



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA  
I.E.P. MADRE RAFAELA DE LA PASIÓN  
VEINTEMILLA CASTILLA – PIURA, 2017**

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

**AUTORA:**

**BACH: MARÍA DEL CARMEN PULACHE HUAMÁN**

**ASESOR:**

**MGTR. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS**

**PIURA- PERÚ**

**2019**

## **JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

Dra. María Cristina Quintanilla Castro

Presidente

Mgtr. Marco Antonio Camero Morales

Miembro

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por haber permitido realizar con éxito la elaboración de mi investigación, habiendo hecho posible el cumplimiento de uno de mis objetivos.

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional en el transcurso de mi vida universitaria y a la institución educativa que me accedió el permiso para la realización de mi investigación.

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser mi guía, darme fortaleza, salud y sabiduría para finalizar con éxito mi carrera universitaria.

A mi familia debido a que ellos han sido la motivación para esforzarme de manera constante y lograr terminar mi meta para de esa manera llegar a recompensar su esfuerzo y total apoyo.

A una persona especial que estuvo brindándome su apoyo incondicional. A. T.  
A. B.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E.P. Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017. Este estudio es de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo no experimental de corte transversal - transeccional, trabajando con toda la población que está compuesta por 30 personas de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017. Entre ellos se encuentra directora, docentes, auxiliares, personal administrativo, de mantenimiento y seguridad. En la que se utilizó la técnica de encuesta y a quienes se le aplicó el instrumento de la Escala de Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos. (1967). Que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, en el nivel general obtiene un 73%, en la Sub Escala Sí Mismo con un 80%, en la Sub Escala Social con un 77% y en la Sub Escala Hogar con un 80%. En conclusión, el Nivel de Autoestima del Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017; presenta un Nivel Alto en la Escala General, en la Sub Escala Sí Mismo un Nivel Alto, en la Sub Escala Social presenta un Nivel Medio Alto y en la Sub Escala Hogar presenta un Nivel Medio Alto.

**Palabras claves:** Autoestima – Aduldez – Ámbito laboral.

## **ABSTRAT**

The general objective of this research was to determine the level of self-esteem in the personnel of the I.E.P. Madre Rafaela de la Pasion Veintemilla, Castilla – Piura, 2017. This study is of a quantitative type with a non-experimental descriptive level of cross-sectional transectional, working with the entire population that is composed of 30 people of the I.E.P Madre Rafaela de Pasion Veintemilla, Castilla – Piura, 2017. Among them is director, teachers, assistants, administrative, maintenance and security personnel. In which the survey technique was used and to whom the Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Self-esteem Inventory Scale instrument was applied. (1967). That consists of 25 items. The result of the research shows us that in the personnel of the I.E.P Madre Rafaela de la Pasion Veintemilla, in the general level it obtains 73%, in the Sub-Scale itself with 80%, in the Sub Social Scale with 77% and in the Home Scale Sub with 80%. In conclusion, the Level of Self-esteem of the Staff of the I.E.P Madre Rafaela de la Pasion Veintemilla, Castilla – Piura, 2017; it presents a High Level in the General Scale, in the Sub-Scale itself a High Level, in the Social Sub-Scale it has a High Medium Level and in the Sub-Scale, the Home presents a High Medium Level.

**Keywords:** Self-esteem – Adults – Labor sphere.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	01
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	08
III. HIPÓTESIS.....	62
IV. METODOLOGÍA.....	63
4.1 Diseño.....	63
4.2 Población y muestra.....	63
4.3 Definición y Operacionalización.....	63
4.4 Técnicas e instrumentos.....	65
4.5 Plan de análisis.....	67
4.6 Matriz de consistencia.....	68
4.7 Principios éticos.....	71
V. RESULTADOS.....	73
5.1 Resultados.....	73
5.2 Análisis de los resultados.....	77
VI. CONCLUSIONES.....	84
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I: Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....73

TABLA II: Nivel de Autoestima en la Sub Escala Sí Mismo en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....74

TABLA III: Nivel de Autoestima en la Sub Escala Social en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....75

TABLA IV: Nivel de Autoestima en la Sub Escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....76



## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01: Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....	73
FIGURA 02: Nivel de Autoestima en la Sub Escala Sí Mismo en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....	74
FIGURA 03: Nivel de Autoestima en la Sub Escala Social en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....	75
FIGURA 04: Nivel de Autoestima en la Sub Escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.....	76

## **I.- INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación, propone indagar acerca de cuál es el nivel de autoestima en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.

Hoy en día la autoestima ha cobrado una gran importancia en la sociedad, debido a que nos permite mejorar nuestra calidad de vida; por lo tanto si las personas tienen una alta autoestima tendrán la capacidad para reconocer sus habilidades, estando dispuestos a aprender, trabajar en equipo, siendo responsables, por lo mismo tendrán un mejor rendimiento laboral; de lo contrario, cuando una persona tiene una autoestima baja, repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las diferentes relaciones que este mantiene.

En la que citaremos como autor principal a Coopersmith (1976), que la conceptualiza “como la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso”.

En este caso la autoestima va a ser definida mediante la aceptación del sujeto en la cual el designara como se encuentra su autoestima y dándose una aprobación mediante su propia percepción ante los demás. Es por ello que debemos de amarnos incondicionalmente debido a que ese amor propio va a ser la clave del éxito que tengamos en nuestra vida.

La investigación que se realizó en relación al nivel de autoestima en el personal, es importante recalcar que existen tipos de personas, algunos más sensibles que otros, en la que los fracasos y las experiencias negativas pueden influenciar y pueden bajar la autoestima mientras que los éxitos personales, el tener buenas relaciones interpersonales y el amor propio pueden fortalecerla y aumentarla la cual dependerá de cómo nos sentimos para poder desempeñarnos en nuestro día a día.

Branden (2001), define la autoestima como “la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y ser dignos de felicidad. Consiste en dos componentes: 1) Considerarse eficaces confiar en la capacidad de uno mismo para pensar, aprender, elegir y tomar decisiones correctas y, por extensión, superar los retos y producir cambios; 2) el respeto por uno mismo, o la confianza en que las personas son dignas de los logros, el éxito, la amistad, el respeto, el amor y la realización que aparezcan en sus vidas”.

El sentirnos eficaces y valiosos serán motivos para sentirnos exitosos, y poder desempeñarnos de la mejor manera en el lugar y con las personas que estén a nuestro alrededor porque vamos a proyectar de cómo nos sentimos, teniendo progreso en el trabajo, en la familia y en la interacción con la sociedad, siendo responsable, toma de mejores decisiones, aprender de cada día, trabajar adecuadamente y sentirse bien con lo que se hace, produciendo hechos positivos, expresando valores, amor, satisfacción, y sintiéndose orgulloso de nosotros mismos, por el desempeño, progreso y el trato que tenemos con los demás.

Por otro lado en esta investigación se estudió el nivel de Autoestima en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017. La que se encuentra ubicada en el Distrito de Castilla, en la ciudad de Piura; está a cargo de las hermanas de una congregación. Durante la entrevista con la Directora de la Institución refirió que no se han realizado investigaciones hasta la fecha por lo que es de interés y necesidad la realización de esta investigación con el fin de conocer, el nivel de autoestima en el que se encuentra el personal, para a partir de allí formular nuevos proyectos. Además manifestó que todo el personal es contratado por un año, que va a depender de su desempeño para poder renovar contrato y continuar trabajando, a excepción del personal de seguridad y del señor portero que ya llevan trabajando por varios años, debido a su buen comportamiento y eficacia, también hace referencia la directora del plantel que los alumnos de 4to y 5to de secundaria asisten a congresos a otras ciudades del país. Menciona también que una de las dificultades que se presentan es debido a que existen competencias por parte de los docentes al momento de trabajar en equipo en las diferentes actividades que se realizan en el transcurso del año para demostrar quién es el mejor, ocasionando que el personal tienda a dividirse y se formen pequeños grupos, habiendo una constante competencia entre ellos. De la misma manera refiere que no todo el personal tiene el mismo horario por lo que cada uno trabaja en el área que le corresponde e incluso pudo referir que los docentes no solo laboran en la institución educativa antes mencionada sino que en cuanto terminan las horas establecidas en su

contrato, acuden a otras instituciones educativas. En relación al pago del sueldo al personal este es de manera mensual y puntual. Así mismo es importante dar a conocer que la institución educativa se encuentra en una zona tranquila, segura y de fácil acceso.

Debido a la situación problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017?

Por otro lado para poder resolver esta interrogante se planteó los siguientes objetivos:

Determinar el nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.

Identificar el nivel de Autoestima en la Sub escala Sí Mismo en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.

Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Social en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.

Identificar el nivel de Autoestima en la Sub escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.

