



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
CHIMBOTE**

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

**NIVEL DE AUTOESTIMA DEL PERSONAL DE LA I.E  
HOGAR SAN ANTONIO. PIURA, 2017.**

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

**AUTOR:**

**TARRILLO GUEVARA, RONAL**

**ASESOR:**

**VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE**

**PIURA-PERÚ**

**2020**

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS 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**

### **A mis Docentes**

Por ser importantes participantes  
en mi formación académica, por  
su paciencia, amistad y orientación.

### **A mi Asesor**

Por su apoyo constante, su asesoría  
permanente, su confianza y amistad.

Y por último agradecer a aquellas  
personas que fueron parte de esta  
investigación, ya que sin su  
colaboración no existiría dicho trabajo.

## **DEDICATORIA**

### **A mi Madre:**

María Guevara Medina, ya que es la persona que me apoyo desde un principio, por su Comprensión, enseñanza y ejemplo de persona trabajadora, constante y optimista.

### **A mi Padre:**

Ricardo Tarrillo Cubas, por ser el mejor referente en mi vida en cuanto a trabajo, practica de valores, sacrificio y lucha constaste. Por la crianza y el amor que tuvo hacia todos sus hijos.

### **A mis Hermanos:**

Por su apoyo moral, espiritual y económico. Por ser testigos de mi crecimiento profesional por sus consejos y aprecio.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de Autoestima del personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio. Piura, 2017. Esta investigación tiene un diseño no experimental y pertenece a la categoría transeccional, ya que los datos se recolectan en un momento y tiempo único. La población muestral estuvo conformada por todo el personal de la institución Educativa Hogar San Antonio. Piura-2017, que en total eran 60 personas, a los cuales se les aplicó una encuesta; el inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith adultos-forma "C" (1975). Al procesar la interpretación del inventario se destacan los resultados de mayor relevancia del cual se determinó que el 83 % del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017. Se encuentra en un nivel de Autoestima Alto. Al analizar los resultados se concluye que el nivel de Autoestima del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017. es Alta.

Palabras Clave: Autoestima, Aduldez, Ámbito Laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the level of self-esteem of the staff of the Hogar San Antonio Educational Institution. This research a non- experimental design and belongs to the category of transectional, since the data is collected in a unique time and time. The population was made up of all the personnel of the aforementioned educational institution, which had a total of 60 people and were taken as a sample to all the staff. to which a survey was applied; The inventory of Stanley Coopersmith selfesteem adults-form "C" (1975). When processing the interpretación of the inventory, the most relevant results stand out, of which it was determined that 83% of the personnel of the I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017. It is in a High Self-esteem level. When analyzing the results, it is concluded that the level of self-esteem of the personnel of the I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017. is High

**Keywords:** Self-esteem, adulthood, labor sphere,

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|   | <b>PAG.</b> |
|---|-------------|
| Jurado Evaluador y Asesor .....                           | ii          |
| Agradecimiento .....                                      | iii         |
| Dedicatoria .....   | iv          |
| Resumen .....   | v           |
| Abstrack.....   | vi          |
| Índice de Tablas .....                                    | viii        |
| Índice de Figuras .....                                   | ix          |
| I.- Introducción .....                                    | 01          |
| II.- Revisión de la Literatura .....                      | 08          |
| III.- Metodología .....                                   | 55          |
| 4.1.- Diseño de Investigacion.....                        | 55          |
| 4.2.- Población y Muestra .....                           | 55          |
| 4.3.- Definición y Operacionalización de la Variable..... | 55          |
| 4.4.-. Técnica e Instrumento.....                         | 56          |
| 4.5.- Plan de Análisis .....                              | 58          |
| 4.6.- Matriz de Consistencia .....                        | 59          |
| 4.7.- Principio Éticos .....                              | 60          |
| IV.- RESULTADOS .....                                     | 61          |
| 5.1.- Resultados .....                                    | 61          |
| 5.2.- Análisis de Resultados .....                        | 65          |
| V.- CONCLUSIONES .....                                    | 68          |
| ASPECTOS COPLEMENTARIOS .....                             | 69          |
| REFERENCIAS .....   | 70          |
| ANEXOS .....  | 76          |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| TABLA I .....   | 61 |
| Nivel de Autoestima del personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio.<br>Piura, 2017.                         |    |
| TABLA II .....  | 62 |
| Nivel de Autoestima en la escala Si Mismo del personal de la Institución Educativa<br>Hogar San Antonio. Piura, 2017.   |    |
| TABLA III .....   | 63 |
| Nivel de Autoestima en la escala Social del personal de la Institución Educativa<br><br>Hogar San Antonio. Piura, 2017. |    |
| TABLA IV .....  | 64 |
| Nivel de Autoestima en la escala Hogar del personal de la Institución Educativa<br>Hogar San Antonio. Piura, 2017.      |    |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| FIGURA 01 .....   | 61 |
| Nivel de Autoestima del personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio.<br>Piura, 2017.                       |    |
| FIGURA 02 .....   | 62 |
| Nivel de Autoestima en la escala Si Mismo del personal de la Institución Educativa<br>Hogar San Antonio. Piara, 2017. |    |
| FIGURA 03 .....   | 63 |
| Nivel de Autoestima en la escala Social del personal de la Institución Educativa<br>Hogar San Antonio. Piura, 2017.   |    |
| FIGURA 04 .....   | 64 |
| Nivel de Autoestima en la escala Hogar del personal de la Institución Educativa<br>Hogar San Antonio. Piura, 2017.    |    |

## **I. INTRODUCCIÓN**

Esta investigación trata sobre la autoestima, un tema con mucho énfasis en la sociedad actual y que su poca importancia hace que la persona con este de problema no se pueda desarrollar como una persona íntegra y libre. Tratar el tema es prevenir muchas consecuencias que pueden generar un malestar significativo en la vida de las personas y que en muchas ocasiones puede llegar a suceder consecuencias devastadoras.

Para abordar más el tema hacemos mención a Coopersmith (1976), lo cual define a la autoestima como “el juicio personal de valía que es expresado en actitudes que el individuo toma hacia sí mismo. Es una experiencia subjetiva que se trasmite a los demás por repostes verbales o conducta manifiesta”.

Así mismo, Brande (1995). Da la siguiente definición sobre autoestima: La autoestima consumada, es la experiencia fundamental que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. En otras palabras, se puede decir que es la confianza en nuestra capacidad de pensar, nuestra capacidad para enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida, la confianza en nuestra capacidad de triunfar y ser felices; el sentimiento de ser respetable, de ser dignos, y a tener derecho de afirmar nuestras carencias y necesidades, a alcanzar r nuestros principios morales y a gozar el fruto de nuestro esfuerzo. Por otro lado, analizando la autoestima desde un punto de vista laboral.

Según la OMS, refiere que la salud es un: "Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", parece evidente que la autoestima juega un papel muy importante en el desarrollo y mantenimiento de este estado de completo bienestar físico, mental y social. Y no sólo eso, la autoestima es un factor de protección muy importante a la hora de prevenir un trastorno de la conducta alimentaria. De hecho, la autoestima se considera factor de protección inespecífico, es decir, una autoestima saludable disminuye considerablemente la probabilidad de padecer situaciones de riesgo, no sólo con respecto al TCA, sino con respecto a otras conductas de riesgo como consumo de sustancias psicoactivas, conductas violentas, o conductas sexuales de riesgo.

La autoestima a nivel nacional es un tema acerca del cual recién se comienza a reflexionar en los medios de comunicación y en algunos círculos académicos. El empleo del concepto de autoestima referido a los habitantes nacionales, plantea problemas de naturaleza teórico, pero también de carácter técnico. Se suele utilizar en muchas ocasiones de manera amplia: se dice, por ejemplo, que en un triunfo futbolístico elevaría la autoestima de los peruanos. (León, R. 2008).

Matamoros, A. (2006), nos dice que de acuerdo a su nivel de autoestima será la posición de los trabajadores ante un problema, así como sus aspiraciones. El éxito no esté marcado en la vida de la persona cuando nace, no se trata de algo de suerte o no, es un camino que requiere de decisión y esfuerzo confiando en las propias capacidades de los cuales muchas personas en el ámbito laboral pierden de vista esto, se sienten infelices por un fracaso en lugar de tomar la experiencia y verse a sí mismo como seres capaces de superar una caída, aprender de ella y continuar

para lograr sus objetivos, para ser parte activa de esfuerzo para sacar adelante una organización.

La autoestima es fundamental para que la persona se llegue a desarrollar de manera óptima en diversos ámbitos de la vida tanto a nivel personal, social y familiar. De acuerdo a su nivel de autoestima será el grado de éxito que tenga al momento de realizar sus actividades y superarse como persona; tenido en cuenta lo manifestado se realizó esta investigación en la Institución Educativa Hogar San Antonio la cual se encuentra ubicado en la AV. San Martín – Piura, cuenta con más de 56 años al servicio estudiantil, formando alumnos con carácter católico, es una Institución privada que cuenta con el nivel secundario en el turno continuo de la mañana. El personal de esta casa de estudios está conformado por 60 miembros entre ellos directora, sub director, secretaria, docentes, auxiliares de educación, personal de limpieza y encargado de portería. Durante las actividades de campo que realizaba como parte de mi formación profesional y a petición de curso de Tutoría y Orientación psicológica en esta Institución he podido evidenciar de manera directa y por referencia del personal un malestar en la vida de estas. Manifiesta mediante las actitudes desalentadas en cuanto a la realización de sus actividades, frecuentemente deseaban ser otra persona, sentían presión por parte del grupo familiar con una pobre opinión acerca de sí mismo y con muy poca adaptabilidad hacia las cosas nuevas o cambios en la vida. Esto fue lo que me motivó a realizar la esta investigación, contando con la el permiso con el permiso del director y su interés en dicho proyecto.

Por esta razón la presente investigación busca un ajuste respecto a la autoestima en sus tres escalas en el personal de dicha Institución, con el objetivo de establecer un bienestar para un mejor desempeño tanto en nivel social, laboral y hogar. En todo caso de darse los resultados de que el personal tiene una autoestima bajo, sería recomendable que el director y todo el personal reciba ayuda de un profesional de psicología para mejorar en un periodo de tiempo la autoestima o valoración personal.

En nuestra inquietud de encontrar respuesta respecto al Nivel de Autoestima del Personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017". Y de qué manera este dificulta el desarrollo personal, no permitiendo el progreso y la satisfacción para una vida laboral saludable, ya que según las observaciones realizadas se evidencia altos problemas de enseñanza y aprendizaje en el personal. Por ello hacemos mención a Aguirre, C y Vauro, R. (2009), que, en su tesis de Autoestima y Autoeficacia de los chilenos, concluyen que el autoestima y autoeficacia se relacionan en el ámbito laboral con la motivación, desempeño y satisfacción. La autoestima y autoeficacia juegan un rol importante en la motivación laboral, dado que a mayor autoestima y eficacia habrá mayor predisposición a la motivación, habrá mejor desempeño y satisfacción laboral. Igualmente, a mayores estímulos percibidos como motivadores por los trabajadores habrá mayores posibilidades de afianzar y desarrollar la autoeficacia y autoestima.

En base a lo anteriormente dicho nace la siguiente interrogante

¿Cuál es el nivel de Autoestima del personal de la I, E Hogar San Antonio, Piura, 2017?

Para lo cual nos planteamos los siguientes objetivos:

Determinar el nivel de Autoestima del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura,2017.

Determinar el nivel de Autoestima en la escala Si Mismo del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura,2017.

Determinar el nivel de Autoestima en la escala Social del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura,2017.

Determinar el nivel de Autoestima en la escala Hogar del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura,2017.

La presente investigación se justifica debido a que la baja autoestima en las personas puede generar sentimientos de apatía, aislamiento social, falta de capacidad de amar y poca pasividad, mientras que las personas con alta autoestima se relaciona mejor con las personas, tienen capacidad de control sobre las circunstancias, son menos ansiosas y con capacidad para poder tolerar el estrés provocado tanto interno como externo, se consideran menos sensibles a la crítica, suelen tener mejor salud física y mental, tienden a disfrutar de las relaciones interpersonales y valoran su independencia (Rossemberg, 1962).

