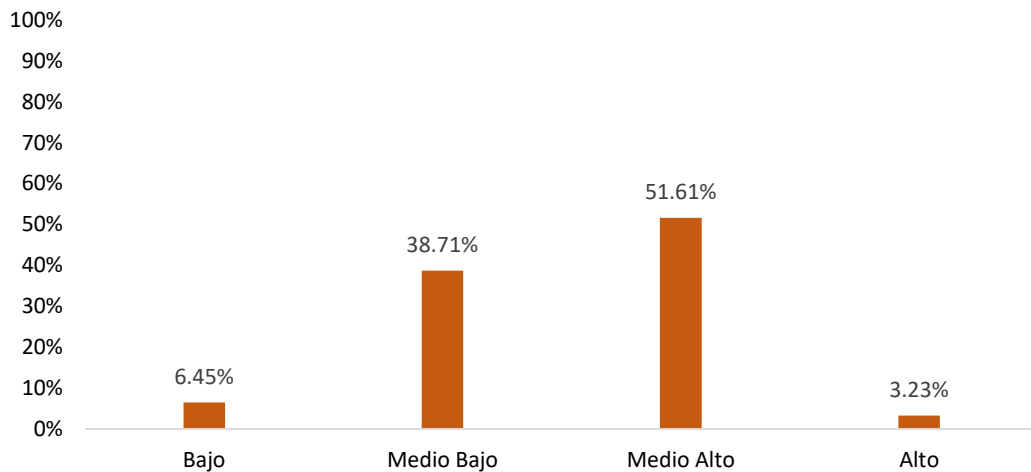
Nivel de autoestima en la sub escala “Social” del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	2	6.45%
Nivel medio bajo	12	38.71%
Nivel medio alto	16	51.61%
Nivel alto	1	3.23%
total	31	100%

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

FIGURA 03

Nivel de autoestima en la sub escala “Social” del personal de la institución educativa San Sebastián en el distrito de La Unión - Piura 2017.



*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

**Descripción:** TABLA III – FIGURA 03 – Sub escala: “Social”. El 3.23% de los evaluados tiene un nivel alto de autoestima; el 51.61% tiene nivel medio alto de autoestima, un 38.71% tiene un nivel medio bajo de autoestima y un 6.45% tiene un nivel bajo de autoestima.

TABLA IV

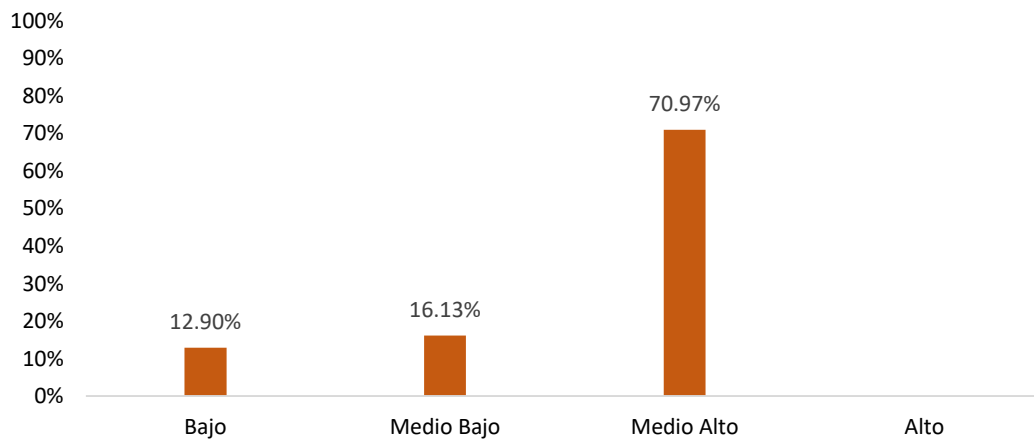
Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” del personal de la institución educativa San Sebastián en el distrito de La Unión - Piura 2017.

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	4	12.90%
Nivel medio bajo	5	16.13%
Nivel medio alto	22	70.97%
Nivel alto	0	0%
total	31	100%

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

FIGURA 04

Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” del personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017.



*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –forma “c” (1967)*

**Descripción:** TABLA IV - FIGURA 04 – Sub escala “Hogar”. El 70.97% de los evaluados tiene un nivel medio alto de autoestima, el 16.13 % tiene un nivel medio bajo de autoestima y el 12.90% tiene un nivel bajo de autoestima.