La importancia de dicha investigación es debido a que nos va a permitir identificar el Nivel de Autoestima que puede evidenciarse entre el personal del plantel, para así poder conocer cuál sería la base por la cual se presenta dicha problemática. Así mismo va a beneficiar a las futuras propuestas de mejora para el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla

Castilla – Piura, 2017, y de la misma forma el beneficio también será para nosotros como investigadores y profesionales en el ámbito de la salud mental, aportando además al campo de ciencia de la salud en el área de psicología.

La presente investigación se justificó debido a que es importante conocer el Nivel de autoestima en el personal, debido a que permitirá desarrollar propuestas de intervención preventiva que conlleven al mejoramiento de la calidad de servicios que brindan dicho personal. Además se le brindara a la Directora los resultados actuales sobre el nivel en el que se encuentra el personal y finalmente aportar al sistema de implementación de datos, teniendo en cuenta los planes de mejora estratégica en el personal.

La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte trasversal-transeccional. La muestra se conformó por 30 personas que conforman el personal de la institución educativa particular Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Coopersmith para Adultos, que consta de 25 ítems para identificar el nivel de Autoestima en el personal. El resultado de la investigación nos muestra que en el personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, en el nivel general obtiene un 73%, en la Sub Escala Sí Mismo con un 80%, en la Sub Escala Social con un 77% y en la Sub Escala Hogar con un 80%. En conclusión, el Nivel de Autoestima del Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017; presenta un Nivel Alto en la escala general, en la sub escala Sí

Mismo un nivel alto, en la Sub Escala Social presenta un Nivel Alto. De esta manera se puede evidenciar que la mayoría del personal; son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son poco sensibles a la crítica, siendo así, que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida, según las Escala de Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

El presente trabajo de investigación constó con VI capítulos, dándolos a conocer a continuación:

El capítulo I: Contiene toda la información referente a la introducción en la cual incluye el planteamiento del problema y enunciado del problema, abarcando así los objetivos: objetivo general y objetivos específicos así mismo la justificación.

El capítulo II: Se presenta la revisión de la literatura donde se expone los antecedentes internacionales, nacionales y locales; seguido por las bases teóricas, donde los autores aportan su conocimiento acerca de los siguientes temas como: Definición de Autoestima, Características de la autoestima, Dimensiones de la autoestima, Factores, Niveles de autoestima, Desarrollo de la autoestima, La adultez, Enfoque Humanista de la Autoestima y La Autoestima en el ámbito laboral, en el cual se plasma un conjunto de información valiosa que permite comprender la evolución en el tiempo de los aporten que sustentan esta investigación.

El capítulo III: Este capítulo está constituido por las hipótesis de investigación tanto por la hipótesis general como las específicas.

El capítulo IV: En este capítulo se desarrollara la metodología, en que la investigación será de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo no experimental de corte transversal - transeccional, trabajando con la población que está compuesta por 30 personas de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017; entre ellos se encuentran directora, docentes, auxiliares, personal administrativo, de mantenimiento y seguridad. A quienes se aplicó la escala de autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos, que consta de 25 ítems para identificar el nivel de Autoestima en el personal. Para el análisis de los datos se utilizará las técnicas de análisis estadísticas descriptivas, para el procedimiento de la información se utilizó el programa informático de Microsoft Office Excel 2013 para la realización del presente trabajo de investigación.

El capítulo V: Comprende los resultados, con sus respectivas tablas e interpretaciones, análisis de resultados y la contratación de hipótesis de toda la información recolectada durante el proceso de la investigación.

El capítulo VI: Comprende las conclusiones.

Se concluye esta investigación con los aspectos complementarios, referencias bibliográficas y anexos



## II.- REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Akgunduz (2015) desarrolló en Turquía una investigación titulada: “The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses”. El objetivo fue explorar la influencia de la autoestima y estrés de rol en el desempeño laboral en empresas hoteleras turcas. La muestra fue de 280 empleados y se empleó cuestionario con 52 ítems que median el estrés, desempeño laboral y autoestima. Los resultados revelaron que la ambigüedad de rol ( $r = -.18$ ;  $p < .01$ ) previsiblemente afectadas rendimiento en el trabajo en un grado significativo. El conflicto de roles tiene un efecto negativo sobre el rendimiento laboral ( $r = .36$ ,  $p < .001$ ). La sobrecarga de rol ( $r = .58$ ,  $p < .01$ ) influye positivamente en el rendimiento laboral. La autoestima ( $r = .64$ ,  $p < .01$ ) 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 conflictos de roles.

Arteaga, M. (2014), investigó sobre: “Relación entre autoestima y actitud de atención al cliente en grupo de

meseros en un hotel de la ciudad de Guatemala”, Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga Industrial en la Universidad Rafael Landívar Guatemala. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre autoestima y actitud de atención al cliente en grupo de meseros en un hotel de la ciudad de Guatemala. Se tomó en cuenta la totalidad de la población, la cual se encuentra constituida por 21 meseros de uno de los hoteles con mayor prestigio de la ciudad de Guatemala. Para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de autoestima y el otro para conocer la actitud de atención al cliente en el grupo de meseros. Los instrumentos fueron aplicados de forma individual a toda la población. La obtención de información para conocer el nivel de autoestima en los colaboradores se llevó a cabo a través de la aplicación de un instrumento de modalidad Likert, auto aplicable, el cual fue elaborado por el sociólogo Rosemberg, más conocido como la Autoestima de Rosemberg Escala (RSES); dicho instrumento consta de 10 preguntas de opción múltiple. Se pudo identificar en los resultados obtenidos que la edad, el estado civil, el género y años de laborar en el hotel, no tienen una relación significativa con el nivel de autoestima, ni con la actitud de atención al cliente en el grupo de meseros. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que sí existe

correlación estadísticamente significativa entre atención al cliente, los indicadores de atención al cliente y la autoestima. Se recomienda estar consciente que para tener un buen nivel de actitud de atención al cliente, es indispensable la gestión de acciones como proporcionar oportunidades de desarrollo y reconocer un buen trabajo; esto con el fin de mantener el alto nivel de autoestima en las personas.

Espinoza, N. (2015). “La autoestima y su relación con el estrés laboral del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora” Ecuador. Para optar el Título de Psicología Clínica. La alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de buscar soluciones compatibles con la realidad del mundo. La presente investigación fue llevada a cabo en el cantón Palora, Provincia de Morona Santiago, en la cual se estudió la relación de la Autoestima con el Estrés Laboral. La población con la que se trabajó fue de cuarenta y seis empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora. A los participantes se les aplicó la escala de Autoestima de Rosenberg y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización xiv de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado para medir el grado de relación

entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de Autoestima no está relacionado con el Estrés laboral de la población estudiada, por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potenciar 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.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Cruz, C (2017). La presente investigación, cuyo informe presento tiene como eje central, determinar la relación que existe entre la autoestima de los docentes que laboran en la Universidad Autónoma de Ica con el nivel de desempeño docente que registran. Para optar el grado académico de maestro en: “Investigación y docencia universitaria”. El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente. La unidad de análisis del estudio fue la Universidad Autónoma de Ica, de la que se tomó la población de docentes (68 en total) y se determinó la muestra (procedimiento estadístico), Se procedió a extraer la muestra que estuvo constituida por 58 docentes. Para efectos de su comprobación

empírica se operativizaron la hipótesis respectiva, en función de lo cual se consideró útil el diseño, validación y empleo de la guía de observación, denominados: “Auto examen de autoestima” y “desempeño docente”. Los instrumentos pertenecen a dos tipos; el primero se utiliza la técnica de observación, instrumento, Escala “Auto examen de autoestima”, fue tomada del doctor Cirilo Toro Vargas. En el segundo instrumento se analizaron los reportes de supervisión de docentes resultados de la evaluación pedagógica docente realizada por el vicerrectorado y la coordinación académica. La metodología utilizada fue descriptivo correlacional, de manera que las variables fueron estudiadas y luego correlacionados sus valores a efecto de determinar el grado de correlación que presentaban. El tratamiento de la información estadística se manipulo el programa estadístico SPSS versión 22, con el cual se procesaron los datos recogidos, estableciéndose que: En relación al nivel de Autoestima de los docentes: 37 docentes consideran que tienen autoestima alta (positiva); 18 docentes consideran que tienen autoestima baja (positiva); 2 docentes indican que tienen Autoestima baja (negativa) y 01 docente consideran que tienen autoestima Alta (negativa). Por tanto se puede concluir que: los docentes de la Universidad Autónoma de Ica tienen un nivel de autoestima alta (positiva). Por otro lado “existe” relación significativa

entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de educación de la Universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño profesional. Se ha determinado una correlación estadísticamente significativa de 0.472; considerada correlación media. Se demuestra que el grado de relación es de nivel bajo, determinado esencialmente por los valores altos registrados entre las dimensiones cognoscitivas, afectivas y sociales de autoestima de los docentes y sus desempeños. En este sentido se determina que la hipótesis principal de la investigación ha sido comprobada positivamente, estableciéndose la correlación de las variables estudiadas.