La Autoestima es un factor muy importante para lograr el éxito y las metas propuestas, por eso nos planteamos el objetivo de conocer el “Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura,2017”. Actualmente la autoestima influye mucho en la vida de las personas y dificulta o permite el desarrollo de la misma, es por eso que se realiza dicha investigación. Así mismo este trabajo será de gran utilidad para el director de esta Institución pueda intervenir y contribuir a la mejora de la autoestima para el personal de su Institución que dirige.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño no experimental, se rige a la categoría transeccional o transversal, la población y muestra es todo el personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio. Piura-2017, lo cual estuvo conformado por 60 personas. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el Inventario de autoestima Stanley Coopersmith Adultos-forma C (1967), El resultado de esta investigación en lo que respecta al nivel de autoestima refleja que el 83% se encuentra en un nivel Alto, la investigación concluye que el nivel de autoestima en el personal de la I. E Hogar San Antonio.Piura,2017. Es Alta, El nivel de autoestima en la escala Si mismo en el personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017. Es Alta, el Nivel de autoestima en la escala Social del personal de la I. E Hogar San Antonio.Piura,2017. Es Medio Alto, el Nivel de autoestima en la escala Hogar del personal de la I. E Hogar San Antonio.Piura,2017. Es Medio Alto.

el presente trabajo está estructurado de la siguiente manera;

Capítulo I Introducción, en este capítulo trata sobre una perspectiva general de la investigación

Capitulo II Revisión de la Literatura; en este capítulo encontramos los antecedentes Internacionales, nacionales, locales que se han considerado y las bases teóricas de la investigación.

Capitulo III Metodología, este capítulo describe la metodología de la investigación; diseño, población, muestra, técnica e instrumento, definición y operacionalización de la variable, plan de análisis y principios éticos.

Capítulo IV, en este capítulo encontramos los resultados y análisis de resultados

Capítulo V Conclusiones, se realiza las conclusiones en base a los resultados

Esta investigación finaliza con los Aspectos complementarios; recomendaciones, referencias y anexos.



## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

- **Internacionales.**

Jinez, A. (2017). “La autoestima y las relaciones interpersonales en las familias del barrio centro en la Parroquia Totoras del Cantón Ambato- Ecuador”. El presente proyecto estaba encaminado a detectar los factores de la autoestima, siendo el objetivo investigar la influencia que tiene la autoestima en las relaciones interpersonales en las familias del Barrio Centro en la Parroquia Totoras del Cantón Ambato, de acuerdo a la investigación realizada la autoestima es como se califica, mira y siente el individuo consigo mismo ya que se desarrolla en el seno familiar, desde los primeros meses de vida, ya que desde el momento del nacimiento, tanto los padres, cómo él bebe, establecen interacciones y depende de la calidad y tipo de éstas, que se den las condiciones para el adecuado desarrollo de la autoestima y sus relaciones interpersonales, se utilizó el método o conjunto de pasos en la presente investigación para la obtención de conocimientos se produce por medio de la aplicación del enfoque socio histórico, conocido también como sociocultural (Ferreiro, 2009) Además, es importante resaltar que para generar el presente estudio se tomó en cuenta el paradigma socio cultural el mismo que se funda en las relaciones sociales, en la interacción del ser humano con el mundo físico y que el hombre es el único que puede manejar su medio el mismos que le permite ser protagonista de la construcción de su propia personalidad además constituye una síntesis integradora y coherente de los conocimientos científicos sobre el desarrollo humano, del papel de la educación y de las condiciones sociales de vida en el desarrollo de nuevas generaciones, mismo que concibe al individuo como

constructor y protagonista de su personalidad de su propio aprendizaje y por ende de su propio cambio, y el enfoque crítico propositivo ya que la problemática indicada surge de la crítica misma, de la comunidad que rodea a la población enmarcada con el propósito de investigar sobre la autoestima y la inadecuada funcionalidad de las relaciones interpersonales con la familia es de gran relevancia la comprensión de lo que puede provocar la autoestima, conocer los motivos o factores que acarrear a una autoestima ya sea alta o baja. Analizar y criticar las causas que influyen y descubrir una manera de intervención sobre el fenómeno que se ha venido suscitando desde hace varios años, la misma que tiene la intención de lograr el alivio sintomático de las personas identificadas con dicha problemática se ha utilizado un enfoque cuanti-cualitativa, esto debido a que mediante este se podrán analizar valores, cualidades, características y la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población de los miembros de las familias que se encuentran ligadas a la problemática estudiada con el propósito de poder conocer y razonar de una mejor forma el problema, para por medio del levantamiento de información utilizando test dirigidas los miembros de las familias, para poder establecer información relevante para la investigadora, para ello fue necesario involucrarse totalmente observando el problema desde el interior de los hogares de las familias. Se utilizó una variedad de instrumentos para recoger información como imágenes, observaciones, historias de vida y Test Psicológico en los que se describen las prácticas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes. Generando esta investigación se pretende mostrar que es relevante hablar e indagar más acerca

de la autoestima que adquiriendo cada vez mayor protagonismo para mejorar la calidad de vida de los miembros de las familias y la manera de llegar a cada uno de ellos para saber lo que están pensando cómo se sienten consigo mismo o como se consideran dentro de su entorno familiar y social, de esta se pretende saber cuál es la autoestima y las relaciones que ellos mantienen dentro de su entorno y a la vez conocer si esto les afecta en sus maneras de relacionarse con los demás.

Miranda, N. (2015), investigó sobre: “La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora”-Ambato Ecuador, Tesis para optar el Título de Psicóloga Clínica en la Universidad Técnica de Ambato Ecuador. El objetivo fue establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el período octubre 2014 – marzo 2015. La población con la que se trabajó 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. El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado de Pearson para medir el grado de relación entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”. Los resultados obtenidos indican que en la población estudiada la autoestima no influye o afecta significativamente a la presencia de estrés laboral, asimismo los resultados referentes al nivel de autoestima del personal administrativo del GADM Palora muestran que ninguna persona tiene una autoestima baja, el 78,26% presenta

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

Akgunduz, Y. (2015), desarrolló una investigación titulada: La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño laboral en empresas hoteleras, en la Universidad de Mersin, Mersin, Turquía. El objetivo fue explorar la influencia de la autoestima y el estrés de rol en el desempeño laboral en empresas hoteleras turcas. La muestra fue de 280 empleados y se empleó un cuestionario con 52 ítems que median el estrés, desempeño laboral y autoestima. Los resultados revelaron que la ambigüedad de rol previsiblemente afectadas eran el rendimiento en el trabajo en un grado significativo. El conflicto de roles tiene un efecto

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

- **Nacionales**

Inca, L. (2017), investigó sobre: “Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. Esta investigación es de tipo y diseño descriptivo transversal, trabajó con un muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 fueron varones y 15 mujeres, utilizó el test de Autoestima de Stanley Coopersmith. Los resultados obtenidos indican que el 52% tiene alta autoestima, 42% autoestima moderada o promedio y 6% nivel bajo de autoestima. Además, entre hombres y mujeres evidenciaron al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios fueron el factor familia y factor sí mismo. Se concluyó considerando lo anterior y observando los resultados obtenidos en la investigación realizada en la empresa Grupo Cabal, mantener, mejorar y potenciar los niveles de autoestima de los trabajadores para fomentar mayor desempeño laboral y menor desgaste profesional.

Herrera, L. (2016), La presente investigación es titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestreo 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 12 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.

Fernández, Y. (2015). La investigación titulada Autoestima y Desempeño del Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Comas, Lima en el año 2014, se desarrolló con el fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación de las variables autoestima y desempeño docente. Es un estudio sustantivo de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal, cuya población estuvo conformada por 3 896 docentes del nivel secundaria del distrito de Comas, y una muestra probabilística estratificada por unidades de costeo de 363 docentes, donde se aplicó los instrumentos de autoestima, cuyos componentes son: autoestima general, autoestima social, autoestima familiar y autoestima escolar y desempeño docente, cuyos componentes son: dominio I, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; dominio II, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; dominio III, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y dominio IV, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuya validación de contenido fue realizada por doctores expertos en la temática. Las conclusiones indican que la autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Comas Lima, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,152, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de  $p=0,002$ .

- **Regionales**

Seminario, E. (2018). realizo la investigación denominada Nivel de autoestima en 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 trabajadores del Centro de Salud Ayabaca presentan una autoestima medio alto a nivel general; En la sub escala sí mismo con un 55% presentan un nivel medio alto, en la sub escala social con un 45% presentan un nivel medio alto y en la sub escala hogar con un 60% presentan un nivel medio alto. En conclusión, el nivel de autoestima de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca – Piura 2018, es un nivel medio alto, que nos indica que colaboradores del Centro de Salud Ayabaca, en su mayoría son personas optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, según las generalidades de nuestro instrumento.

Aguilar, R. (2019). Realizo la investigación “Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura,2018.” Esta investigación es de tipo Cuantitativo, nivel Descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – transeccional. La población y muestra está conformada por 45 miembros del personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús, para la recolección de datos la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C versión adultos, el procesamiento de la



información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2013, teniendo en cuenta los principios éticos antes y durante la investigación. El resultado de la investigación determinó que el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 58% se encuentra en un Nivel Alto, en la sub escala sí mismo el 82% es Nivel Alto, en la sub escala social el 53% es Nivel Medio Alto y en la sub escala hogar el 82% es Nivel Medio Alto. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Alto.

Rivera, M. (2019). Realizo la investigación titulada “Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá De Balaguer, Castilla-Piura 2017”, teniendo como objetivo, medir el nivel de autoestima del personal de dicha institución, para la cual se utilizó una metodología de tipo cuantitativa de nivel descriptivo con diseño no experimental de corte transversal-transeccional. Para la realización de esta investigación se contó con todo el personal de la institución educativa como docentes, administrativo, personal de mantenimiento, de limpieza y de las diferentes aéreas, siendo un total de 42 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó al grupo humano la Escala de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma “C”. Los resultados generales de esta investigación indican que el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá De Balaguer es de un 84% ubicándolo en un nivel alto, demostrando así el nivel de cada sub escalas, en la sub escala de sí mismo obtiene un 91% alcanzando un nivel alto; en la sub escala social un 64% alcanzando un nivel medio alto, sud escala hogar un 79% alcanzando un nivel medio alto. Basado en los resultados anteriormente mencionados concluyo que el nivel de autoestima que prevalece en el personal de la Institución Educativa Josemaría Escrivá De Balaguer es alto.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### A) Autoestima

#### a) Definición

Cuando hablamos de autoestima nos estamos refiriendo a un concepto muy amplio, ya que hay mas de un autor que habla de ello por lo tanto hay mucha definiciones que podemos encontrar. Primramente mencionaremos a:

Coopersmith, S. (1967). La autoestima es la valoración que la persona tiene sobre si mismo, lo cual lo expresa mediante conductas de aprobación o desaprobación, es forma en la que el individuo se siente significativo, capaz y exitoso de lograr objetivos o metas. así mismo se considera a la autoestima como subjetivo, es decir que la persona puede aceptar o no el resultado de dicha autopercepción.

Según Maslow, A. (1954). La autoestima de un individuo depende en gran medida de lo que perciba de sí mismo y cómo se evalúe, ya sea a partir de sus logros, actividades, funciones que desempeñe, amor y afecto que dé y reciba; por eso es de gran importancia el valor que le dé a lo que los demás piensan de él, ya que nadie se percibe en abstracto sino de acuerdo al lugar donde se desempeñe y la sociedad en la que viva; los criterios con los que otros le juzgan se basan en factores sociales, en términos de los grupos sociales a los que pertenece, y el status que tenga( sexo, edad, ocupación, etcétera). Las experiencias sociales juegan un papel importante en la valoración que una persona se dé así misma.

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

El autor Mézerville (1993, citado por La Cerna 2018 p. 16) hace mención que escritores como William James y Alfred Adler refieren que el autoestima es el producto de los resultados de los objetivos que uno se propone, así mismo mencionan que el proceso de desarrollo de la autoestima no solo se da dentro de la persona sino que también influye el factor externo, es decir el éxito o fracaso que se puede obtener en la búsqueda de los objetivos propuestos. En conclusión se puede decir que la autoestima está sustentada por dos formas, que puede ser tanto interno (capacidad de competencia frente a los demás) como externo (grado de estima de otras personas hacia uno mismo)

Coopersmith. (2009) considera a la autoestima como la parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo. En 1987, Coopersmith corrobora sus definiciones afirmando que la autoestima es como la evaluación que una

persona realiza y mantiene comunmente sobre si mismo, se expresa a través de sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el grado en que cada persona se considere capaz, significativa, competente y extosa. Añade además que no está sujeto a cambios transitorios, sino más bien es estable al tiempo aceptando que en determinados momentos se dan ciertos cambios, expresando las actitudes que toma sobre si mismo.

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

Cuando intentamos hablar de autoestima hacemos referencia a una actitud de uno mismo. Esto implica aceptar ciertos indicadores que tiene base tanto como psicológicas como antropológicas, respetando otros modelos. Al mencionar la “actitud” estamos aludiendo a la forma habitualmente de amar, sentir, pensar y comportarse consigo mismo. Implica también la manera en la cual nos enfrentamos con nosotros mismos y la forma mediante la cual ordenamos nuestras experiencias. La autoestima forma parte de nuestra personalidad y

se basa en ello para darle sentido. Esta resulta de la historia que cada persona tiene, de una serie acciones y experiencias que sucede durante la etapa de la vida. La autoestima tiene una esencia dinámica, tiende a crecer, afianzarse más íntimamente, unirse a otras actitudes nuestras o, por el contrario, disminuir y decaer. Es una forma de ser y actuar que se establece en los niveles más profundos de nuestras capacidades, pues resulta de la conexión de muchos hábitos y aptitudes que se van adquiriendo. Se trata de la meta más alta del proceso educativo, pues es pionera y concluyente de nuestro comportamiento y nos preparara para responder a varios estímulos que percibimos. (Roa, 2013).