## 4.2 Análisis de los resultados

En lo que respecta a la tabla I, figura 01 los resultados reflejan que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de la Unión – Piura 2017 es de nivel medio alto, esto significa que los evaluados son personas con un correcto rango de autovaloración pero con ciertos rasgos de inseguridad lo cual se denota en la búsqueda de la aprobación y aceptación del entorno. Desarrollan habilidades intrínsecas y extrínsecas con la finalidad de adaptarse, logrando obtener expectativas de aceptación por las personas que le rodean. Evidencian apego por las relaciones familiares emitiendo y recibiendo consideración y respeto, información obtenida por Stanley Coopersmith en el año 1967. Esta aportación es apoyada por Santos, J.(1993), él señala que el trabajo es una actividad íntegra que permite obtener la satisfacción de necesidades lo cual permite mantener una adecuada salud mental; esto va de la mano con el desarrollo correcto de la autoestima porque para desarrollar un correcto trabajo se debe fomentar una adecuada autovaloración y un acertado desarrollo en las relaciones sociales en especial con los miembros de la familia. Finalizando es necesario señalar que estos resultados concuerdan con los obtenidos por Seminario, E. (2018) quien en su investigación titulada: “El nivel de autoestima de los trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018” obtiene un nivel de autoestima medio alto a nivel general.

En lo que respecta a la tabla II, figura 02 los resultados reflejan que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la institución educativa San Sebastián

del distrito de la Unión – Piura 2017 en la sub escala “Si mismo” es de nivel alto, esto significa que el personal evaluado presenta correcta valoración de sí mismo, confianza, estabilidad y deseos de mejorar de forma diaria. También los evaluados poseen habilidades intrínsecas y extrínsecas para sobreponerse a la crítica manteniendo actitudes e ideas positivas, información obtenida por Stanley Coopersmith en el año 1967. Este aporte es apoyado por Naranjo, C. (2007) quien refiere que las personas con autoestima alta se enfocan en la expectativa de ser exitosas porque confían en sus capacidades y sus esfuerzos por solucionar cualquier disyuntiva. Esta actitud positiva que poseen les permite aceptar sus propias opiniones y las de su entorno, siguiendo sus propios juicios cuando hay diferencia de ideas. Finalizando es necesario señalar que estos resultados concuerdan con los obtenidos por Alfonzo, M. (2019) quien en su investigación titulada: “Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Agropecuario N° 07 Chiclayito , Castilla -Piura ,2017” obtiene en la sub escala “Si mismo” un nivel de autoestima alto .

En lo que respecta a la tabla III, figura 03 los resultados reflejan que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de la Unión – Piura 2017 en la sub escala “Social” es de nivel medio alto y esto significa que el personal evaluado evidencia correcta probabilidad a lograr una adaptación en su entorno. También evidencian correctas habilidades en las relaciones con su ambiente social, logrando establecer correctas expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de las personas que los rodean,

información obtenida por Stanley Coopersmith en el año 1967. Esta aportación es apoyada por Branden, N. (1993) quien señala que las personas en el proceso de desarrollar su autoestima poseen una sensación de eficacia inherente del mérito, convirtiéndose en la suma integrada de confianza y respeto obtenido por el entorno social evidenciándose en la aceptación que posean por parte de las personas que le rodean. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Távara, M. (2019) quien en su investigación titulada: “Nivel de autoestima en el personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega-Piura 2018” obtiene en la sub escala “Social” un nivel de autoestima medio alto.

En lo que respecta a la tabla IV , figura 04 los resultados reflejan que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de la Unión – Piura 2017 en la sub escala “Hogar” es de nivel medio alto esto significa que el personal evidencia habilidades y cualidades íntimas con la familia sintiéndose muy considerados y respetados, poseen independencia y aspiraciones en la familia , aunque en ocasiones denotan inseguridad ante ciertas decisiones que se deben tomar a nivel colectivo en equipo familiar , información obtenida por Stanley Coopersmith en el año 1967. Asimismo esta aportación es apoyada por Maslow, A. (1943) el cual nos informa acerca de la necesidad de protección y seguridad la cual es una de las principales necesidades del ser humano en donde se destaca la importancia de poseer un hogar en donde se pueda vivir de forma estable practicando un correcto desarrollo con la familia con la cual aquí se reside. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Mejía, S. (2019)



quien en su investigación titulada: “Nivel de autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos -Piura 2017” obtiene en la sub escala “Hogar” un nivel de autoestima medio alto.

Los resultados que se han obtenido favorecen de forma positiva al personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión – Piura 2017, porque denota que el personal se logra desenvolver de forma óptima en el trabajo realizado, demostrando capacidad para afrontar distintas circunstancias y aprendiendo a superar las disyuntivas y/o dificultades que en el trabajo diario se les presenta, logrando en equipo y con autoconfianza realizar los objetivos planteados.