Herrera, L. (2016), La presente investigación es titula: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Y para recolectar información ha sido a través de la encuesta y los instrumentos de recolección

de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima de Stanley Coopersmith y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través del juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores, en el nivel general obtiene un 77.8%, en la sub escala sí mismo un 70.4%, en la sub escala social un 77.8% y en la sub escala hogar un 70.4%. En conclusión, el nivel de autoestima en los trabajadores, presenta un nivel medio alto de autoestima en la escala general, en la sub escala sí mismo presenta un nivel alto, en la sub escala social presenta un nivel medio alto y en la sub escala hogar presenta un nivel medio alto, quiere decir que la mayoría percibe un nivel medio alto. Se llegaron a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Inca L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal- Lima, El presente trabajo de investigación, estudia los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. El trabajo determina a la autoestima, como el efecto que atesoramos sobre nosotros mismos, el aspecto en que cada uno se valora a sí mismo, se

caracteriza respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se cimienta en todos las ideas, sentimientos, sensaciones y hábitos que sobre nosotros mismos hemos asimilado durante nuestra existencia. Determinarnos tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo transversal, hemos trabajado con un muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 son varones y 15 son mujeres, se utilizó el test de Autoestima de Stanley Coopersmith, los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

Reyes, L. (2014). Investigó sobre “Autoestima y síndrome de burnout en el personal de una empresa de autoservicio Piura – 2012”, fue presentada para la obtención del título profesional de licenciada en Psicología en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo. Se realizó con la finalidad de determinar si existe relación entre la Autoestima y Síndrome de Burnout en el personal que labora en un autoservicio– Piura 2012. Se trabajó con una población de 100 colaboradores de las áreas de atención al cliente, caja, ventas, ventas empresariales; haciendo uso de un consentimiento informado antes de la aplicación de dos cuestionarios, el MBI de Maslach y Jackson para medir las dimensiones del Síndrome de



Burnout y la escala de Autoestima de Coopersmith para identificar los niveles en los que se encontraban.

Seminario E. (2018). La presente investigación tuvo como objetivo: Identificar el Nivel de Autoestima de los trabajadores del centro de Salud Ayabaca – Piura 2018. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca, y la muestra por 20 de los miembros trabajadores del Centro de Salud Ayabaca. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos, que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores del Centro de Salud presentan una autoestima medio alto a nivel general; En la sub escala sí mismo con un 55% presentan un nivel general; 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 indican 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.

Tineo, D. (2015) “Clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicus – Chulucanas – Piura 2013”. El presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación existe entre el clima Social Familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicus – Chulucanas Piura – 2013. El estudio fue de tipo Descriptivo-correlacional, Diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores administrativo. El tipo de muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, utilizando el criterio de inclusión y exclusión. Se utilizó la escala del clima social familiar y el inventario de autoestima de Coopersmith. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se encontró que los trabajadores se encuentran en el 52.5 % se ubica en un nivel promedio, seguido del 25.0 % se ubican en niveles altos y el 22.5 % se ubican en niveles bajos de autoestima en el personal administrativo, El nivel de autoestima en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013, es promedio. En conclusión si existe relación significativa entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Autoestima**

#### **2.2.1.1. Definición de Autoestima**

Coopersmith, (1976) la conceptualiza “como la evaluación que el individuo hace de sí mismo expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo y exitoso”.

En este caso la autoestima va a ser definida mediante la aceptación del sujeto en la cual el designara como se encuentra su autoestima y dándose una aprobación mediante su propia percepción ante los demás. Es por ello que debemos de amarnos incondicionalmente debido a que ese amor propio va a ser la clave del éxito que tengamos en nuestra vida.

La autoestima es un sentimiento valorativo de nuestro ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Estas se aprenden, cambia y se pueden mejorar. Está relacionada con el desarrollo integral de la personalidad en los niveles: ideológico, psicológico, social y económico. (Acosta y Hernández, 2004)

Es importante recalcar que existen tipos de personas algunos más sensibles que otros, en la que los fracasos y las experiencias negativas influyen de manera que pueden bajar la autoestima mientras que los éxitos personales, el tener buenas relaciones interpersonales y el amor propio fortalecen y aumentan la autoestima la cual dependerá de cómo nos sentimos para poder desempeñarnos en nuestro día a día.

Branden (1995) tiene una visión humanista en la cual afirma que la autoestima es una necesidad humana básica que influye sobre nuestra conducta, en otras palabras la autoestima es una necesidad que debemos aprender a satisfacerla mediante el ejercicio de nuestras facultades humanas, la elección la razón y la responsabilidad vincula el sentido de eficacia de la persona y el sentido del merecimiento personal, constituyendo la suma integrada de auto-confianza y auto-respeto. Branden (citado por Sparisci, 2013).

Caizapanta, (2015). La autoestima es un proceso psicológico complejo que involucra la percepción, imagen, estima y concepto que cada uno tiene de sí mismo. La toma de conciencia del sí se va realizando en la interacción del niño con el ambiente; él va procesando paulatinamente como lo perciben, es decir;

la autoestima es la percepción de las personas del aprecio que le tienen los demás.

Es importante resaltar la importancia sobre la autoestima debido a que esta viene hacer la percepción que tenemos de nosotros mismos y el poder de aceptarnos tal y como somos. Sin dejar de involucrar al medio que nos rodea en la perspectiva que podamos tener de cada una de nuestras acciones o capacidades.

La autoestima se desarrolla a partir de la interacción, mediante la cual las personas se consideran importantes una para las otras. El yo evoluciona por medio de pequeños logros, los reconocimientos y el éxito. (Naranjo, 2007).

Craighead, McHale y Pope, 2001. Manifiesta que uno de los aspectos importantes que diferencian al ser humano de los animales, es la conciencia de sí mismo; esto quiere decir, sobre la capacidad de establecer una identidad y darle un valor. En síntesis, el individuo tiene la capacidad de definir quién es y luego decidir si le gusta o no su identidad. El problema de la autoestima están en la capacidad humana de juicio; el juzgarse y rechazarse a sí mismo produce enorme dolor, y puede

dañar considerablemente el aspecto psicológico y emocional del individuo.

Por otra parte, Rogers (1967), establece que la autoestima es la composición experiencial constituida por percepciones que se refieren al yo, a las relaciones con los demás, con el medio y la vida en general, así como los valores que el sujeto concede a las mismas. Se puede apreciar en consecuencia que para este autor el concepto es netamente subjetivo, donde cada individuo va a poseer una experiencia individual, muy arraigada a su marco referencial.

“La autoestima es la apreciación del propio valor e importancia, caracterizada por la posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera responsable hacia los demás”. (Raffini, 2010, p. 19).

### **2.2.2.- Características de la autoestima**

Coopersmith (1996), afirma que existen diversas características de la autoestima, entre las cuales 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.

De anteriormente mencionado se desprende la segunda característica de la autoestima que es su individualidad. Dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos, esta 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 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. Coopersmith (citado por Steiner, 2005).

También se afirma que la autoestima incluye unas características esenciales entre las cuales se encuentran que el grado en el cual el individuo cultiva la vida anterior, se supera

más allá de las limitaciones, valora al individuo y a los que le rodean, posee sentido del humor, está consciente de sus destrezas y limitaciones, posee consciencia ecológica, utiliza su propia información, posee sentido ético, establece límites y reglas, asume sus errores y maneja efectivamente sus sentimientos. Barroso 2000 (citado por Steiner, 2005).

Así mismo Craighead, McHale y Pope (2001), afirman que la autoestima presenta tres características o variables fundamentales, entre las cuales, se encuentran que es una descripción del comportamiento, una reacción al comportamiento y el conocimiento de los sentimientos del individuo.

Explican que en relación a la descripción del comportamiento, el lenguaje de la autoestima describe como el individuo se considera a sí mismo, siendo una importante variable de distinción entre los individuos, puesto que permite caracterizar la conducta.

En cuanto a la reacción al comportamiento, señalan que la autoestima es el lenguaje que comparte el individuo, acerca de sí mismo y permite asumir un comportamiento determinado sea o no conflictivo. Finalmente, en referencia al conocimiento de los sentimientos, agregan que el autoestima valida las experiencias del individuo y los hace sentir de un modo u otro,



especifico y diferenciado de los demás individuos. Craighead, McHale y Pope (citado por Steiner, 2005).

En cuanto al autor Vargas nos plantea dos grupos de autoestima en la que se conocerá características tanto positivas como negativas y de esta manera poder conocer, describir, y entender la manera de actuar de las personas ante sí mismos, el entorno y en su hogar.