Saura, P. (1996) considera que la autoestima es fundamentalmente uno de los pilares esenciales que una persona requiere para llegar a disfrutar de la felicidad. Sin la certeza de que tenemos la capacidad para plantearnos proyectos y lograr concretar al menos uno de ellos, nos faltan la energía y el deseo, y no tenemos ganas de empezar nada que valga la pena.

#### b) Formación de la Autoestima

Coopersmith, S. (1967, Citado en Alvarenga 2012 p. 36) señala que el proceso de formación de la autoestima se inicia a los seis meses del nacimiento, cuando el individuo comienza a distinguir su cuerpo como un todo absoluto diferente del ambiente que lo rodea. Explica que en este momento se comienza a elaborar el concepto de objeto, iniciando su concepto de sí mismo, a través de las experiencias y exploraciones de su cuerpo, del ambiente que le rodea y de las personas que están cerca de él. Explica el autor que las experiencias continúan, y en este proceso de aprendizaje el individuo

consolida su propio concepto, distingue su nombre de los restantes y reacciona ante él. Entre los tres y cinco años el individuo se torna egocéntrico, puesto que piensa que el mundo gira en torno a él y sus necesidades, lo que implica el desarrollo del concepto de posesión relacionado con la autoestima. En la edad de seis años se inician las experiencias escolares y la interacción con otros individuos o grupos de pares, desarrolla la necesidad de compartir para adaptarse al medio ambiente, el cual es de suma importancia para el desarrollo de la apreciación de sí mismo a partir de los criterios que elaboran los individuos que le rodean. A los ocho y nueve años, ya el individuo tiene establece su propio nivel de autoapreciación y lo conserva relativamente estable en el tiempo.

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

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

Reasoner, R. (1982). Considera que para el desarrollo de la Autoestima hay cinco actitudes básicas, así mismo hace mención que los padres son un factor importante el desarrollo en este, según de cómo sucedan las cosas, el niño determinara si acepta o lo rechaza estas conductas, las cuales son:

#### 1) Sentido de Seguridad

Es considerado el primer paso para la construcción de la autoestima, en donde el menor debe desarrollarse en un ambiente seguro y confiable. En este sentido los padres son los quienes deben proporcionar este medio al niño, ya que ellos son los primeros e importantes con los que el niño tiene contacto. Los padres son los responsables de crear y actuar sobre una base que le permita al niño tener una relación interpersonal viva, brindándole confianza, seguridad y estabilidad, teniendo en cuenta su voluntad. Debe facilitar patrones que le sirvan al adolescente a seguir adelante.

#### 2) Sentido de Identidad o de Autoconcepto

Este sentido se puede alcanzar cuando se realiza un buen intercambio de actitudes los cuales deben ser apoyados con una aceptación positiva y confiando en sus actos. Por otro lado, los padres deben brindar amor y enseñar a que en ellos confíen en sí mismo.

#### 3) Sentido de Pertenencia

En este sentido el adolescente necesita sentirse único, aunque por otro lado tienden a sentirse iguales al resto, lo cual manifiesta ya sea en la forma de vestir o mediante su actuar, caminar o forma de expresar. Estas

manifestaciones se viven de manera intensa ya que el adolescente busca ser autentico.

#### 4) Sentimiento de determinación

Este sentido se logra mediante la propuesta de metas y objetivos que orienten nuestra vida y nos conlleven al éxito, concretando así nuestro sentido de determinación.

En la adolescencia son los padres o maestro quienes determinan nuestras metas, mediante sus expresiones de como regir nuestra conducta o estableciendo normas a las que hay que seguir o por otro lado nos orientan hacia un futuro mejor

#### 5) Sentido de Competencia Personal

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

### c) Componentes de la Autoestima

Según Nathaniel Branden (2010:45) los individuos que tienen una buena autoestima dejan de lado las actitudes para agradar a los demás, y esto se evidencia en una calidad en las relaciones interpersonales que hace la diferencia con las personas con baja autoestima. Estas personas al o ser independientes se muestran más fiables y abiertos en la forma de pensar y sentir. No tiene temor al momento de mostrar sus emociones, así como también de disimular sus penas o frustraciones. Expresan sus opiniones de



manera natural sin sentir vergüenza, aunque estas contradigan a los demás  
Son saludablemente auto afirmativas.

En la autoestima encontramos tres componentes que están interrelacionada de tal manera que si una es manipulada puede modificar a los otros componentes. Estos componentes son:

- **Componente cognitivo:** está componente está formado por el conjunto de conocimientos que se tiene sobre uno mismo. Es una forma de percibirse que cada uno se hace acerca de sí mismo, y que se modifica con la madurez psicológica y con la capacidad cognitiva del individuo. El autoconcepto juega un papel importante en el inicio, desarrollo y consolidación de la autoestima y las demás dimensiones se dirigen bajo la luz que les proyecta el autoconcepto, que al mismo tiempo va acompañada de la autoimagen o representación cognitivo que la persona se hace sobre sí misma en el ahora y en las pretensiones y expectativas futuras. Un autoconcepto repleto de autoimágenes ajustadas, ricas e intensas en el espacio y tiempo en que vivimos demostrará su máxima eficacia en nuestros comportamientos. La fuerza del autoconcepto se basa en nuestras creencias entendidas como convicciones, convencimientos propios; sin creencias sólidas no existirá un autoconcepto eficiente.

- **Componente afectivo:** este componente tiene que ver con el grado de estimación y aceptación que nos asignamos como personas. esta puede ser tanto positivo como negativo según nuestra apreciación “Hay muchos aspectos que me gustan de mí” o “no puedo hacer las cosas bien, soy un inútil”. conlleva consigo autor representación de nosotros mismos, de lo que

rescatamos como positivo y de aquellas características negativas que poseemos. Implica un sentimiento de lo positivos o negativos, de lo agradable o desagradable de lo que percibimos en nosotros. Es admiración ante la propia valía y constituye un conocimiento de estimación ante nuestras aptitudes personales. Este elemento es la respuesta de nuestra sensibilidad y emotividad ante los valores que percibimos dentro de nosotros; es el centro de la autoestima, es la estimación, el sentimiento, la admiración, el aprecio, el efecto, el gozo y el dolor en la parte más íntima de nosotros.

- **Componente conductual:** es el componente que se relaciona con la parte conductual es decir al tensión, intención y decisión, es la forma en que como ponemos en práctica nuestra conducta y lo orientamos hacia una manera más coherente. Se puede decir que sería a autoafirmación dirigida hacia el propio yo buscando consideración y reconocimiento por parte de los demás. Constituye el esfuerzo por alcanzar el respeto ante los demás y ante nosotros mismos.

En palabras de Collarte (1992) una persona con autoestima positiva depende de los siguientes factores:

- a). Sentido de seguridad; se forma poniendo reglas realistas y fomentado el respeto y el deber.
- b). Sentido de pertenencia; se desarrolla fomentado la aprobación, el vínculo entre las personas, la incorporación a trabajos colectivos y la creación de ambientes adecuados y positivos.

c). El sentido de propósito; se logra permitiendo la fijación de metas, a través de la comunicación de las expectativas y el establecimiento de las confianzas.

d). El sentido de competencia; se favorece con la relación de opciones propias y la toma de decisiones donde la autoevaluación y el reconocimiento de logro tiene un papel fundamental.

#### d). Teorías Motivacionales de la Autoestima

estas teorías dan una base de cómo explicar el origen de la autoestima y la importancia de la Autoestima y lo que implica en la vida de las personas, es por eso que se hace mención en estas bases teórica.

##### 1). La Teoría de Maslow

como primer lugar encontramos a Maslow (1954) quien establece una jerarquía de necesidades motivacionales, que empieza por las de bajo nivel, es decir; necesidad de supervivencia, seguridad, pertenecía y autoestima. Termina con las de un nivel superior las cuales son; logro intelectual, apreciación, autorrealización. Por lo tanto, cuando se logra satisfacer las necesidades de un nivel bajo, el ser humano tiene la motivación para satisfacer las necesidades del nivel superior. Estas necesidades se ven representadas mediante una pirámide a la cual se denomina “La Pirámide de Necesidades de Maslow”.

Lo que se puede apreciar en esta teoría propuesta por Maslow, es que la autoestima es una necesidad que el ser humano tiene que satisfacer para poder continuar con otras necesidades para poder llegar a desarrollarnos como personas en diferentes ámbitos de la vida, aplicando está en la investigación

realizada se puede decir que la autoestima juega un rol en el desempeño de la persona en diferentes ámbitos laborales.

## 2). La teoría del logro.

En segundo lugar, encontramos a David McClelland y John Atkinson quienes figuraron entre los primeros en interesarse por el estudio de la motivación de logro quienes proponen que las personas tienen la necesidad de conseguir un objetivo o meta, que en el intento de conseguirlo van a aumentar o mantener su habilidad considerando esta como una obligación de excelencia que puede lograrse o fracasar en el intento. Además, Atkinson añade que, dentro de la teoría del logro hay un concepto de temor al fracaso, lo que implica adelantarse a un fallo, así mismo sustenta que dentro de la teoría del logro existe la necesidad de adelantarse al fracaso y esto evidencia en todas las personas.

## 3). La teoría de la atribución

finalmente tenemos la teoría de la atribución propuesta por Heider en 1958, en la cual menciona que las personas tienden a realizar una evaluación de cómo la gente percibe su comportamiento y el de los demás. Es decir, otorgar una explicación de por qué ocurren las cosas de una forma determinada, y esto se logra explicar haciendo mención a determinadas causas, que pueden depender de los siguientes factores:

- Locus: relacionado íntimamente con la autoestima del sujeto

o Interno: es decir que las causas son factores internos, como por

ejemplo la personalidad, conducta, motivación

o Externo: la causa no depende del individuo. En este caso podemos decir que los factores son externos, el ambiente donde se desarrolla la persona.

- Estabilidad: se trata de la estimación que la persona realiza acerca de la relativa estabilidad o inestabilidad en el tiempo del problema al que se enfrenta.

o Estable.

o Variable.

- Controlabilidad: será la estimación que el individuo tiene sobre si el fracaso no depende de él.

o Controlable.

o No controlable.

Analizando las características según la teoría de la atribución diremos que existen diferentes patrones, entre ellos y el más importante es la indefensión, lo cual se caracteriza por que los éxitos están determinados por causas externas, con una estabilidad variable y no controlable. Este sería una atribución característica de una persona con baja autoestima, por tanto, para ayudar a estas personas se debería enseñar a atribuir a causas internas, con estabilidad variable y controlables de tal manera que puedan lograr el éxito o superar el fracaso.

d). La Autoestima, el Motor de Nuestro Comportamiento.

Para Roa (2013) La autoestima está relacionado con el conocimiento personal (lo que una persona piensa acerca de sí misma). una persona puede

evidenciar su autoestima por forma que realiza las cosas y como lo hace. Existen tres buenos motores que influyen en el comportamiento del individuo y suelen manifestarse simultáneamente:

- Actuar para tener una mayor satisfacción y creerse mejor. En este caso, dicho individuo buscara alabanzas eludiendo tareas en las que podría fallar y haciendo aquellas en las que está seguro.
- Actuar para confirmar la imagen que los demás y de el mismo, tienen de sí. Como por ejemplo si una persona cree ser un buen futbolista, querrá jugar al fútbol siempre que encuentre la menor oportunidad. Si por el contrario cree que se le da mal la jardinería, arreglara mal ciertas cosas del jardín y dirá que es por azar cualquier mejoría que experimente en esta afición.
- Actuar para ser coherente con la imagen que tiene de si mismo, por mucho que cambien las circunstancias. Para el individuo es muy difícil cambiar algo de sí mismo que afecte a alguna de sus ideas básicas y posibilite un comportamiento diferente.

#### e). Características de la Autoestima

Coopersmith, S. (1996). Menciona que la autoestima tiene diversas características como en las que se incluye que es relativamente estable en el tiempo. Esta característica incluye que la autoestima es susceptible de variar, pero esta variación no es fácil, dado que la misma es el resultado de la experiencia, por lo cual sólo otras experiencias pueden lograr cambiar la autoestima. Así mismo, explica el autor que la autoestima puede variar de acuerdo al sexo, la edad y otras condiciones que definen el rol sexual. De esta

manera, un individuo puede manifestar una autoestima en relación con sus factores específicos. La segunda característica de la autoestima es su individualidad. Dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos, ésta es la resultante de las experiencias individuales de cada individuo, el cual es diferente a otros en toda su magnitud y expresión. La autoevaluación implícita en el reporte de la autoestima exige que el sujeto examine su rendimiento, sus capacidades y atributos, de acuerdo con estándares y valores personales, llegando a la decisión de su propia valía. Este autor agrega que otra característica de la autoestima es que no es requisito indispensable que el individuo tenga consciencia de sus actitudes hacia sí mismo, pues igualmente las expresará a través de su voz, postura o gestos, y en definitiva, al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tenderá a evaluarse considerando las apreciaciones que tiene elaboradas sobre su persona.