## **V.CONCLUSIONES**

- En el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017 prevalece el nivel medio alto de autoestima.
- En el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017 en la sub escala “Si mismo” prevalece el nivel alto de autoestima .
- En el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017 en la sub escala “Social” prevalece el nivel medio alto de autoestima.
- En el personal de la institución educativa San Sebastián del distrito de La Unión - Piura 2017 en la sub escala “Hogar” prevalece el nivel medio alto de autoestima.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **Recomendaciones**

- Plantear a los directivos del centro educativo crear convenios con instituciones universitarias para lograr obtener el material humano en Psicología y así se desarrolle un trabajo de forma continua con el personal educativo.
- Solicitar la realización de un programa psicopedagógico conformado por talleres psicológicos que permitan fortalecer el autoconcepto de cada trabajador; el aprendizaje de estrategias para que el personal de trabajo mejore la interacción con su entorno y a nivel familiar. Esto permitirá a que el personal de trabajo mantenga el equilibrio en el desarrollo de su autoestima y que aquellos miembros que evidencian una autoestima baja y/o medio baja les ayude a nivelarla.
- Solicitar a los directivos del centro educativo crear estímulos positivos públicos para el personal de la institución educativa (reconocimiento del trabajador del mes y/o felicitaciones en la formación escolar). De esta forma el personal comprenderá la relevancia que poseen para el centro educativo lo cual les ayudará a seguir manteniendo su autoestima dentro de los parámetros correctos y a comprender lo importantes que son para el centro educativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo, M. (2019). Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Agropecuario N°07, Chiclayito, Castilla-Piura 2017. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología. Universidad católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10206/autoestima\\_aduldez\\_Alfonzo\\_Saavedra\\_Marilu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10206/autoestima_aduldez_Alfonzo_Saavedra_Marilu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bolívar, C.; Vargas, C. (2003). Temas de Recursos Humanos. Construcción de la autoestima y su importancia en la empresa.
- Branden, N. (1989). Como mejorar su autoestima. Barcelona: Paidós. Ibérica, Ediciones S. A.
- Branden, N. (1992). El poder de la autoestima. Cómo potenciar este importante recurso psicológico. Barcelona. Paidós Ibérica, Ediciones S. A.
- Branden, N. (1993). Poder de la Autoestima. España Paidós Ibérica, Ediciones S. A.
- Branden, N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. España. Paidós Ibérica, Ediciones S. A.
- Carlos, L. (2017). Autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Asia - Cañete. Tesis para Optar el grado académico de maestría en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de : [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos\\_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Coopersmith, S. (1967). Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith-(SEI) versión Adultos. San Francisco. EE.UU. 3era Edición.

Coopersmith, S. (1976). Estudio sobre la estimación propia. Psicología Contemporánea. Selections Scientifics American. Madrid. Blume.

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

Ganster, D. y Schaubroeck, J. (1995). El efecto moderador de la autoestima y el trabajo. Relación de estrés-salud del empleado. En R. Crandall y P. Perrewe. Estrés ocupacional: un manual. 2ª edición. Nueva York: Taylor y Francis.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. 6ª ed. México D.F.: McGraw-Hill.

Inca, L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal – Lima. Tesis para optar el título profesional de Licenciatura en Psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1404>

Martínez, J. C. (2001): "Las necesidades sociales y la pirámide de Maslow" en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes.

Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Psicológico Review*.

Mejías, S. (2019). Nivel de autoestima del personal de la I. E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017. Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada de Psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11308/autoestima\\_dultez\\_Mejias\\_Ancajima\\_Sharina\\_Thais.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11308/autoestima_dultez_Mejias_Ancajima_Sharina_Thais.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mendoza, K. (2019). Nivel de autoestima en el personal de la I. E Nuestra Señora de las Mercedes – Gran Mariscal del Perú, Catacaos 2017. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10283/autoestima\\_aduldez\\_Mendoza\\_Medina\\_Karen\\_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10283/autoestima_aduldez_Mendoza_Medina_Karen_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Miranda, N. (2015). La relación de la autoestima con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Palora. Requisito previo para optar el título de Psicología clínica. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/21879>

Montes, M. (1996). El dilema del yo en William James. Biblioteca Universidad de Navarra: Edición Paideia.

Mruk, C. (2006). Investigación, teoría y práctica de la autoestima: Hacia una psicología positiva de la autoestima. 3ª edición. Nueva York: Springer.