La autoestima se divide en dos grupos: autoestima positiva y autoestima negativa, presentando una lista de cómo somos de acuerdo a las mismas Vargas (citado por Lorenzo, 2007).

a) Características de una autoestima positiva

- Se conoce, se valora y se acepta con todas sus virtudes, defectos y posibilidades. Experimenta un sentimiento de agrado y satisfacción consigo misma.
- Se descubre cómo alguien digno de ser querido, sintiendo que las limitaciones no disminuyen su valor esencial como persona.
- Se preocupa por otorgar la suficiente importancia al cuidado de sí misma.
- Afronta las frustraciones como oportunidades para aprender a crecer teniendo el valor de asumir riesgos, enfrentar los fracasos y asumiéndolos como desafío siendo, capaz de separarlos de sí misma.

- Realiza una previa evaluación de las posibles consecuencias de los riesgos que asume y no espera depender ante posibles apuros de la ayuda de los demás.
- Cuando comete errores aprender de ellos, tratando de no repetirlos.
- No tiene inconvenientes en aceptar sus errores, acepta sus logros y aspectos fuertes, convirtiéndola en una persona autoanalítica.
- Acepta el consejo y las críticas constructivas, intentando mejorar su rendimiento y su comportamiento.
- Busca constantemente desarrollarse como persona.
- Ante retos difíciles, siempre manifiesta tranquilidad.
- No se siente paralizada por las preocupaciones o por el medio, ni pierde tiempo en lamentaciones.
- Se siente segura de sí misma. Se siente capaz de actuar con independencia y autonomía. No necesita saber la opinión de los demás para tomar decisiones o actuar.
- Para que su trabajo sea eficiente no necesita la presencia de otros.
- En las actividades que emprende obtiene seguridad confiando en su mente.

- Le agrada tanto escuchar cómo ser escuchado siendo cooperativo y sociable.
- Suele fomentar el desarrollo y bienestar en los demás, sin sentirse opacado por la felicidad y el éxito de los demás.
- Protege sus derechos y necesidades, incluso aboga por conseguirlos para otros.
- Se comunica de manera clara y directa para establecer relaciones de sana dependencia, aceptando y valorando a los demás tal cual son.
- Tiene la buena disposición y la capacidad para permitir que sus seres queridos sean lo que ellos elijan, respetando sus preferencias.
- Puede cooperar con los demás sin traicionar sus normas y convicciones, siendo amable sin sacrificarse a sí misma.

b) Características de una autoestima negativa

- Se considera poco valiosa generando que se sienta descontenta consigo misma e incluso sin ningún valor en casos extremos.
- Es consciente de sus defectos pero no tiende a sobredimensionarlos, considera que no tiene aspectos positivos para enorgullecerse.

- Desconoce sus habilidades y sus capacidades que la hacen digna de ser querida por ella misma y por los demás, lo cual le genera desconcierto de quien es.
- A menudo se muestran agresivos y con poca espontaneidad, con una actitud poco sociable e inhibida, triste, insegura, derrotista, crítica y quejándose por todo a su alrededor.
- Tienen la necesidad ineludible de ganar y de aprobación. Manifiestan la necesidad de llamar la atención de manera compulsiva.
- Presentan un sentido del ridículo bien acentuado prefiriendo decir “no sé” a equivocarse.
- Antes de ser descritos como incapaz prefieren que los describan como personas perezosas.
- Por miedo al fracaso evitan los desafíos.
- Continuamente buscan la aprobación y el apoyo de los demás.
- Cuando cree que sus verdaderos sentimientos y pensamientos no concuerdan con los de los demás, los oculta.
- Genera una crítica generalizada a todo lo que es como persona como reacción frente a un error particular.

- Constantemente piensa que todo lo hace mal y se considera una persona incompetente.
- Piensa que los éxitos que alcanza son fruto de la suerte y cree que no duraran mucho. No se da cuenta de las oportunidades positivas y suele ser pesimista.
- Tiene dificultad para crear y mantener relaciones sólidas careciendo de habilidades sociales.
- Percibe la sensación de daño más intensa ya que inconscientemente la asocia a heridas emocionales no curadas provocadas en situaciones pasadas, sintiéndose afectada fácilmente.

La autoestima positiva es una herramienta que nos permite a todas las personas desarrollar las actividades diarias con el mejor ánimo posible sin temor a equivocarnos, logrando los objetivos propuestos para nuestra mejora; mientras que la autoestima negativa es todo lo contrario debido a que esta no permite que la persona se enfrente a los retos de la vida de manera positiva puesto que en este caso tenemos falta de seguridad en nosotros mismos impidiendo afrontar las responsabilidades o retos que se presentan en nuestro día a día.

### 2.2.3.- Dimensiones de la autoestima

Según Coopersmith (1996), manifiesta que las personas presentan numerosas formas y niveles perceptibles, así como diferencias en cuanto al modelo de aproximación y de contestación a los estímulos circunstanciales. Por ende, la autoestima muestra áreas dimensionales que determinan su profundidad y radio de acción.

a). Sub escala sí mismo. Es la estimación que el sujeto realiza y que con insistencia conserva de sí, en relación con su imagen biológica y características personales, reflexionando en su capacidad, valor productividad y dignidad. Es la dimensión afectiva de la imagen personal que se relaciona con datos objetivos, con experiencias importantes y con expectativas. Del mismo modo refiere al hecho de apreciarse atractivo físicamente.

Es la apreciación de la persona de realizar de manera contante una apreciación positiva así mismo en realización a su crecimiento y realización personal.

b). Sub escala Social – pares, se relaciona con el hecho de sentirse capaz para afrontar con éxito las distintas circunstancias sociales; por ejemplo, estar apto para tomar la iniciativa, ser capaz de relacionarse con personas del mismo sexo y del sexo opuesto y llegar a resolver los conflictos interpersonales con habilidad. Incluye asimismo sentirse

aceptado o expulsado por los iguales y el sentimiento de pertenencia, es decir, el sentirse parte de un grupo o el conjunto de los miembros. Además se refiere a las dotes y destrezas en las relaciones con los amigos y compañeros, así como relaciones con extraños en distintas formas sociales.

Es la valoración de la persona de sentirse preparado para interactuar con el entorno que lo rodea, establecer relaciones interpersonales exitosas como sentirse que pertenece a un grupo social.

c). Sub escala Hogar – padres, la familia es la principal influencia socializadora sobre el niño y trasmisor de conocimientos, actitudes, roles, valores y hábitos de generación en generación. Por medio de la palabra y el ejemplo la familia funde la personalidad del niño y le provoca maneras de pensar y actuar que se convierten usuales. Es la dimensión más significativa y la que compone prácticamente la autoestima inicial. Asimismo revela las buenas casualidades y capacidades en las relaciones íntimas con la familia, la independencia y consideración, colaborar en ciertas pautas de valores y la concepción acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar.

Es la apreciación que tiene la persona en su interacción con sus descendientes y su formación en relación a sus valores y actitudes para un buen desarrollo en su vida.

d). Sub escala Académica, es la apreciación que el sujeto realiza y normalmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su desempeño en el contexto educativo, es la sensación de habilidad para resolver dificultades de una manera eficaz. Liberando no sólo el concepto de inteligencia general, sino el de inteligencias múltiples, puesto que cada individuo es capaz y competente en establecida áreas y es muy significativo que siente esa capacidad. Recapitulando lo antes mencionado, el individuo realiza frecuentes apreciaciones de sus interacciones con el ambiente y consigo mismo, consiguiendo monitorear perseverantemente cómo influye dentro de ella, posteriormente y de acuerdo con la satisfacción que esto lo ofrezca, va a asumir una actitud hacia sí misma. Esto quiere decir que, en cuanto a sus relaciones en los contextos ya mencionados, la actitud tomada ante sí, viene a ser su autoestima.

Es la estimación de la persona hacia su adecuada labor en el campo profesional a su desenvolvimiento y producción expresando su amor propio.

Tenemos aspectos en nuestra vida en la involucra primordialmente al concepto que tenemos de nosotros mismos si nos sentimos bien, si nos sentimos capaces, vamos a poder interactuar y desempeñarnos de la mejor manera posible, con el entorno y nuestra familia y podremos enfrentar situaciones y



momentos difíciles; encontrando soluciones y además continuar con nuestro propósito en la vida. Porque la autoestima es un factor influyente para salir adelante.

#### **2.2.4.- Factores que influyen en el desarrollo de la autoestima**

La autoestima es un factor importante a considerar en la vida de las personas en general y en particular, en el tema del desempeño y de las actitudes hacia las actividades laborales. De acuerdo con Rice (2000), la autoestima de una persona es la consideración que tiene hacia sí misma. Señala este autor que ha sido denominado como el vestigio del alma y que es el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana.