Bonet, J. (1997). Menciona que las características están para diferenciar a las personas que tienen una estimación ya sea en mayor o menor grado.

- El Aprecio natural de uno mismo como ser humano, muy independientemente de lo que pueda hacer o poseer, de tal manera que se considera igual, aunque diferente a cualquier otra persona.
- Aceptación transigente y esperanzada de sus limitaciones, debilidades, errores, fracasos. Se reconoce así mismo como un ser humano falible, como todos los demás y no le acongoja demasiado el hecho de errar con mayor o menor frecuencia.
- Afecto, una actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia sí misma, de tal suerte que la persona se sienta en paz y no en guerra con sus

pensamientos y sentimientos (Aunque no le agraden), con su imaginación y con su cuerpo (con todas sus arrugas y verrugas).

- Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales, tanto como físicas como psíquicas, intelectuales como espirituales.

➤ Características de las personas;

#### Personas con alta Autoestima

- Capacidad para la toma de iniciativas
- afrontar nuevos desafíos
- Valoración sus logros.
- Sabe superar los errores, tiene la capacidad para manejar la frustración.
- Expresa sus emociones y sentimientos sin temor.
- Asume sus responsabilidades
- Toma decisiones y se considera autónomo.
- Tiene muy buenas relaciones interpersonales.

#### Con baja autoestima

- No tiene capacidad de iniciativa y depende mucho de las otras personas
- Evidencia temor para enfrentar nuevos desafíos.
- No valora sus capacidades y aptitudes.
- No tiene tolerancia hacia situaciones estresantes, y está a la defensiva.
- No tiene muy buenas relaciones interpersonales por temor a no ser aceptada.
- No asume sus responsabilidades.
- No muestra amplitud de emociones.



f). Dimensiones de la Autoestima

Coopersmith (1996, citados en rodas y sanchez,206) señala que los individuos presentan diversas formas y niveles perceptivos, así como diferencias en cuanto al patrón de acercamiento y de respuesta a los estímulos ambientales, por ello la autoestima presenta áreas dimensionales que caracterizan su amplitud y radio de caracterización.

Smelser (1989) cita los siguientes componentes sobre autoestima:

- 1) Dimensión afectiva: es la capacidad de sentir, expresión de sus sentimientos, sensaciones, temores y de establecer vínculos afectivos reconocidos como valiosos entre amigos, familiares. Lo que refuerza el afronte a situaciones.
- 2) Dimensión física: es la valoración que se hace con todo lo que tiene que ver con el físico, influye también en los niños, el sentirse fuerte y con la capacidad de defensa y en las niñas al sentirse armonioso y coordinada.
- 3) Dimensión social: consiste en la evaluación que el individuo hace y mantiene respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes sobre sí mismo.
- 4) Dimensión académica: consiste en la evaluación que el individuo hace y mantiene respecto a sí mismo en relación con el desempeño en el ámbito académico, considerando su capacidad de productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes.
- 5) Dimensión ética: se relaciona con el hecho de sentirse una persona buena y confiable, o por el contrario, malo o poco confiable, también incluye

atributos como sentirse responsable o irresponsable, trabajador o flojo. La dimensión ética depende en la forma en la cual el individuo interioriza los valores y las normas, y de cómo se ha sentido frente a los adultos cuando se le ha cuestionado o ha sido sancionado.

Rinehart (1971, citado en Hamachek, 2010) el individuo que se autoestima completamente. estima con solidez valores y principios, y los defiende incluso aunque encuentre oposición. Así mismo tiene la capacidad de poder cambiar estos principios si ha tenido experiencias que le han enseñado lo contrario. De igual manera tiende a actuar de manera más acertada, confiando en sus criterios y no muestra culpabilidad cuando a otros no les parece su actuar. No se preocupa excesivamente por lo que ocurrió en el pasado ni por lo que ha de ocurrir en un futuro, si no mas bien aprende de ello para mejorar en un futuro, además vive de forma intensa el presente. Confía plenamente en su capacidad para resolver sus propias dificultades, y sabe superar fácilmente por fracasos y dificultades. Sabe pedir ayuda de los demás cuando lo crea conveniente. Como persona, se considera y siente igual que cualquier otro; ni inferior, ni superior; sencillamente, igual en dignidad; y reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional o posición económica.

Por otro lado (Ramírez, 2005) señala: Que el proceso de la formación de la autoestima empieza desde el nacimiento, cuando el niño comienza a tomar conciencia de su propio cuerpo como algo diferente del entorno que lo rodea. Empieza a distinguir las sensaciones físicas que provienen del interior de su cuerpo y a distinguir la frustración, necesidades no satisfechas. A medida que el niño va creciendo el lenguaje juega un rol muy significativo en el

establecimiento de la identidad. Poco a poco aprende a reconocer que con un sonido se relaciona consigo mismo: al escuchar repetidas veces su nombre, el niño empieza a considerarse como diferente de los demás.

f). **Importancia de la Autoestima**

Haeussler y Milicic (1996, citado Fernandez, 2016) cuando fundamenta la importancia de la autoestima en el sector educación menciona que: es un concepto que atraviesa horizontalmente. Tiene que ver con rendimiento escolar, con la motivación, con el desarrollo personal, con las relaciones sociales y con el contacto del individuo consigo mismo, cuando este tenga una buena autoestima, se sentirá importante cada vez que tenga competencia, lo cual le permitirá enfrentar los desafíos escolares con confianza y creatividad, no se siente inferior cuando requiere de ayuda, porque al reconocer su propio valor le es más fácil reconocer el valor de los demás. Es responsable, se comunica bien y tiene la capacidad de relacionarse adecuadamente con sus iguales.

**g). Tipos de autoestima**

Maslow (1943, citado en Fernandez, 2016) gracias a sus estudios, creó la conocida “jerarquía de necesidades”. Esta además de considerar las evidentes necesidades primordiales como el agua, el aire, la comida y el sexo, se amplía a grandes bloques; necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y reaseguramiento, necesidades de amor y pertenencia, necesidad de estima y la necesidad de actualizar el sí mismo (self). Dentro de la necesidad de estima comienza haber aproximación con la autoestima. Maslow describió dos versiones de necesidades de estima, una alta y otra baja.

- La alta autoestima; comprende la necesidad de respetarse por sí mismo, incluyendo tanto sentimiento de confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad, es decir, o que el individuo genera en sí mismo.
- Por otro lado, la autoestima baja, comprende la de guardar respeto por los demás, están prestos a reconocer la fama, atención, reputación, apreciación e incluso dominio de las otras personas, en otras palabras, en la autoestima que se genera por factores externos.
- La autoestima positiva autoestima alta se logra concretar cuando el individuo tiene consideración y estima sobre sí mismo, al mismo tiempo evidencia sentimientos de superación que se logra a través del tiempo. No se percibe así mismo como mejor o peor que los demás, si no que aprende a reconocer sus debilidades.

Dellaere (2007), (citado en Fernandez, 2016) considera que la autoestima no es neutra, sino que se puede orientarse hacia varias direcciones; hacia arriba, hacia lo virtuoso y entonces de acuerdo a ello se puede llamar autoestima alta o positiva, pero cuando se orienta hacia lo carente o deficiente se denominara autoestima negativo o bajo. Según como se aprecie la persona de sí mismo puede considerarse como autoestima alta o baja. El individuo con una autoestima positiva tiende a reconocer sus capacidades, aptitudes y lo pone en práctica de manera efectiva, mientras que por otro lado los individuos con baja autoestima atraviesan dificultades debido a su desfavorable forma de ser. La persona con positiva autoestima es muy responsable debido a que experimenta sensaciones positivas al alcanzar sus metas y objetivos y esta hace que persigan con más entusiasmo nuevos retos o desafíos, además es

característico de estas personas desestimar opiniones y actitudes negativas que afecten el valor de su esfuerzo ya que tiene estas personas poseen gran respeto a su forma de ser. Por otro lado, los individuos que padecen baja autoestima tienden a desvalorizar sus aptitudes, mostrándose permeables a cualquier tipo de opinión desfavorable de su personalidad. Asimismo, se sienten incapaz para revertir su situación porque con frecuencia identifican a los demás como el origen de sus deficiencias o carencias. De este modo, se mantienen en una actitud defensiva que les impide relacionarse en forma sincera con los demás”.

#### h). Niveles de Autoestima

El autor Bonet, J. (1997). Refiere que la persona con apropiado grado de autoestima tiene la fianza y el poderío de hacer frente a cualquier contrariedad que se presente en la vida y esto se logra con dignidad propia

Para el autor Coopersmith, S. (1975). Los niveles que forman la autoestima son tres; alto, medio y bajo. Que donde la persona que llega a tener una autoestima alta, podrá reconocer sus habilidades y limitaciones lo que permitirá acercarse más a sus metas, estos niveles son de mucha importancia en cualquier edad y en cualquier situación ya que calidad de personas dependerá del nivel de autoestima que posee.

- Alta Autoestima: característico de personas con predisposición a apoderarse del éxito en todo el aspecto tanto académico como social, destacan así mismo dinamismo en el grupo social en la que se encuentren. Se muestran poco sensibles a las críticas, por lo tanto, los sentimientos ansiosos no les perturba significativamente.

- Autoestima Media: característico de aquellas personas que se muestran optimistas, pero al mismo tiempo sienten gran inseguridad su valor personal, buscan la aprobación de los demás y experiencias que fomenten el fortalecimiento de su autovaloración.

- Autoestima Baja: personas que se caracterizan por evidenciar sentimientos de insatisfacción y además carecen de estimación de sí mismos. Están convencidos de que son inferiores a los demás y tiene miedo de provocar el enfado cuando se encuentran en situaciones grupales, mostrándose así de manera pasiva y con gran sensibilidad a las críticas.

i). Aspectos de la Autoestima

Coopersmith (1967) (citado en Cerquín, 2006). Considera los aspectos de la autoestima:

1. Vinculación; el establecimiento de vínculos con otras personas es muy importantes, lo cual da como resultado sentimientos de satisfacción.

2. Singularidad; se obtiene cuando la persona aprende a reconocerse y respetar sus cualidades que le hacen particular y diferente a los demás y esto se reafirma con la aprobación que recibe por parte de las demás personas.

3. Poder: se da como resultado de que la persona disponga de los medios, de las oportunidades, y de las capacidades para modificar cualquier consecuencia negativa que se presente en su vida de manera significativa.

4. Pautas: consideración y puesta en práctica de los ejemplos que recibe de los demás para poder establecer y construir valores, este le permitirá alcanzar sus objetivos, ideales y aspiraciones personales.

Coopersmith, establece que en las personas existen cuatro criterios

- Significación; sentimientos agradables que la persona experimenta mediante la aceptación y amor que recibe por parte de aquellas personas que considera importante.
- Competencia; habilidad para destacar en aquellas actividades importantes y significativo
- Virtud; habilidad que se obtiene de los valores morales y éticos que la persona práctica.
- Poder; capacidad para poder influir en la vida personal y en la de los demás.

## **B) ADULTEZ**

### a) Definiciones de Adultez.

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

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

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

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

Los autores Hoffman, Paris y Hall (1996, Citados por Uriarte 2005 p.148). señala que la adultez está caracterizada sobre todo por factores sociales, y en consecuencia se considera maduro/adulto al sujeto que es capaz de vivir independientemente, sin la necesidad de ser tutelado emocional, social, afectiva y económicamente, aunque la independencia es más una posibilidad que una realidad total. Una de las cuestiones que subyace a esta investigación es intentar conocer si los jóvenes de hoy en día pueden pasar de la adolescencia a la adultez e incluso madurar psicológicamente desde una posición de cohabitación con sus padres, manteniendo ciertas dependencias de ellos. Es decir, si se puede adquirir la identidad, la responsabilidad y la independencia afectiva, como características de la persona adulta y madura, desde una posición vital de sujeto en parte dependiente. Algunos autores se posicionan claramente a favor de la idea de que es posible ser adulto sin ser independiente.