Naranjo, C. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 7 N°3. Universidad de Costa Rica.

Ramírez, E. (2016). Relación entre autoestima y la depresión en los padres que asisten a la asociación Ayúdanos a ayudar a familiares y personas con discapacidad en el distrito de Corrales – Tumbes ,2015. Tesis para optar el título profesional de psicólogo. Recuperado de : [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1488/autoestima\\_depresión\\_Ramirez\\_Campana\\_Emily\\_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1488/autoestima_depresión_Ramirez_Campana_Emily_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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

Santos, J. (1993). Esfuérgate y sé afirmativo. San Salvador, El Salvador. 1ª edición. Pp 20 - 21.

Seminario, E. (2018). El nivel de autoestima de los trabajadores del centro de Ayabaca – Piura 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de : [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/autoestima\\_adultez\\_Seminario\\_Santur\\_Elisa\\_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/autoestima_adultez_Seminario_Santur_Elisa_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Super, D. (1962). Psicología de la vida laboral. Madrid: Rialp.

Tamayo y Tamayo, Mario (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

Távora, M. (2019). Nivel de autoestima en el personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega – Piura 2018. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú. Recuperado de : [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10288/autoestima\\_adultez\\_Tavara\\_Gutierrez\\_Maria\\_Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10288/autoestima_adultez_Tavara_Gutierrez_Maria_Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vidal, L. (2000). Autoestima y motivación: Valores para el desarrollo personal.  
Editorial Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.



## **ANEXOS**

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

N°	Actividades	Año 2017								Año 2018				Año 2019			
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre I			
		Abril				Septiembre				Abril				Abril			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración de proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora de marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del conocimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							

10	Redacción del pre-informe de Investigación											X					
11	Reacción del informe final												X				
12	Aprobación del informe final por el jurado de investigación													X			
13	Presentación de ponencia en jornada de investigación														X	X	
14	Redacción de artículo científico																X

## PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (\$)
<b>Suministros</b>			
• Impresiones	300.00	1	300.00
• Fotocopias	250.00	1	250.00
• Empastado	100.00	1	100.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	70.00	2	140.00
• Lapiceros	40.00	1	40.00
<b>Servicios</b>			
• Uso de Turnitin	50	2	100.00
<b>Sub Total</b>			930.00
<b>Gastos de Viaje</b>			
• Pasajes para recolectar información	1.750	1	1.750
<b>Sub Total</b>			1.750
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			2.680
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (\$)
<b>Servicios</b>			
• Uso de internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos.	30.00	2	60.00
• Soporte informático (Módulos de investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00

• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub Total</b>			390.00
<b>Recurso Humano</b>			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	90.00	4	360.00
<b>Sub Total</b>			360.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			750.00
<b>Total (\$)</b>			3.430

**Protocolo de la Escala de Autoestima de Coopersmith Adultos.**

<b>INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSIÓN ADULTOS</b>		
Nombre:	Edad:	Sexo: (M)(F)
Profesión:	Fecha:	

Número	FRASE DESCRIPTIVA	V	F
1	Usualmente las cosas no me molestan.		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo.		
3	Hay muchas cosas que de mi cambiaria 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 mi.		
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 estoy tan simpático con mucha gente.		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.		
20	Mi familia me comprende.		
21	Muchas personas son más preferidas que yo.		
22	Frecuentemente siento como 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”**

Miércoles, 13 de septiembre del 2017.

**Dirigido: Cristina del Rosario Chunga Zapata - Director(a) de la institución educativa particular San Sebastián**

De mis consideraciones: Yo, **Luis Antonio Ríos García** identificado con el número de D.N.I :74868679 ; alumno de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y estudiante del octavo ciclo de la carrera de Psicología de la facultad de Ciencias de la Salud; solicito el permiso a la persona a la cual va dirigida este documento para poder realizar mi trabajo de investigación en la institución educativa particular San Sebastián ubicada en distrito de la Unión en la provincia de Piura

Es preciso señalar que la población con la cual realizaré mi trabajo de investigación será el personal adulto que labora en este centro educativo, trabajo el cual se realizará con fines universitarios .

Toda la información y resultados obtenidos será facilitada a la persona a la cual va dirigido este documento con el objetivo de ser usado de la forma que considere necesario y sirva de herramienta para el desarrollo correcto de la investigación. A su vez las fechas de aplicación serán señaladas posterior respuesta a este documento.

Espero encontrar una respuesta a mi solicitud realizada, a su vez le deseo éxito y bendiciones en todo aquello que se proponga día a día.

.Atentamente

Luis Antonio Ríos García