Es importante que el personal conozca acerca de la importancia de tener alta autoestima, siendo el amor propio, debido a que ellos deben responsabilizarse por sí mismos; por sus virtudes, defectos, posibilidades, para de esta manera enseñar a ser responsables a los demás. Así mismo sentirse importantes y reconocer la capacidad de logro de ellos para de esa forma poder transmitir y reconocer los éxitos y capacidades que poseen los demás.

El tener alta autoestima; genera bienestar, es sentirse bien con uno mismo. Es por ello que se considera importante dentro de los factores tomar en cuenta que el ser humano debe poseer

características como la confianza, el aspecto afectivo, el no enjuiciamiento, la necesidad de sentirse apreciado, respeto por los sentimientos y opiniones del otro, la empatía, concepto de sí mismo, ambiente social; para que de esta manera generar un adecuado desempeño, una mejor convivencia social y familiar.

Para Mora, 2003 citado por Peña y Sánchez, 2017; los factores que influyen en el desarrollo de la autoestima son:

- ✓ Afectivo: El desarrollo de la autoestima depende del tipo de relaciones que se establezcan a lo largo de la existencia de la persona, para lo cual es esencial que ella se encuentre en un clima de afecto y amor, no sólo en el hogar, sino en todo ambiente que le toque desenvolverse en el transcurso de su vida. Los hogares con autoestima elevada, se caracterizan por el ambiente de franqueza, confianza y respeto por la dignidad de cada uno de sus miembros, hay libertad de expresión sin temor al ridículo.

Confianza: Es la base para la seguridad de toda persona, sin ella todo crecimiento posterior será más frágil. La confianza fomenta el amor y el respeto, dando a la persona la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera. La confianza se construye de diversas maneras; “evitando los mensajes mezclados (que consiste en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, debido a que genera confusión, inseguridad y enseña a desconfiar)

evitar enviar mensajes suaves para cubrir sentimientos fuertes (lo cual es un signo de inmadurez, ya que el diluir las emociones fuertes se enseña a disimular y a desconfiar de los sentimientos intensos).

La confianza fomenta el amor y el respeto, dando a la persona la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera.

Chiavenato (2008), planteó que la confianza es el convencimiento que se alcanza sobre las propias capacidades y cualidades. Se sienta en el individuo a medida que constata su aptitud en las tareas que realiza y al tiempo que logra la habilidad para mantener relaciones de calidad con los demás. Es, por tanto, un sentimiento que se genera en el interior del ser humano y de cuyo desarrollo es responsable.

La confianza es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación.

La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones. (Quiroz, 2018)

Según Laurence Cornu, doctora en Filosofía: “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de

apuesta que consiste en uno inquietarse del no- control del otro y del tiempo”. (WordPress, 2012).

- ✓ El no Enjuiciamiento: Para educar al otro no se debe ser juez, el hecho de ser juzgado constantemente y en exceso crea una persona extremadamente autocrítica, insegura y descontenta consigo misma, los juicios negativos pueden llevar a dudar de las habilidades o capacidades y por ende influir directamente en el desarrollo de una baja autoestima. Esto no quiere decir que no se expresen los sentimientos con respecto al otro, sino que se debe enjuiciar la conducta, no a la persona.
- ✓ Necesidad de Sentirse Apreciado: Todo ser humano necesita sentirse aceptado tal cual es, sentirse valorado, querido como ser único y especial, esto favorece a que la persona se conozca y quiera a sí misma; el trato respetuoso hacia el otro manifiesta nuestro aprecio. Cada vez que hacemos que una persona se sienta pequeña e insignificante, menoscabamos su seguridad y autoestima; todo lo contrario, al darle a la persona reconocimiento pleno, favoreciendo su sentido del éxito y de confianza en sí mismo, alimentamos su convicción de tener algo que ofrecer, lo cual lo impulsa a realizar nuevos esfuerzos.

- ✓ Respeto por los Sentimientos y Opiniones del Otro: El desarrollo de una adecuada autoestima se ve afectada al no respetarse la validez de los sentimientos. Muchas veces se le dice al otro que sus emociones son erróneas, exigiendo que renuncie a la propiedad de sus experiencias personales internas. Frente a los sentimientos de una persona lo importante es la empatía y comprensión, de lo contrario se obtendrán emociones fingidas o reprimidas; la actitud adecuada frente al sentir ajeno, consiste en escuchar con respeto para poder orientar ante la real dimensión el asunto.

Cuando alguien tiene problemas para aceptar a los demás, puede ser un índice de inseguridad y de que su autoestima es baja. El individuo que carece de un sentimiento fuerte de valor personal, se siente amenazado por las diferencias, anhela que los demás piensen como él, lo cual puede deberse a la necesidad de apoyo externo para reafirmar su imagen, no trata de imponer sus percepciones a los otros.

- ✓ La Empatía: Para desarrollar la seguridad de una persona es muy importante que esta se sienta comprendida. Una forma de comprensión es la empatía, que consiste en penetrar en el mundo del otro, ponerse en su lugar, comprendiendo sus sentimientos; la persona empática no

está para coincidir ni discrepar, sino de comprenderlos, empatía consiste en oír con afecto y sin cuestionamiento.

Mora (citado por Peña y Sánchez, 2017).

La empatía para Cortere (2008) es la capacidad de captar sentimientos, necesidades e intereses. Comprender, a su vez, cinco aptitudes emocionales: comprender a los demás, percibir los sentimientos y percepciones ajenas e intereses activamente por sus preocupaciones, ayudar a los demás a desarrollarse, orientación hacia el servicio, aprovechamiento de la diversidad, conciencia política.

Se puede deducir que mediante esta cualidad nos hace ser más comprensivos, percibir las preocupaciones, como se sienten las demás personas, y de esta manera saber cómo actuar y cooperar a la solución de la situación presentada.

- ✓ Concepto de sí mismo: Las personas exitosas tienen un alto concepto de sí mismo, son optimistas frente a su futuro, tienen confianza en su habilidad en general. Son queridos por los otros, son corteses y honestos con los demás. Se podría decir que tienden a sobresalir en su excelencia como individuos.
- ✓ Ambiente social: es importante en cuanto la autoestima está determinada por la opinión que sienten que tienen los demás de él; el concepto de sí mismo ya viene moldeado

por las experiencias familiares; si la persona es valorada en el ámbito social, aumentara su autoestima positiva y desarrollará su propia identidad.

La construcción de la autoestima se da a través de las relaciones con las personas que nos rodean y a través de nuestras experiencias, de la misma forma, Mora en el 2003 nos menciona que la autoestima está relacionada con la parte afectiva, asimismo el respeto por los sentimientos con la confianza generada entre los miembros, la necesidad de sentirse parte de un grupo, relacionada con la empatía, haciendo énfasis sobre el ambiente donde se desarrollan las personas.

#### **2.2.5.- Niveles de autoestima**

Coopersmith (1969). Manifiesta que el autoestima está conformada por diversos niveles es por ello que todas las personas no reaccionamos de la misma manera ante una situación, ya que cada persona toma las cosas o reacciona de manera diferente y divide la autoestima en alta, media y baja.

##### **Autoestima alta**

Son aquellas personas activas, asertivas personas que están abiertas asumir nuevos retos y no tiene miedo asumir nuevas responsabilidades, además que tienen mucho positivismo en el futuro.

Son aquellos individuos que tienen una confianza adecuada en relación a su crecimiento de realización, mediante sus habilidades llegando siempre a cumplir sus objetivos.

**Autoestima media:**

Son personas asertivas activas también están dispuesta a buscar nuevos retos pero siempre lo hacen de una manera más medida y moderada que las personas con nivel alto.

Son aquellos individuos que necesitan de la aprobación de los demás sin dejar de mantener su actitud positiva y equilibrada.

**Autoestima Baja:**

Coopersmith (1976) (citado por Méndez, 2001). “Son individuos desanimados, deprimidos, aislados, consideran no poseer atractivo, son incapaces de expresarse y defenderse; se sienten débiles para vencer sus deficiencias, tienen miedo de provocar el enfado de los demás, su actitud hacia sí mismo es negativa, carecen de herramientas internas para tolerar situaciones y ansiedades”.

Son personas decaídas y pesimistas que no suelen relacionarse con su entorno debido al temor a equivocarse y fallar hacia ellos mismos y hacia los demás.

Coopersmith (1969). Según el autor la autoestima es compuesta por tres sub escalas.



- Sí mismo. Todas las personas que tienen una buena autoimagen de ellos mismos pueden tener una excelente comunicación interpersonal, es capaz de liderar, realiza compromisos, tiene un gran nivel de autoconfianza en sí mismo, es una segura, competente y muy asertiva.
- Social. En esta escala la persona tiene gran capacidad para desarrollar las relaciones interpersonales con personas nuevas en ambientes sociales además de tener gran aceptación social.
- Familia. Estas personas pueden tener muy buenas relaciones con su pareja y con su familia se sienten muy cómodos en el ambiente familiar es por ello que están muy inmersos en las decisiones familiares, además se sabe que los padres tienen un papel fundamental en el desarrollo de la autoestima de los hijos.