Según el autor Erikson 1956 plantea que la personalidad está dividida en tres etapas, esto está plasmado en su teoría del desarrollo de la personalidad las cuales son:

- Etapa adulto joven: inicia desde los veinte años y finaliza a los cuarenta años, en esta etapa la persona ya forma parte de la de sociedad, cumple un rol laboral y en muchas ocasiones llega a formar una relación estable con una pareja formando una nueva familia. En esta etapa la persona comparte identidad y solidaridad con su pareja, es necesario que el joven adulto asuma sus responsabilidades y goce de un trabajo estable en beneficio de su familia
- Etapa adulto medio o maduro: Va desde los cuarenta años a los sesenta años. Lo crucial de esta etapa es la capacidad de cuidar y facilitar el desarrollo de las generaciones más jóvenes. Los adultos de esta edad participan de esta tarea siendo padres, profesores, guías. El adulto que no puede ser generativo, siente una sensación de estancamiento, y vive en forma egocéntrica y sin propulsión hacia el futuro. Erickson plantea que los adultos medios necesitan a los niños, y que es tan necesario para ellos cuidar de estos, como los niños necesitan de alguien que los cuide.

En esta etapa las personas empiezas a disminuir su desempeño laboral lo cual muchos de ellos tienen problemas para conseguir un trabajo estable, además esta es la etapa dónde se tiene que orientar las futuras generaciones y disfrutar de las relaciones familiares.

- Etapa adulto tardío adulto mayor: Desde los sesenta años en adelante. A medida que el adulto completa el ciclo de haber vivido él, y asegurado que viva la generación siguiente, se llega al tema final del ciclo vital: la integridad reposa en la aceptación de la sucesión de las generaciones y de la finitud de la vida natural.

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

En esta etapa la persona ya no tiene una responsabilidad con la que ha de cumplir, muchas de las personas ya no trabajan en esta etapa y dependen del cuidado de los hijos. El adulto tardío disfruta del cariño de los nietos y en muchos casos se vuelve consejero, por otro lado, si no ha logrado concretar sus expectativas y no tiene una actividad designada, se siente culpables y llegara a deprimirse.

#### b) Adulthood Temprana.

Para Papalia. D; Olds, S & Feldman, R (2009, Citados por Villegas2018 p.49). La adultez temprana, definida por lo general como el lapso entre los 20 y 40 años, suele ser un periodo de posibilidades muchas personas de esta edad por primera vez son autosuficientes, se hacen cargo de la casa que habitan y se ponen a prueba en las actividades que eligieron. Cada día toman decisiones que ayuda a determinar su salud, su profesión y su estilo de vida. Sin embargo cada vez son más adultos jóvenes que no sientan cabeza de inmediato. Para ellos, el periodo entre los 20 y 25 años, e incluso un poco más, se ha convertido en una etapa de exploración llamada adultez emergente

Según la autora Neugarten, B. (1999), el objetivo esencial en esta etapa es que la persona llegue a conciliar entre el situarse y prosperar, además de asumir nuevas responsabilidades y fortalecer relaciones más profundas y alcanzar nuevos reconocimientos.

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

En esta etapa las personas tienen que resolver un dilema entre la intimidad vs aislamiento; es decir en la búsqueda de establecer vínculos interpersonales, se tiene que establecer vínculos profundos y duraderos.

Para el autor Havighurst, R. (1972). Llegar a concretarse como adulto es asumir una gran cantidad de tareas de manera exitosa propios del desarrollo, estas labores aparecen en un determinado periodo de vida de cada persona, de llegar a cumplirse todas estas actividades de manera triunfante producirá felicidad y motivación a realizar futuras tareas. De no lograrse el individuo experimentará sentimiento de infelicidad y la sociedad no lo aprobará, además no tendrá la capacidad para asumir posteriores tareas.

La persona tiene que llegar a concretar de manera exitosos sus metas y objetivos, para asegurar su prosperidad y la de la su familia que al final conlleva a disfrutar de del éxito, de no lograr esto la persona va a experimentar sentimientos de fracaso y se siente inferior a los demás, provocando la desaprobación social e infelicidad personal y familiar.

c) Adulter Media.

Según el autor Lefrancois, G. (2001). la adulter media empieza a partir de los 40 años, está que caracteriza a la persona por la ausencia progresiva de energía, flexibilidad, vigor y potencia, esta son algunas características de personas además de volverse vulnerables a distintas enfermedades, lo cual conlleva a una preocupación y dificultad emocional para aceptar cambios.

Etapa donde la persona empieza a disminuir su energía complicando su desempeño laboral, se vuelve más vulnerable a las enfermedades lo cual preocupa a la familia, al mismo tiempo goza de más libertadas para disfrutar de la familia.

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

d) Adulter Tardía

La autora Stassen, K. (2001). considera a la adulter tardía como la etapa de la reflexión, es decir que la persona analiza diversos aspectos de la vida incluido sus logros y fracasos, tienden a realizar comparaciones entre el pasado y el presente, preocupándose menos por el futuro. En esta etapa los vínculos son más

profundos, los recuerdos están más presentes y la experiencia sirve como ejemplo, así mismo la creatividad aumenta.

La autoestima del adulto mayor, se forma con la valoración que se haga de la percepción que se tiene de sí mismo, en la cual intervienen factores como, las capacidades físicas, las capacidades mentales y el aspecto externo del adulto mayor, que se va afectando con el paso de los años. La pérdida de estas capacidades y de aspecto, crean en el individuo temores y afectan de modo negativo su autoestima, ya que se sienten improductivos, muchas veces pierden su independencia, y esto tiene repercusiones en la formación de su autoestima.

La autoestima alta, en esta edad, es muy necesaria para que el individuo pueda sobrevivir en sus relaciones familiares y sociales. Y cuando la persona mayor siente que vale poco, se vuelve apático, indiferente hacia sí mismo y quienes le rodean. Para este tipo de personas es difícil ver, escuchar o pensar con claridad y tienden a sufrir el maltrato y el desprecio de otros. Por estas situaciones, es por las que se puedan dar las situaciones de aislamiento de los adultos mayores; asimismo, por la forma en que son concebidos y tratados por la sociedad. Al mismo tiempo, hay veces que la familia y los amigos, obligan al individuo a un retiro social y familiar para evitar enfrentamientos desagradables que afecten más su autoestima. Mejía & Nishimura (1992, Citado por Romero 2011 p. 25).

El autor Erikson, E. (1993). Estima que la adultez tardía es una etapa de integridad vs. Desesperanza, es decir que buscan una integridad en la vida que les permita una satisfacción del pasado y del presente, así mismo experimentan sentimientos de desesperación por el corto tiempo de vida que les para mejorar

algunos aspectos de la vida, y en algunos casos no aceptan el final del ciclo vital y viven una crisis emocional tal como se vivió en la adolescencia.

e) Autoestima en la Adulthood y su Relación en el Ámbito Laboral

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

De igual manera, señala el autor Panfichi, A. (1993). Que en el Perú los adultos jóvenes, tiene problemas en cuanto a la búsqueda de trabajo en ámbito laboral, más aún si provienen de sectores bajos, ya que proceden con muchas opciones limitadas debido a una exigencia educativa. A diferencia de los jóvenes adultos de sectores menos pobres que tienen más oportunidad de ocupar una plaza en el sector laboral.

Los adultos jóvenes en el aspecto laboral tienen muchas dificultades al momento de conseguir un trabajo más aún si provienen de sectores bajos ya que no reúnen los requisitos para ocupar un lugar laboral, por las exigencias educativas en comparación de los adultos de sectores altos que son los que tiene mayor posibilidad de encontrar trabajo estable.

Para la autora Stassen, K. (2001). Los hombres adultos al momento de ejecutar sus metas tienden a priorizar el trabajo antes que ellos mismos, a diferencia de las mujeres que en sus metas tienden a seleccionar a la profesión y la familia. Las mujeres analizan sus metas mucho antes que los hombres lo cual les hace más completas.

La autora señala que los hombres en la etapa adultez dan más preferencia a su trabajo que a su propio ser, a diferencia de las mujeres que realizan un análisis más exhausto entre las metas y la familia y esto las hace más completas.

En palabras de Bolívar (2003). Menciona que la autoestima en el ámbito laboral, esta estimación que cada persona realiza sobre sus propias habilidades y capacidades que influyen en su rendimiento laboral, en las relaciones con los compañeros y con sus superiores. Además, esto les permite adaptarse mejor a los cambios y transformación en cualquier ámbito laboral que se encuentren, así mismo ven a los desafíos como un reto más que cumplir y desestiman las amenazas.

Cuando la persona cuenta con una buena autoestima se desenvolverá mejor en el ámbito laboral, ya que confiará en sus capacidades y habilidades para cumplir desafíos, posee una mejor adaptabilidad a cualquier cambio que la empresa realice, además de tener muy buenas relaciones interpersonales con otro miembro de la empresa.

Para el autor Trujillo, S. (2005, Citado por Ortiz & Castro 2009 p. 28). Para la tercera edad, la autoestima es clave, debido a que el anciano debe valorar sus habilidades y características, las que han sufrido cambios objetivos en comparación con años atrás. La dificultad radica principalmente en el contexto en el cual se realiza esta evaluación, ya que el anciano se encuentra en una situación física, social y culturalmente menoscabada, motivo por el cual se sienten rechazados y perciben que la sociedad los valora negativamente, debido al mayor aprecio de los valores asociados a la belleza juvenil por parte de la

sociedad y del menor aprecio a la experiencia y sabiduría como valores propios de la ancianidad.

## **C) AMBITO LABORAL**

### a) Definición

Se conoce como ámbito laboral al lugar donde se realiza actividades para obtener ingresos económicos, este puede ser una institución, una empresa u otro medio donde se pueda realizar labores o funciones. Para definir muy bien lo que implica el ámbito laboral mencionaremos los siguientes autores:

En palabras de Peiró, J. & Prieto, F. (1996). El trabajo juega rol significativo en la vida de los sujetos, ya que constituye, en la mayoría de los casos, la forma de generar medios económicos imprescindible para poder sobrevivir y tener un bienestar físico. Con él se consigue satisfacer las necesidades psicosociales como el prestigio, los contactos sociales, el desarrollo personal etc. Las consecuencias negativas que produce de la falta del mismo, el desempleo o la jubilación ponen de evidente su importancia. Así mismo se encuentra vinculado y relacionado con el grupo familiar, la formación, asueto, la religión, etc.

Si una persona no tiene un buen trabajo en esta etapa se sentirá fracasado ya este es un medio para poder sobrevivir y satisfacer necesidades primordiales (alimentación, salud, vestimenta, seguridad)

Peiró, J. (citado por Gutiérrez, 2015, p.16). el trabajador es una pieza fundamentalmente importante dentro del ámbito laboral, ya que de este depende la



estabilidad y desarrollo de las instituciones. Es por esos que surgen varias teorías para poder comprender las causas psicológicas que influyen en los trabajadores.

El trabajo es esencial no solo para la familia sino también para la sociedad, ya que de él depende el desarrollo de la sociedad y la estabilidad institucional, por eso es necesario entender cuáles son los factores psicológicos influyentes en el desempeño de los trabajadores.

#### b) Importancia de la Autoestima en el Ámbito Laboral

Así mismo Branden (citado por Pastor y, Alvan 2017, p.20). La autoestima ocupa un lugar esencial en varios los aspectos de la vida, en los cuales se incluye al aspecto laboral, ya que esta se expresa en la forma de interactuar con las demás personas y determina el modo de comportamiento de cada ser. Al desestimar a la autoestima como factor importante dentro del ámbito laboral, la persona no se manifestará descontento, insatisfecho, de tal manera que afectará su rendimiento y se creará un ambiente inadecuado para laboral.

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

responsabilidades que asumimos en nuestra vida, incluye también el aspecto laboral. (Rodríguez, Pellicer & Domínguez,1988).

Según Gansters, D. & Schaubroeck, J. (2005). En el ámbito laboral la autoestima es un agente significativo, es la posición personal que se realiza en base a la competencia, el desempeño y la estimación profesional, ocupa un lugar esencial en el desenvolvimiento, la satisfacción laboral y es importantes en el desarrollo del individuo.

Los autores Bolívar, C. y Vargas, C. (2001). Menciona que, dentro del entorno laboral, una autoestima adecuada permitirá una mejor apreciación de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a manejar mejor el estrés, la incertidumbre y someterse en procesos de cambio. Llegará a concretar una buena autoestima en el ámbito laboral hará que la persona tenga una mejor apreciación del clima laboral y las relaciones con los compañeros sea de la mejor manera, además que la persona sabrá enfrentar las situaciones estresantes de la mejor manera, los cambios no les afectara muchos.

Yagosesky, R. (2000). La valoración personal efectúa una gran influencia determinante para el logro de metas y objetivos en el trabajo, profesión u ocupación. Por lo tanto, existe una relación indispensablemente las variables autoestima-trabajo.

En conclusión, se puede decir que las personas que laboran y cuentan con una buena autoestima tienden a conseguir sus objetivos planteados, a ocupar cargos importantes y ser más competitivos dentro del mundo laboral.

Branden, N. (1987). Considera a la autoestima como un el recurso psicológico más importante de la cual tenemos que hacer uso para afrontar los diferentes retos que se avecinan. esto se evidencia de manera notoria en el lugar donde labras, donde comienza a percibirse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino un requisito importante para la superación laboral.