Lorenzo (2007). La autoestima es importante porque es el primer paso a creer en uno mismo. Si uno no cree en uno mismo las demás personas tampoco lo harán. Si uno no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán. Por eso es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental.

La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas.

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

Una autoestima positiva, o una autoestima negativa confieren una serie de características a las personas que, según el caso, proporcionan una serie de ventajas o inconvenientes. Lorenzo (citado por Sparisci, 2013).

#### **2.2.6.- Desarrollo de la autoestima**

Continuando con los aportes de este autor, cabe considerar el desarrollo de la autoestima como un proceso que se lleva a cabo mediante una serie de fases que permiten su desarrollo, según (Coopersmith 1990 citado por Angulo, 2018) estos son:

- ✓ El grado de trato respetuoso, de aceptación e interés que el individuo recibe de las personas significativas de su vida, es decir el sistema en el que encuentra envuelta la persona: familia, amigos, pareja. Se trata de los mensajes que constantemente va recibiendo la persona. En la interpretación que vamos dándole a dichas relaciones.
- ✓ La historia de éxito, el status y la posición que el individuo tiene en el mundo, es decir a lo largo de la vida en algunos casos se van consiguiendo logros, posiciones y éxito, donde

dichos juicios que colocan a la persona en ese lugar deben estar fundados sobre hechos reales.

- ✓ Los valores y las aspiraciones por los cuales estos últimos puede ser modificados e interpretados.
- ✓ La manera singular y personal de responder a los factores que disminuyen la autoestima, ya sea que el individuo minimice, distorsione o suprima las percepciones de las fallas propias y las de los demás, es decir la manera en la que responde nuestro observador en función de patrones interpretativos y juicios maestros.

Esto quiere decir que el interés que el ser humano recibe de las personas más significativas, es de vital interés así como también el éxito, la realización de metas, los anhelos debido a que va a permitir que se desarrolle una autoestima positiva con un desenvolvimiento adecuado en las diferentes aspectos de su vida; en sí mismo, en lo personal, familiar y social.

Generalmente la autoestima se construye en la infancia y es muy posible que perdure por siempre, por lo tanto se debe ser cuidadoso de los mensajes emitidos hacia niños desde su más tierna edad, puesto que lo acompañaran durante el resto de su vida, ya sea de forma consciente o inconsciente.

Más adelante, en la adolescencia, empezamos a valorarnos en función de nuestro grupo de iguales y de acuerdo con los criterios culturales que imperen en ese momento: cánones de

belleza, valor, osadía, capacidad para controlar a los demás, etc. Esta es una etapa crucial, ya que es donde forjamos nuestra propia identidad. Durante esta etapa el joven es especialmente susceptible en lo que respecta a la imagen que envía a los demás y el eco que esta tiene. Se debe prestar especial consideración a los modelos que ellos elijen pues serán determinantes en la personalidad que como futuros adultos están forjando.

Ya en la edad adulta, la autoestima se vive como un juicio positivo o negativo sobre uno mismo. Al haber conseguido un entramado personal coherente o incoherente basado en los cuatro elementos básicos del ser humano: físicos, psicológicos, sociales y culturales. De este modo, va creciendo la propia satisfacción o insatisfacción, así como la seguridad o inseguridad, ante uno mismo y los demás. También una etapa crucial.

Este desarrollo de la autoestima a va a conllevar numerosas complicaciones, ya que condiciona el aprendizaje, incluye en la superación de las dificultades personales, mediatiza la personalidad, influye en las relaciones personales, determina la autonomía personal e infiere en la proyección futura de nuestra propia persona.

Por ello es muy importante, contar con un desarrollo adecuado de la autoestima. No importa si es en nuestra infancia o

adolescencia no se reunieron todos los factores necesarios para que así fuese. En la edad adulta también es posible lograr desarrollar las bases para una autoestima adecuada, que nos proporcione satisfacción y sentimientos de valía. (Angulo, 2018).

Es importante tomar en cuenta las etapas de infancia y adolescencia en la que se desarrolla el individuo porque es allí donde va a influir el nivel de autoestima que esté presente; teniendo como resultado un adulto con baja, media o alta autoestima dependiendo de las vivencias por las que este atravesó.

#### **2.2.7.- La adultez**

En 1983, Según Nassar y Abarca por adulto se entiende “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 y Nassar, 1983).

En esta edad el ser humano ya es responsable de sus acciones, capaz de decidir por su propia voluntad que es lo

que quiere hacer en su vida, planificar sus proyectos en los distintos ámbitos académico, familiar, social, así mismo es independiente por cuenta a elegir su trabajo y tener solvencia económica.

Las autoras mencionadas anteriormente, clasifican el concepto de adultez en dos categorías principales: los adultos y la tercera edad, las cuales se subdividen a su vez en tres etapas conocidas como.

- Adultos joven (de los 18 a los 25 años),
- Adulto medio (de los 26 a los 45 años),
- Adultos tardío (de los 45 a los 64).

Durante la etapa del adulto (a) "... el individuo se enfrenta a la vida con deseos de realizar sus sueños de juventud." (Nassar y Abarca, 1983).

Al conceptualizar a la adultez como una etapa en la que la persona presenta un adecuado desarrollo, responsable de sus acciones, gastos e independencia de la misma manera dividen la adultez en tres etapas manifestando sus características que presentan cada una de ellas en las cuales refieren que el individuo empieza por el afán de cumplir sus sueños, objetivos, metas llegando a un proceso de transición en que en este caso se enfatizara la adultez media debido a que en esta etapa existe mayor producción laboral y personal considerando que es aquí donde mayormente se encuentran el

personal evaluado en que los resultados obtenidos sustentan lo aportado por las autoras. Que en esta etapa es donde mejor ejercen su trabajo con más responsabilidad demostrando sus dotes y habilidades teniendo una adecuada autoestima y brindando un mejor servicio a la institución educativa donde laboran.

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

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

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

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

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

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



vital: la integridad reposa en la aceptación de la sucesión de las generaciones y de la finitud de la vida natural.

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

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

El personal evaluado se clasifica entre el adulto joven y el adulto medio o maduro; en la que el adulto joven, el individuo empieza a integrarse a la sociedad al obtener e iniciar con un trabajo e incluso la conformación de su familia donde debe ser responsable, mostrar estabilidad y compromiso mientras que

en el adulto medio o maduro se recalca que el individuo tiene la capacidad de enseñar y formar las generaciones más jóvenes como profesores, padres, amigos.

#### **2.2.8.- Enfoque Humanista de la Autoestima**

De acuerdo al Blog. Pequeño Mundo de Psicología, 2018. Menciona al autor Rogers (1959), las personas quieren sentir, experimentar y comportarse de formas que son consistentes con la autoimagen. Cuanto más cerca está la autoimagen. Cuanto más cercana esta la autoimagen y el yo ideal, más consistentes y congruentes son las personas y más valor creen que tienen.

Carl Rogers, fundador de la psicología humanista, expuso que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados.

En la escuela humanista de la psicología, desde Rogers, el concepto de Autoestima se resume en el siguiente axioma:

*“Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime”.*

Rogers explica que nuestra sociedad también nos reconduce con sus condiciones de valía. A medida que crecemos, nuestros

padres, maestros, familiares, la “media” y demás solo nos dan lo que necesitamos que lo “merecemos”, más que porque lo necesitamos. Podemos beber solo después de clase; podemos comer un caramelo sólo cuando hayamos terminado nuestro plato de verduras y, lo más importante, nos querrán solo si nos portamos bien.

El lograr un cuidado positivo sobre “una condición” es lo que Rogers llama recompensa positiva condicionada. Dado que todos nosotros necesitamos de hecho esta recompensa, estos condicionantes son muy poderosos y terminamos siendo sujetos muy determinados no por nuestros valores orgánicos o por nuestra tendencia actualizante, sino por una sociedad que no necesariamente toma en cuenta nuestros intereses reales. Un “un buen chico” o una “buena chica” no necesariamente es un chico o una chica feliz. (Baldeón; 2015).

A medida que pasa el tiempo, este condicionamiento nos conduce a su vez a tener una autovalía positiva condicionada.

Empezamos a querernos si cumplimos con los estándares que otros nos aplican, más que si seguimos nuestra actualización de los potenciales individuales. Y dado que estos estándares no fueron creados tomando en consideración las necesidades individuales, resulta cada vez más frecuente en que no podamos complacer esas exigencias y, por tanto, no podemos lograr un buen nivel de autoestima. (Baldeón, 2015)

Se toma en consideración al autor Rogers debido a que la investigación realizada se basa en el enfoque humanista aportando importantes conceptos acerca de la autoestima de cómo se sienten y que opinan los seres humanos sobre su autoimagen y de qué manera actúan para obtener su yo ideal.

### **2.2.9.- La autoestima en el ámbito laboral**

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

Gansters y Schaubroeck (2005) citado por Jaramillo y Romero (2010), mencionan que la autoestima profesional “es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva o negativa, y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital”.

Por tanto la autoestima, es el concepto que tenemos de nuestra valía, se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo durante nuestra vida; creemos

que somos listos o tontos, nos gustamos o no. Los millares de impresiones, evaluaciones y experiencias reunidos se juntan en un sentimiento positivo hacia nosotros mismo o, por el contrario, en un incómodo sentimiento de no ser lo que esperábamos. Gansters y Schaubroeck (citado por Jaramillo y Romero; 2010).

Al tener una alta autoestima el personal tendrá una mejor posibilidad de desempeño en el trabajo debido a que tendrán ideas positivas y serán constantes en las actividades que realicen porque confían en sí mismos y en sus capacidades en un beneficio no solo económico, sino también mejor productividad laboral y desarrollo social.

Según el autor Branden (2012), en su libro denominado: El poder de la autoestima: como potenciar este importante recurso psicológico refiere que; La autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que tenemos para ayudarnos a afrontar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino requisito para la supervivencia.

La autoestima desempeña un papel importante en nuestra capacidad para:

- Tomar decisiones
- Cooperar y transmitir entusiasmo y consenso.

- Sentir que se marca una diferencia.
- Marcar las propias metas.
- Aprender.
- Aceptar los desafíos.

**Tomar decisiones.** Estudios realizados entre ejecutivos sugieren que una de las principales causas del fracaso en entornos directivos es la incapacidad para tomar decisiones debido a una autoestima con problemas. Como hemos visto, el significado más importante de la autoestima es la confianza en la propia mente, en la propia capacidad para aprender, juzgar y decidir. Una persona que desconfía de su propia mente está en grave desventaja para enfrentarse a las elecciones y opciones que dan en la vida laboral.

Esto se relaciona también con el componente de dignidad de la autoestima, esa convicción de que somos dignos y merecemos éxito, felicidad, confianza, respeto y amor. Si en mi interior no me siento digno de éxito o felicidad, lo más probable es que no los alcance y, si lo hago, seguramente no los disfrute. Solemos ver a personas que trabajando se sienten capaces, pero no dignas. En consecuencia, trabajan y trabajan y nunca se sienten con derecho a descansar y disfrutar de lo que han hecho. Los que dudan de su eficacia y dignidad tienden a experimentar temor hacia otras personas y, en

consecuencia, pueden llegar a caer en relaciones de enemistad con ellas. Perciben a los demás como una amenaza.

**Cooperar y transmitir entusiasmo y consenso.** Las personas que están felices de ser como son, que confían en sí mismas que están en paz consigo mismas, son libres emocional psicológicamente para acercarse a los demás con espíritu benevolente. Quienes tienen una autoestima positiva tienden a generar cooperación, entusiasmo compartido y consenso más fácilmente que aquellos que dudan más de sí mismos, son inseguros y piensa en términos de un modelo de relaciones humanas del tipo ganador/perdedor.

Las personas con autoestima alta no se ven impulsadas a ser superiores a los demás; no intentan probar su valor midiéndose según un estándar comparativo. Se alegran de ser quienes son, no de ser mejores que otra persona.

**Sentir que se marca una diferencia.** En una ocasión trabajé con un equipo bastante improductivo. Una de las principales causas era que muchos de sus miembros no sentían que su contribución fuera relevante. A medida que comenzaron a creer que su aporte valía la pena, cooperaron más fácilmente unos con otros. Se trataba claramente de un tema de autoestima. Es un deseo humano básico ser visible para los demás, ser visto y apreciado por ser quien se es. Y es natural

querer trabajar en un ambiente que nos apoye a nosotros, a nuestra autoestima, que nos haga ver que nuestro aporte puede marcar y marcará una diferencia.

Como los ciclos económicos cambian, hay períodos en los cuales las personas pierden su empleo y temen que lo perderán. Los momentos difíciles pueden sobrellevarlos mejor aquellos cuya autoestima y sentimientos de competencia y autovalía no derivan exclusivamente de sus empleos.

**Marcar las propias metas.** Siempre que sea posible es deseable tener un equipo que establezca sus propias expectativas y metas dentro del marco de los objetivos de la organización, esto fortalece la experiencia de la autonomía personal. Y según algunas investigaciones, cuando los grupos fijan sus propias metas y otras tareas. Para poner en práctica técnicas de administración como esta, probablemente valga la pena incorporar a un experto en autoestima que realmente pueda aclarar qué diferencias puede marcar en el lugar de trabajo y porqué.

**Aprender.** Debido a que el conocimiento se está expandiendo tan rápidamente, todos nosotros, para seguir siendo eficaces, necesitamos comprometernos con el aprendizaje permanente. Para muchos, esto implica un cambio significativo de actitud. No es fácil, lograr un enfoque



más abstracto en el cual la autoestima no está basada en lo que tenemos o sabemos sino en nuestra capacidad de aprender. Esto no solo es importante en períodos de inestabilidad económica. Cualquier cambio impredecible puede forzar la necesidad de aprender algo nuevo y una persona debería pensar en términos de sus propios procesos, no de las aptitudes *per se*.

**Aceptar los desafíos.** Los estudios sugieren que obtenemos lo mejor de las personas cuando le pedimos algo más de lo que piensan que pueden dar. En otras palabras, les exigimos. Por cada individuo cuyo problema es que sobreestima sus capacidades, hay cien personas que subestiman las suyas.

Fijemos nuestras miras altas, pero no tanto que resulten paralizantes. Si yo fuera el director ejecutivo de una empresa, pondría mucho énfasis en fomentar en mí mismo y en mis empleados el saber que las personas pueden hacer todo tipo de cosas que no creen que pueden hacer. La expectativa positiva puede ayudar a las personas a ver más allá de sus propias limitaciones. (Branden, 2012).

La idea que cada uno tiene sobre la eficacia constituye un aspecto central dentro del sistema del sí mismo. La autoeficacia es, un elemento nuclear del sí mismo, junto con los procesos de auto-valoración. Para Bandura (1982, 1995, 2001), la autoeficacia es la percepción que tenemos de

nosotros mismos acerca de nuestras capacidades, según las cuales organizaremos nuestras acciones para alcanzar los objetivos propuestos. En el planteamiento de Bandura, la eficacia no se refiere a los recursos de los que dispone el sujeto sino a la opinión que cada uno tiene sobre lo que puede hacer con ellos.

Los juicios de autoeficacia influyen notablemente sobre las conductas que un individuo llega a desarrollar, ya que modifica el esfuerzo con el que se cometen las tareas o el tiempo que se persiste en ellas. Pero la autoeficacia no solo influye en las conductas sino directamente también sobre los pensamientos asociados a la tarea y sobre las emociones que la preceden y acompañan.

Las opiniones sobre la autoeficacia condicionan de un modo importante la manera de enfrentarse a situaciones complejas, difíciles o claramente negativas para la persona. En gran medida, esta influencia parece estar relacionada con la sensación de control de la situación que tiene el sujeto. Bandura (citado por Aquilino, Cabanyes y Pozo, 2003).

La seguridad de sí mismo hace que podamos lograr nuestros metas propuestas, el sentirnos eficaces y la capacidad de poder resolver los problemas que se nos presenten nos convierte en una persona con las destrezas necesarias para poder ejercer un trabajo adecuadamente.

El autoconocimiento; este conocimiento íntimo permite que podamos vivir mejor con nosotros mismos y con los demás, y que podamos alimentar nuestras propias capacidades y transformar los errores y fallos en triunfos.

Cultivar el autoconocimiento nos lleva a adquirir más responsabilidad y a examinar lo que hemos vivido hasta hoy para obtener una imagen realista de nosotros mismos. Mediante esta autoobservación vamos reconociendo nuestros valores y capacidades, nuestros intereses y posibilidades. El autoconocimiento es en primer lugar la observación que hace uno de sí mismo, en segundo lugar el análisis de lo observado y en tercer lugar la acción sobre uno mismo. Esto no quiere decir buscar lo negativo sino tratar de ser ecuánime y ver tanto lo positivo como lo negativo que hay en nuestro interior y en forma de actuar. No se trata de censurarse o reprobarse, lo más efectivo es estudiar las actitudes negativas de forma provechosa. Esto es, apoyando tu transformación en algo positivo y excluyéndolas del comportamiento. Por otra parte, las capacidades reconocidas en uno mismo deben ser usadas para disminuir lo negativo que se haya encontrado mediante la autoobservación. (Bennett, 2013).