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

Una autoestima aceptada ayudara en el desarrollo laboral de una institución, mejorando así los vínculos con los demás lo que permitirá la creación de un ambiente beneficioso entre los trabajadores y promoverá a que la persona se muestre de la mejor manera frente las dificultades de la vida, de tal manera que podrá solucionar sus inquietudes, conservar una adecuada salud mental para superar situaciones estresantes y sobre todo tolerar las factores cambiantes que se dan en el diario vivir dentro de una organización. (Castro, 1989).

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

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

Según Guerrero es necesario reconocer a las personas con baja o alta autoestima dentro del entorno laboral, lo cual permitirá identificar a aquellas personas que destacan muy bien y se desempeñan de la mejor manera, así como también a aquellos que no tiene la capacidad para solucionar problemas y y no se destacan de buena manera dificultado el desarrollo de la empresa. Por eso es importante indagar acerca del ambiente de trabajo para poder trabajar y mejorar en aquellas personas que evidencien una baja autoestima y fomentar la buena autoestima en aquellas personas que ya gozan de ello.

### c) Autoestima y Satisfacción Laboral

Para el autor Newstrom, J. (1999). La satisfacción laboral comprende una serie de emociones y sensaciones tanto positivas y negativas que los trabajadores perciben de su trabajo. La esencia del ambiente que vive la persona en el entorno social influye de manera indirecta en las sensaciones que vive en el trabajo.

Cruz, J. (1997). Hoy en día vivimos dentro de un contexto lleno de restos de mayor complejidad. Se trata de retos que implican creatividad, habilidad para enfrentar el cambio, intelecto, habilidad para rescatar las cualidades positivas de los demás, en general implica u reto a nuestra valoración personal.

Actualmente en el Perú la estabilidad laboral es solo una teoría que hay que poner en práctica, es un reto que hay que alcanzar. El empleado no solo tiene la tarea de conseguir trabajo sí que también de estabilizarse y esto se logra cuando el individuo realiza actividades que verdaderamente le apasionan consiguiendo así la felicidad y el mejoramiento de sus ingresos, además que se desarrolla como persona laboral y permite el crecimiento empresarial.

#### d) Factores del Ámbito Laboral que afectan la Autoestima

Los autores French y Caplan (1973, Citados por Hoyo 1997 p.36). indican que “la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo”. Cuando un trabajador realiza sus actividades bajo presión, con horas extensas de labor y sin incentivo, con mucha responsabilidad dentro del centro laboral, afecta de manera directa la autoestima, provocando un bajo rendimiento laboral implicando muchas veces en la salud física. En conclusión, estas causas afectan al bienestar psicológico.

#### e) Manejo de la Autoestima en el Ámbito Laboral

Según Chiavenato, I. (2002). El control de la autoestima en las personas es un elemento esencial. El nivel de control que expresan las personas una autoestima de calidad es muy grande, mientras que las personas deficiente autoestima no se manifiestan mucho. La capacidad de empoderamiento en las personas hace que la autoestima se incremente y lo impulse a una calidad de persona en un ambiente organizacional.

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

f) Autoestima en el Desarrollo Laboral.

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

Según Camacho, C. (2004) sostiene que la autoestima se modifica según el grupo social que la persona integra y la forma en que piensen de uno mismo influirá en la manera de pensar tanto positivo como negativo. Depende de lo que la persona realice en su vida, el grado de autoestima, el desarrollo de potencias influirá en el grupo social al que pertenezca.

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

g) Influencia de las Condiciones laborales en la Autoestima del Trabajador.

Corba, (2003). Señala que las personas que logran conseguir un empleo se sienten valoradas y reconocidas dentro del centro de laboral, el nivel de autoestima que la persona evidencia depende de los agentes motivacionales del trabajador. La persona se siente motivada por el mismo de hecho de haber sido elegido para realizar tareas que demanda el puesto que aspira. Por otro lado, la motivación cambiara de acuerdo a los estímulos de medio laboral que el empleado reciba y de acuerdo a la autoestima que tenga.

Por consiguiente, la autoestima profesional no solo está influenciada por la estimación de los demás, sino que también se hace reconocimiento de capacidades y habilidades que favorezcan al enfrentamiento de actividades propias de la profesión, y la falta de estas produce conductas incompetentes. La competencia y reapertura en el autoconcepto. Por lo tanto, en el desarrollo de la autoestima influyen factores tanto personales como del entorno social (Gómez, 2011).

### III. METODOLOGIA

#### 4.1.- Diseño de investigación:

La presente investigación es no experimental, porque la variable de estudios no es manipulada, pertenecen a la categoría transeccional o transversal, ya que se recolectarán los datos en un solo momento y tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado. Hernández (2006).

#### **Descripción de la variable**

**M**  **0**

#### **Donde**

**M:** muestra

**0: variable:** Autoestima

#### 4.2.- Población Y Muestra:

La población muestral estuvo conformada por 60 personas de la I.E Hogar San Antonio. Piura, 2017.

#### 4.3.- Definición y Operacionalización de la variable.

Autoestima. Definición Conceptual de la variable: Entendido como la evaluación que una persona hace con respecto a sí misma expresando una actitud de aprobación que indica la medida en que cree ser importante, capaz, digna y exitosa, es decir, un juicio de mérito (Coopersmith, 1990).



4.3.2 Operación de la variable: La autoestima fue evaluado a través de un inventario que tiene como consideración evaluativa a las siguientes escalas:

- Si mismo General (GEN)
- Pares (SOC)
- Hogar Padres(H)

| Variable   | Sub escala        | Ítems                              | Total |
|------------|-------------------|------------------------------------|-------|
| Autoestima | Si mismo- general | 1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25 | 13    |
|            | Social- pares     | 2,5,8,14,17,21                     | 6     |
|            | Hogar             | 6,9,11,16,20,22                    | 6     |

• De acuerdo a los puntajes alcanzados en el presente instrumento, se establecieron las siguientes categorías:

|           |         |
|-----------|---------|
| Muy buena | 23 a +  |
| Buena     | 20 a 22 |
| Media     | 15 a 19 |
| Mala      | 12 a 14 |
| Muy mala  | 0 a 11  |

#### 4.4- Técnica e Instrumento

Técnicas: encuesta; las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. Trespalacios, Vázquez y Bello (2005).

**Instrumentos:** inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos- Forma “C” (1967).

## FICHA TÉCNICA

### INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH ADULTOS- FORMA "C". (1967)

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Nombre Original:</b>      | inventario de Autoestima de Coopersmith adultos-<br>Forma "c". (1967)  |
| <b>Autor:</b>                | Stanley Coopersmith  |
| <b>País de origen:</b>       | Estados Unidos   |
| <b>Administración:</b>       | Individual y colectiva   |
| <b>Duración:</b>             | 20 minutos aproximadamente   |
| <b>Niveles de aplicación</b> | De 16 años en adelante   |
| <b>Significación:</b>        | Es una prueba diseñada para medir aptitudes<br>Valorativas hacia sí mismo para los sujetos de 16<br>Años en adelante y está compuesta por 25 ítems |
| <b>Adaptación peruana:</b>   | Ariana llenera, 1995   |
| <b>Áreas que explora:</b>    | El inventario está dividido en 3 sub escalas; si<br>Si mismo general, social- pares, hogar.  |

## **Validez y Confiabilidad**

Stanley Coopersmith (1967), reportó la confiabilidad del inventario a través del test-retes (0.88) respecto a la confiabilidad en nuestro medio en las investigaciones realizadas, no se han encontrado antecedentes relacionados con la aplicación de la prueba aparte de la que se realizó en 1986 por María Isabel Panizo (citados por Matos,1999) obteniendo luego ese procedimiento que la correlación entre ambas mitades fue 0.78.

### **4.5.- Plan de Análisis.**

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos; así como el uso de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas con su respectiva prueba de significancia, dependiendo el comportamiento de la variable en estudio.

#### 4.6 Matriz de consistencia

### NIVEL DE AUTOESTIMA DE LOS TRABAJADORES DE LA I.E HOGAR SAN ANTONIO, PIURA-2017.

| PROBLEMA  | VARIABLE          | INDICADORES  | OBJETIVO  | METODOLOGÍA   | TÉCNICA  |
|---|-------------------|--|---|---|--|
| ¿Cuál es el nivel de autoestima de los trabajadores de la Institución Educativa Hogar San Antonio 2017? | <b>Autoestima</b> | Sub escala sí Mismo  | <b>General:</b><br>Determinar el nivel de autoestima del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura 2017                                 | <b>Tipo:</b> Cuantitativo   | <b>encuesta</b><br><br><b>INSTRUMENTO</b><br>Inventario de autoestima Coopersmith adultos-forma “c” (1967) |
|   |                   | Sub Escala Social  | <b>Específico:</b><br>Identificar el nivel de autoestima en la sub escala sí mismo en el personal de la I.E Hogar San Antonio Piura 2017. | <b>Nivel:</b> descriptivo   |  |
|   |                   | Sub Escala Hogar   | Identificar el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E Hogar San Antonio Piura -2017.                        | <b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal-transeccional |  |
|   |                   | Identificar el nivel de autoestima en la sub escala familiar en el personal de la I.E Hogar San Antonio Piura- 2017. | <b>Población Muestral:</b> 60 personas de la I.E Hogar San Antonio. Piura -2017   |   |  |

#### **4.7.- Principios Éticos.**

Dentro de los principios éticos que rigen para la investigación hemos tenidos en cuenta los siguientes; la protección hacia las personas, respetando la dignidad humana, la identidad, la diversidad, confidencialidad y la privacidad. Se debe priorizar el bienestar de las personas que participan en la investigación, bajo el principio de beneficencia y no maleficencia, se tuvo en cuenta también el principio de justicia en la cual el investigador ejerció un juicio razonable, ponderable y con toma de precauciones necesarias para asegurar que sus capacidades y sus conocimientos no den lugar a prácticas injustas. Se tuvo en consideración el consentimiento informado y expreso; es decir que se contó con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica mediante el cual las personas investigadas son conscientes del uso de información para fines específicos.

Por otro lado, respecto a los principios de las buenas prácticas del investigador, se tuvo en cuenta los diversos criterios; conciencia de responsabilidad científica y profesional ante la sociedad, incurrir en falta deontológicas (falsificar o inventar datos, plagiar lo publicado por otros autores, incumplir con las normas APA, asegurar la validez, confiabilidad de los métodos e instrumentos utilizados. Etc.)

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

TABLA I

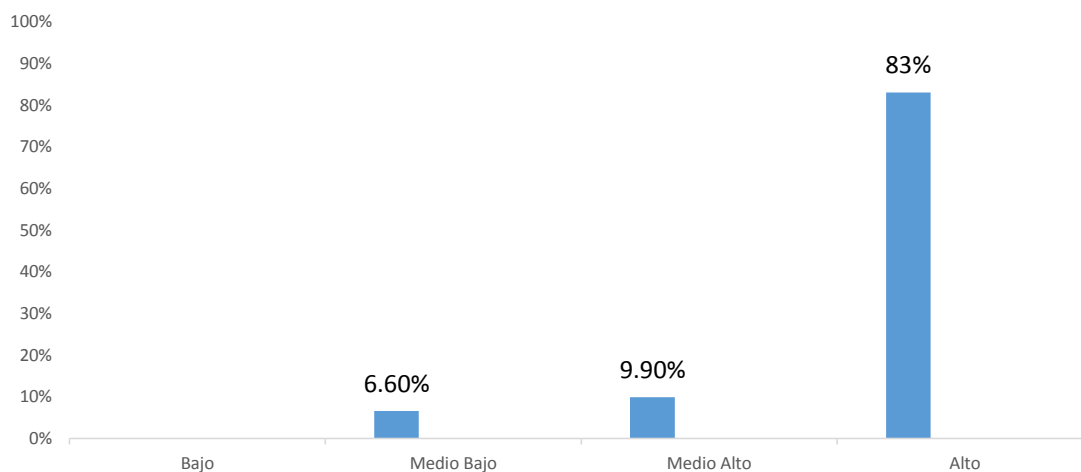
Nivel de Autoestima del Personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio. Piura, 2017.

| NIVELES    | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| Bajo       | 0          | 0%         |
| Medio Bajo | 4          | 6.6%       |
| Medio Alto | 6          | 9.9%       |
| Alto       | 50         | 83%        |
| total      | 60         | 100%       |

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –Forma “C” (1967)*

Figura 01

Nivel de Autoestima del Personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio. Piura-2017.



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos -Forma “C” (1967)*

Descripción: Tabla I, Figura 01. El 83% de los evaluados tiene un nivel de autoestima Alto, el 10% de los evaluados evidencia un nivel de autoestima Medio alto y finalmente el 6.6% muestra un nivel de autoestima Medio Bajo

TABLA II

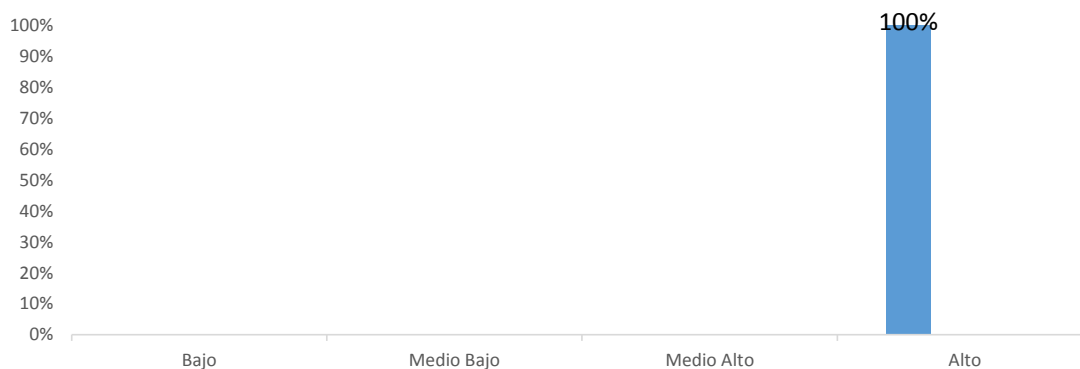
Nivel de Autoestima en la Escala Si Mismo del Personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio, Piura 2017.

| NIVELES    | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| Bajo       | 0          | 0%         |
| Medio Bajo | 00         | 0%         |
| Medio Alto | 00         | 0%         |
| Alto       | 00         | 0%         |
| Total      | 60         | 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 Hogar San Antonio, Piura-2017.



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –Forma “C” (1967)*

Descripción: Tabla II, Figura 02. El 100% de los evaluados tiene un nivel de autoestima en la escala Si mismo Alto.

TABLA III

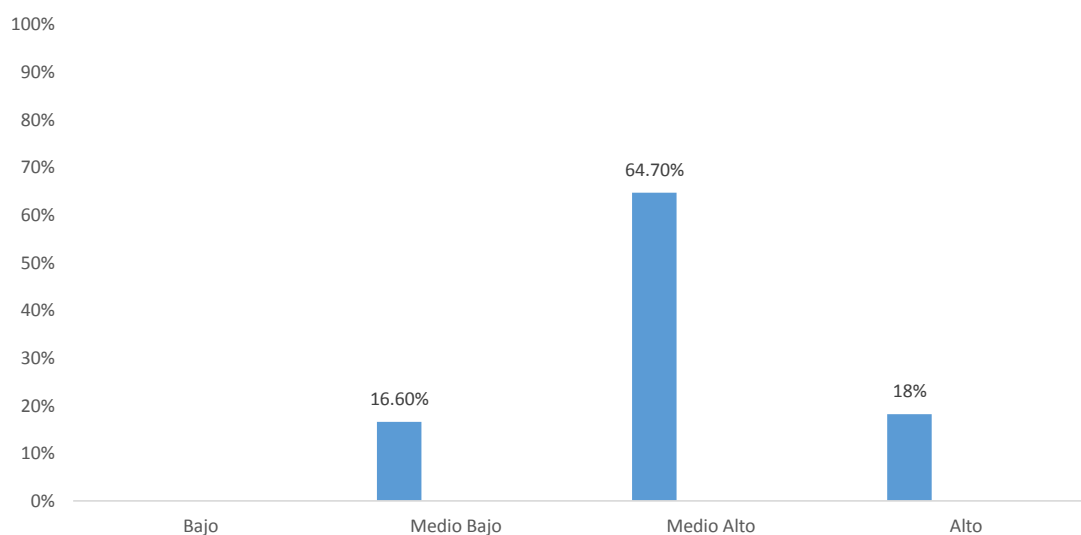
Nivel de Autoestima en la Escala Social en el Personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio, Piura 2017.

| NIVELES    | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| Bajo       | 0          | 0%         |
| Medio Bajo | 10         | 16.6 %     |
| Medio Alto | 39         | 64.7 %     |
| Alto       | 11         | 18.2 %     |
| Total      | 60         | 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 Hogar San Antonio. Piura -2017.



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –Forma “C” (1967)*

Descripción: Tabla III, Figura 03. El 64.7% de los evaluados tiene un nivel de autoestima en la escala Social, Medio Alto, el 18% de los evaluados tienen un nivel de autoestima Alto y 16.6% de los evaluados tienen un grado de autoestima Medio Bajo.



TABLA IV

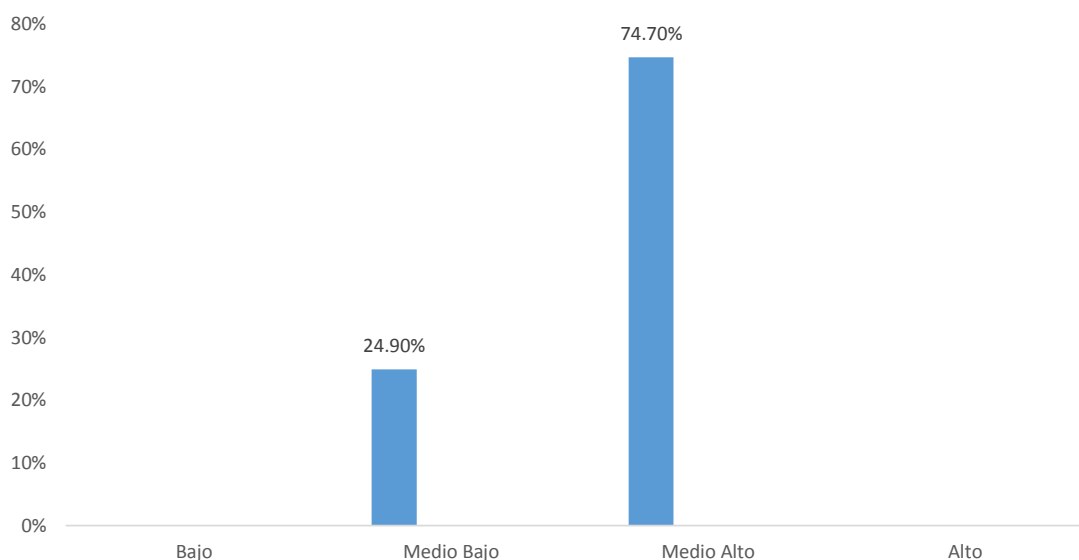
Nivel de Autoestima en la Escala Hogar del personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio. Piura- 2017.

| NIVELES    | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| Bajo       | 0          | 0%         |
| Medio Bajo | 15         | 24.9%      |
| Medio Alto | 45         | 74.7%      |
| Alto       | 0          | 0 %        |
| Total      | 60         | 100 %      |

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos -Forma "C" (1967)*

Figura 04

Nivel de Autoestima en la Escala Hogar del Personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio. Piura, 2017.



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –Forma "C" (1967)*

Descripción: Tabla IV, Figura 04. El 74.7% de los evaluados tiene un nivel de autoestima en la sub escala hogar, Medio Alto, y 24.9% de los evaluados tienen un nivel de autoestima Medio bajo.

## 4.2 Análisis de los Resultados

Ya adquirido los resultados, mediante el procesamiento de análisis del inventario administrado para la investigación de la variable, se procede al estudio de resultados distinguiendo los de mayor relevancia, lo cual nos ayudara a descifrar los objetivos que guían esta investigación.

En el primer análisis sobre el Nivel de Autoestima del Personal de la Institución Educativa Hogar San Antonio, Piura.2017, reflejan que de la población se encuentra en un Nivel Alto. lo cual evidencian que son personas predispuestas a alcanzar el éxito ya sea en el académico como también en el medio social, diferenciándose por el dinamismo dentro del entorno o grupo social en el que se encuentren. Así mismo estas personas no presentan sensibilidad a las críticas existentes, por lo tanto, los sentimientos de ansiedad les perturban en menos proporción” (*Stanley Coopersmith, 1975*). Así mismo Maslow señala que las personas con alta autoestima; concibe la necesidad de tener respeto por sí mismo, incluye también un sentimiento de confianza, destrezas, logros, maestría, independencia y libertad, es decir, lo que la persona origina en sí mismo (Maslow 1943,citado en Fernandez , 2016). Estos resultados coinciden a los obtenidos por Inca, L. (2017), en su Investigación sobre: “Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”, Lo cual dio como resultado un nivel Alto.

Siguiendo con el análisis, tenemos que el Nivel de Autoestima en la Sub-Escala Si Mismo del personal de la I.E Hogar San Antonio Piura ,2017, prevalece un Nivel Alto; es decir que demuestran mayor estimación sobre sí mismos, con abundantes aguardos, con un estado de serenidad, buenos singularidades

personales. disfrutan en gran valoración sobre si mismos a diferencia de las demás personas y anhelan ser mejores, así mismo estas personas tienen la capacidad para fundar barreras de protección basado en el respecto a las críticas y la elección de acciones” (*Stanley Coopersmith, 1975*). Así mismo Maslow señala que las personas con alta autoestima; concibe la necesidad de tener respeto por sí mismo, incluye también un sentimiento de confianza, destrezas, logros, maestría, independencia y libertad, es decir, lo que la persona origina en sí mismo (Maslow 1943,citado en Fernandez , 2016). Estos resultados coinciden a los obtenidos por Rivera, M. (2019). Realizo la investigación titulada “Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá De Balaguer, Castilla-Piura 2017”, lo cual dio como resultado un nivel Alto en la escala Si Mismo.

Respecto al Nivel de Autoestima en la escala Social, del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura -2017, prevalece un Nivel Medio Alto, lo cual evidencia muchas aptitudes y capacidades que permite relacionarse de la mejor manera con las personas de su entorno, así como también con distintas personas en diferentes actividades grupales. Se entrelazan de la mejor manera la aprobación de sí mismo y la aceptación social, igualmente se perciben así mismo como admirados y acreditados, poseen la capacidad de establecer expectativas sociales de receptividad y aprobación por parte de los demás, tienen una confianza personal muy alto y estimación personal en las relaciones interpersonales, de igual manera tienen la habilidad de conseguir un ajuste social normal” (*Stanley Coopersmith, 1975*). Estos resultados son corroborados por Seminario,E. (2018). En su investigación realizada sobre el “*Nivel de autoestima en la escala social en los trabajadores l del centro de salud Ayabaca- Piura. 2018.*” Lo cual dio como resultado un nivel Medio Alto.

Para finalizar tenemos que el Nivel de Autoestima en la escala Hogar del personal de la I. E Hogar San Antonio, Piura 2017, prevalece un Nivel Medio Alto, es decir que el personal evaluado “Muestra mejor probabilidad de lograr una adaptación. A su vez evidencian habilidades para interrelacionarse con su medio social. Poseen la capacidad de establecer posibilidades comunitarias de asentimiento y afinidad con las personas mediante confianza e interés en sus vínculos sociales.” (*Stanley Coopersmith, 1975*). Estos resultados son corroborados por Aguilar, R. (2019). Realizo la investigación “Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura,2018.” Lo cual dio como resultado un nivel Medio Alto.

## V. CONCLUSIONES

### 6.1. Conclusiones

- El nivel de autoestima del personal de la I.E Hogar San Antonio, Piura-2017, prevalece el nivel alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala Si Mismo del personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura-2017, es alta.
- El nivel de autoestima en la sub escala Social en el personal de la I.E Hogar San Antonio. Piura-2017, prevalece el nivel Medio Alto.
- El nivel de autoestima en la sub escala Hogar en el personal de la I.E Hogar San Antonio, Piura-2017, prevalece el nivel Medio Alto.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

- **Recomendaciones**

- Implementar la elaboración de programas que permitan el reforzamiento de autorrealización personal mediante alianzas con Instituciones Universitarias.
- Fomentar en el Plan de Trabajo la Elaboración de proyecto en base al aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales.
- Incluir programas de desarrollo de la autonomía personal y de habilidades que permitan el mejoramiento en las relaciones intrafamiliares.
- Promover programas de fortalecimiento de la Autoestima positiva en el área familiar.

## REFERENCIAS

- Aguirre, C., y Vauro, R. (2009). Autoestima y autoeficacia de los chilenos. *Ciencia y Trabajo*, 11 (32), pp. 111-116.
- Agustini, E. (2017). “Análisis de la Identidad Nacional y Autoestima en Docentes de Primaria de las Instituciones de Iberia, Provincia Fronteriza de Tahuamanu, Región Madre De Dios- Perú.
- Alcántara, J. (1998). Libro *Cómo educar la Autoestima*. Barcelona, Grupo Editorial.
- Aguilar, R. (2019). Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018. Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Psicología. Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10185/AUTOESTIMA\\_ADULTEZ\\_AGUILAR\\_PUSAR\\_RUTH\\_JUANITA\\_DEL\\_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10185/AUTOESTIMA_ADULTEZ_AGUILAR_PUSAR_RUTH_JUANITA_DEL_PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Akgunduz, Y. (2015). *La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño laboral en empresas hoteleras*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Mersin, Mersin, Turquía. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>.
- Bolívar, C. (2003). Autoestima en el trabajo. Extraído el 6 de marzo de 2006.
- Bonet, J. (1997). *Sé amigo de ti mismo: Manual de autoestima*. Madrid: Editorial Sal Terrae
- Branden, N. (1993). *Cómo mejorar su autoestima*. México: Edit. Paidós.
- Branden, N. (1993). *El Poder de la Autoestima*. Barcelona, España. Edit. Paidós
- Brinkmann, H., Segure, A. y Solar, M. (1989). Adaptación, estandarización y elaboración de normas para el inventario de autoestima de Coopersmith. *Revista Chilena de Psicología*.

- Camacho, C. (2004). Autoestima profesional a partir del perfeccionamiento docente. Caracas: Editorial Barquisimeto.
- CEAC. Alvaroj. (2008). Quiero y puedo acrecentar mi autoestima. Bogotá, Colombia. Editorial Paulina.
- Chapa, T. (2012) Relación entre el nivel de Autoestima y Rendimientos Académico con la violencia familiar en los estudiantes de secundaria de la I. E. N°0031 María Ulises Dávila Pinedo.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Collarte, C. (1992). Autoestima y Enseñanza Media. Transferencia Pedagógica y Calidad de Aprendizaje. FONDECYT N° 704-87.
- Corba, V. (2003). El trabajo y la Autoestima. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Craig, G. (1998). *Desarrollo Psicológico*. México: Editorial Prentice.
- Cruz, J. (1997). *Autoestima y gestión de calidad*. México: Editorial Iberoamérica
- Dellaere, S. (2007). Como fortalecer la autoestima en los niños. Buenos Aires. Fondo Editorial Andrómeda.
- Erikson, E. (1993). Sociedad y Adolescencia. México: Editorial Siglo XXI.
- Fernández, Y. (2015). “Autoestima y Desempeño del Docente en las Instituciones del Distrito de Comas, Lima- Perú.
- Gansters, D. & Schaubroeck, J. (2005). *Los efectos moderadores de la autoestima en el trabajo ayudan a mejorar la relación de salud del empleado*. Washington: Editorial Taylor & Francis.
- González A., Norma I., Valdez M., José L., Serrano G., & Javier M. (2003). Autoestima en jóvenes universitarios. En: Ciencia Ergo Sum, Vol. 10, N°2, pp. 173-179. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Haeussler, I. & Milicic, N. (1996). Confiar en uno mismo: Programa de desarrollo de autoestima. Santiago de Chile; Ediciones Dolmen.



- Herrera, L. (2016). “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016”, Lima.
- Hoyo, M. (1997). *Estrés Laboral*. Madrid: Editorial Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Inca, L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1404>.
- Jinez, A. (2017). La Autoestima y las relaciones interpersonales en las familias del Barrio centro en la parroquia Totoras del Cantón Ambato, Ecuador. Proyecto de Graduación, previo a la obtención del Título de Licenciada de Trabajo Social. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26275?locale=de>
- Jiménez, M & Murgui, L (2002) Familia y Autoestima una relación paradójica con el consumo de sustancia en adolescentes.
- La Cerna, C. (2018). *Nivel de autoestima de las alumnas de primero a quinto grado de secundaria de la institución educativa Enrique López Albuja – Piura 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4650>
- Lefrancois, G. (2001). *El Ciclo de la Vida*. México: Editorial International Thomson Editores.
- Llerena, A. (1995). Adaptación peruana de la normalización Del Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith. Lima Metropolitana
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. New York: Editorial Harper & Row.
- Matamors, A (2006). Importancia de la autoestima en el ámbito laboral.
- Mazadiego, T, Calderón, J, Solares, C, Zarate, M, Torrez, M y Coto, A. (enero-junio 2011). Incremento de autoestima en los adultos mayores de un hogar de jubilados (Vol.16, Núm. 1:175-182), Universidad Veracruzana.

- Miranda, N. (2005). Aproximación a un modelo evaluativo de la formación permanente del profesorado en Chile. Universidad Austral de Chile. Revista de Estudios Pedagógicos XXXL. Recuperado de <http://revistas.uach.cl/pdf/estped/v31n2/art10.pdf>
- Monbourquette, J. (2008). *Autoestima y cuidado del alma*. Ottawa: Editorial Bonum.
- Nathaniel, B. (2000). *La Psicología de la Autoestima*. Barcelona Editorial PAIDOS
- Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw Hill
- Ortiz, J. & Castro, M. (2009). *Bienestar psicológico de los adultos mayores, su relación con la autoestima y la autoeficacia. Contribución de enfermería. Revista de Ciencia y enfermería XV*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v15n1/art04.pdf>
- Otero (2012). *Relación del Clima Social Familiar y los Estilos de Asertividad de los jóvenes estudiantes del centro de educación Técnico-Productivo Bosconia* (Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote-Piura).
- Panfichi, A. (1993). *Formas de sobrevivencia y cambio cultural en barrios tradicionales de Lima*. Perú: Editorial Siglo XXI.
- Papalia, D., Wendkos Olds, S., & Duskin Feldman, R. (2009). *Desarrollo Humano*. China: Editorial McGraw Hill.
- Pastor, R. & Alvan, J. (2017). *Autoestima asociada al desempeño laboral en los servidores de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil, 2016*. Tesis de Licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2831>
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Ramos, A. (2012). Autoestima y autocuidado en los adultos mayores que asisten al programa del adulto mayor en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja Lima.
- Reasoner, R. (1982). Construyendo la autoestima: un programa integral para la escuela. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.
- Reasoner, R. & Dusa, G. (1991). Construyendo autoestima para los estudiantes. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.
- Rivera, M. (2019). Nivel de autoestima en el personal de la institución educativa Josemaría Escrivá De Balaguer, Castilla-Piura 2017. Tesis para optar el Título profesional de Licenciada en Psicología. Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15104/AUTOESTIMA\\_ADULTEZ\\_RIVERA\\_VIERA\\_MILAGROS\\_JOSHELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15104/AUTOESTIMA_ADULTEZ_RIVERA_VIERA_MILAGROS_JOSHELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Roa-García, A. (2013). La educación emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. *EDETANIA*, 44, 241-257.
- Rodríguez, M., Pellicer, G. & Domínguez, M. (1988). Autoestima: clave del éxito personal. México: Editorial: Manual Moderno.
- Rodríguez, C y Caño, A. (2012). Autoestima en la adolescencia: análisis y Estrategias de Intervención. Facultad de psicología, universidad de Málaga, España.
- Rosenberg, M. (1965). La sociedad y la autoimagen adolescente. New jersey: Editorial Prensa Universidad Princeton.
- Rubio, A y Valderrama, E. (2012) nivel de autoestima y su relación con la percepción del Maltrato, hospital de especialidades básicas, La Noria Trujillo (tesis pregrado, facultad Ciencias de la salud, enfermería, Trujillo). Recuperada de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/229>.
- Saura, P. (1996). Como educar el autoconcepto. Propuesta pedagógica. Servicio de publicaciones. Universidad de Murcia

- Seminario, E. (2018). "Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud de Ayabaca- Piura 2018. (Informe de Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología). Recuperado de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/Autoestima\\_Aduldez\\_Seminario\\_Santur\\_Elisa\\_Maria.Pdf?sequence](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/Autoestima_Aduldez_Seminario_Santur_Elisa_Maria.Pdf?sequence).
- Smelser, NJ. (1989). Self-esteem and social problems: An introduction. In A. M. Mecca, N. J. Smelser, & J. Vasconcellos (Eds.), *The social importance of selfesteem*. Berkeley: University of California Press.
- Soto P. (2000) *Autoestima Familiar*. Editorial Colección AMEX LIMA PERÚ.
- Stanley Coopersmith (1967) *Inventario de Autoestima de Coopersmith*.
- Stassen, K. (2001). *Psicología del desarrollo: Aduldez y vejez*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Tineo, M. (2015). *Clima Social Familiar y la Autoestima Del Personal Administrativo de la Municipalidad De Villa Vicus, Chulucanas-Piura, 2013*. Piura-Peru.
- Yagosesky, R. (2000). *Autoestima, en palabras sencillas*. Venezuela: Editorial Ganesha.

## **ANEXOS**

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| N° | Actividades   | Año 2017    |   |   |   | Año 2019    |   |   |   | Año 2019   |   |   |   |             |   |   |   |   |
|----|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|---|
|    |   | Semestre II |   |   |   | Semestre 00 |   |   |   | Semestre I |   |   |   | Semestre II |   |   |   |   |
|    |   | Setiembre   |   |   |   | Enero       |   |   |   | Abril      |   |   |   | Setiembre   |   |   |   |   |
|    |   | 1           | 2 | 3 | 4 | 1           | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1           | 2 | 3 | 4 |   |
| 1  | Elaboración del Proyecto                                    | x           |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 2  | Revisión de 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 del marco teórico                                    |             |   |   |   | x           |   |   |   |            |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 6  | Redacción de la revisión de la literatura                   |             |   |   |   |             | x |   |   |            |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 7  | Elaboración del consentimiento informado                    |             |   |   |   |             |   | x |   |            |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 8  | Ejecución de la metodología                                 |             |   |   |   |             |   |   | x |            |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 9  | Resultado de la Investigación                               |             |   |   |   |             |   |   |   | x          |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 10 | Redacción del pre informe de Investigación                  |             |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |             |   |   |   |   |
| 11 | Redacción del informe Final                                 |             |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   | x |             |   |   |   |   |
| 12 | Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación |             |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   | x           |   |   |   |   |
| 13 | Presentación de ponencia en jornadas de Investigación       |             |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |             | x | x |   |   |
| 14 | Redacción del artículo científico                           |             |   |   |   |             |   |   |   |            |   |   |   |             |   |   |   | x |

## PRESUPUESTO

| PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)                                  |        |        |         |
|---|--------|--------|---------|
| Categoría   | Base   | Numero | Total   |
| <b>Suministros</b>  |        |        |         |
| ▪ Impresiones   | 60.00  | 3      | 180.00  |
| ▪ Fotocopias  | 130.00 | 1      | 130.00  |
| ▪ Empastado   | 80.00  | 1      | 80.00   |
| ▪ Lapiceros   | 30.00  | 1      | 30.00   |
| ▪ Papel bond  | 30.00  | 2      | 60.00   |
| <b>Servicios</b>  |        |        |         |
| ▪ Uso de Turniting  | 50.00  | 6      | 300.00  |
| ▪ Asesor personal   | 100.00 | 1      | 100.00  |
| <b>Sub total</b>  |        |        | 620.00  |
| <b>Gastos de Viaje</b>  |        |        |         |
| ▪ Pasajes para recolectar la información                                | 900.00 | 1      | 90.00   |
| <b>Sub total</b>  |        |        | 90.00   |
| <b>Total, de presupuesto desembolsado</b>                               |        |        | 1870.00 |
| PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (UNIVERSIDAD)                              |        |        |         |
| Categoría   | Base   | Numero | Total   |
| <b>Servicios</b>  |        |        |         |
| ▪ Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital -LAD)             | 30.00  | 4      | 120.00  |
| ▪ Búsqueda de información en base de datos                              | 35.00  | 2      | 70      |
| ▪ Soporte informativo (Modulo de Investigación del ERP University-MOIC) | 40.00  | 4      | 160.00  |
| ▪ Publicación del Articulo en repositorio Institucional                 | 50.00  | 1      | 50.00   |
| <b>Recursos Humanos</b>   |        |        |         |
| ▪ Asesoría personalizada (5 horas por semana)                           | 63.00  | 4      | 252.00  |
| <b>Total</b>  |        |        | 2742.00 |

## INSTRUMENTO

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

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

Piura, 16 de setiembre del 2017

**SR: FR. Fermín Peña López**

Director del C.E.P Hogar san Antonio

Reciba UD. El cordial saludo de parte del estudiante Ronal Tarrillo Guevara, código 0823141041, estudiante de la carrera profesional de Psicología del VII ciclo de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Deseando así mismo que Dios bendiga la labor que viene desarrollando en su trabajo y vuestro hogar.

El motivo de la presente solicitud, es que estando en los últimos ciclos de la carrera y como parte de la formación profesional y a petición del curso de Tesis II, pido a UD, el debido permiso para poder realizar una investigación en su C.E.P "Hogar San Antonio". La investigación se realizará con todo el personal acerca del nivel de autoestima. Dicha investigación será de corte transeccional; es decir los datos se recolectaran en un solo momento y tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado.

De ante mano agradezco su colaboración

Sin nada más que decir me despido de Usted

Atte.:



**Tarrillo Guevara Ronal**  
Estudiante de psicología



**Velásquez Temoche Susana**  
Coordinadora de Psicología



**FR. Fermín Peña López**

Director de CEP "Hogar San Antonio"