El autoconocimiento conlleva un proceso de introspección (auto) reflexivo y (auto) evaluativo. Esta fase, esencial a la hora de construir un proyecto profesional, contribuye a

identificar el potencial profesional del sujeto, que está sometido a constante cambio. Esta fase permite que la persona, a través de la reflexión e introspección, descubra aspectos de su identidad, valores, gustos, significados atribuidos a experiencias pasadas, emociones, etc., tomando así mayor conciencia sobre las potencialidades, necesidades, habilidades, competencias, todo ello a partir de la autoexploración de la dimensión pasada, presente y futura incorporadas a la exploración de su propia carrera. Sánchez y otros (2018).

Al tener una alta autoestima nos brinda un mejor desempeño en el trabajo, en las relaciones interpersonales, el saber utilizar las habilidades sociales y sobre todo nos mantiene activos y dispuestos a enfrentar la enfermedades adversas que produce un ambiente no adecuado.

El nivel de autoestima, señala Mora (2003), es responsable de muchos logros y fracasos, ya que una autoestima sana, potenciará las capacidades para desarrollar habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal.

Para su autoestima y bienestar es esencial que encuentre el trabajo que le guste, un trabajo que le llene de energía y entusiasmo mientras lo realiza. Necesita ser capaz de ver los resultados de su trabajo y la aportación que usted está

haciendo. Esto es importante no solo por la cantidad de tiempo que pasa en el trabajo, sino porque también hay una gran relación entre su autoestima, su bienestar y el trabajo que hace.

Puede pensar que todo está muy bien pero no se le aplica si está en una posición en la que no es capaz de obtener ningún empleo. Sin embargo depende de su punto de vista. Puede parecer difícil cuando no tiene trabajo o está en un puesto que odia. Cuanto más se pueda formar una imagen optimista, más puede ayudarse a sí mismo. Recuerde que lo aporta a cualquier trabajo o proyecto en el que está involucrado es muy especial, independientemente de su categoría laboral o puesto de trabajo. (Cleghom, 2003).

Otras conductas resultantes de una baja autoestima son los excesivos celos profesionales, la inseguridad para comunicar sus ideas, el excesivo deseo de mostrar símbolos de status y de hablar permanentemente de sus logros, así como la incapacidad para innovar y cambiar (Fischman, 2017).

Las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo y se espera que sean productivos; por ello, las organizaciones deben proporcionarles espacios de salud psicológica y crecimiento personal que faciliten su autoestima y autoconcepto; aspectos clave en la productividad. Centrarse en apoyar resultados positivos en reuniones cara a cara Jefe-

Colaborador a través del diálogo apreciativo centrado en la persona, refuerza el autoconcepto y se facilita la integración e identidad que generan el compromiso y autorresponsabilidad necesarios para el crecimiento integral – personal y organizacional.

La persona necesita vivir de forma auténtica y con libertad – con ideas y valores que surgen de una verdadera convicción interna – aunque se compartan en una organización – cada uno las debe asimilar y hacer propias desde su interior, sin necesidad de control o moldeamiento impuestos – sino con congruencia, integridad, permeabilidad (porosidad) y transparencia que lo conducirán a un constante encuentro de realidades – cara a cara – “tú-yo” – pleno de aprecio, aceptación, empatía, consideración y afecto – hacia sí y otros – que le permitan el fluir constante, marcado por un interés auténtico en un ambiente cálido donde vibre esa comunicación sana, la práctica colaborativa y los resultados positivos que motiven el bien ser, bien estar, bien hacer y bien convivir para favorecer el bien común, ante cualquier circunstancia. (Ciófalo, 2013).

### **III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1.- Hipótesis general**

El nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017 es Nivel Alto.

#### **3.2.- Hipótesis específicas**

El nivel de Autoestima de la Sub escala Sí Mismo en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017 es Nivel Alto.

El nivel de Autoestima de la Sub escala Social en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017 es Nivel Medio Alto.

El nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017 es Nivel Medio Alto.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1.- Diseño de la investigación**

El problema objetivo de estudio, se trabajó con el diseño no experimental de corte transversal – transeccional: Según el autor (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) que refiere que el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en el que solo se observó la muestra en su ambiente natural. También se consideró el corte trasversal – transeccional porque los datos fueron recolectados en un solo momento, y en un tiempo único. Debido a que el propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

### **4.2.- Población y Muestra**

La población estuvo conformada por todo el personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017. Siendo un total de 30 personas.

### **4.3.- Definición y operacionalización de la variable e indicadores**

#### **4.3.1.- Autoestima.**

**Definición conceptual (D.C):** Según el autor Coopersmith Stanley. (Coopersmith 1987 citado por Zegarra, 2010), define la autoestima como “El juicio personal de valía, expresado en las actitudes que el individuo toma hacia sí mismo. Es una experiencia subjetiva que se trasmite por reportes verbales o conducta manifiesta”.



**Definición operacional (D.O):** El nivel de autoestima se evaluó a través de Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	TOTAL
Autoestima	Si mismo	1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23, 24,25.	13 Ítems
	Social	2,5,8,14,17,21.	6 Ítems
	Hogar	6,9,11,16,20,22.	6 Ítems
TOTAL	25 Ítems		

*Fuente: Ítems de corrección de Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith –*

*Versión Adultos – (1975)*

## Niveles de Autoestima

Los intervalos por cada categoría de autoestima son:

0 a 24	Nivel de autoestima bajo
25 a 49	Nivel de Autoestima Medio Bajo
50 a 74	Nivel de Autoestima Medio Alto
75 a 100	Nivel de autoestima Alto

*Fuente: Niveles de Autoestima del Inventario de Autoestima de Stanley Cooper*

*Smith- Versión Adultos- (1975)*

### **4.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**4.4.1.- Técnica:** para el estudio se hará uso de la técnica de Encuesta

**4.4.2.- Instrumento:** el instrumento a utilizar será la Escala de

Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith

Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

## FICHA TÉCNICA

**El inventario de Autoestima de Coopersmith:** Stanley Coopersmith Escala  
de Autoestima de  
Coopersmith Adultos.

**Publicación** : San Francisco. EE.UU (1967).

**Traducción** : Panizo M.I.

**Ámbito de aplicación** : De 17 a más.

**Tipo de material** : Test

**Tiempo** : 10 a 15 minuto.

**Forma de Administración** : Individual y colectiva.

El inventario de autoestima de Coopersmith es un instrumento de auto-reporte de 25 Ítems, dentro del mismo el sujeto lee una sentencia declarativa y luego decide si esa afirmación es “igual que yo” o “distinto a mí”. El inventario está referido a la percepción del paciente en cuatro áreas: Autoestima general, Sí Mismo, Social y Hogar.

**Tipo de análisis:** cuantitativo Básicos.

Validez y confiabilidad

Stanley Coopersmith (1967), reportó la confiabilidad del inventario a través del test – retest (0.88), respecto a la confiabilidad en nuestro medio, en las investigaciones realizadas no se han encontrado antecedentes relacionados a la

aplicación de la prueba a parte de la que se realizó en 1986 por María Isabel Panizo ( citado por Matos 1999), quien utilizo el coeficiente de confiabilidad por mitades al azar, obteniendo luego ese procedimiento que la correlación entre ambas mitades fue 0.78.

#### **4.5.- Plan de análisis**

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

#### 4.6 Matriz de consistencia

### NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E.P “MADRE RAFAELA DE LA PASIÓN VEINTEMILLA CASTILLA – PIURA, 2017

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Determinar el Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017?	Autoestima	Sí Mismo	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN	Encuesta
			Determinar el nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017	El nivel de Autoestima en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017	Cuantitativo	INSTRUMENTO
			OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	NIVEL	Escala de autoestima de Cooper Smith – Versión
			- Identificar el nivel de Autoestima en	-El nivel de Autoestima de la Sub	Descriptivo No experimental de corte	

			la Sub escala	escala Sí	transversal-	Adultos
			Sí Mismo en	Mismo en	transeccional.	
			el Personal de	el Personal	POBLACIÓN	
			la I.E.P Madre	de la I.E.P	La población	
			Rafaela de la	Madre	estuvo	
			Pasión	Rafaela de	conformada por	
			Veintemilla	la Pasión	todo el personal	
			Castilla –	Veintemilla	de la I.EP “Madre	
			Piura, 2017.	Castilla –	Rafaela de la	
			- Determinar	Piura, 2017	Pasión	
			el nivel de	es Nivel	Veintemilla”	
		Social	Autoestima en	Alto.	Castilla – Piura,	
			la Sub escala		2017	
			Social en el	- El nivel de	MUESTRA	
			Personal de la	Autoestima	La muestra está	
			I.E.P Madre	de la Sub	conformada por	
			Rafaela de la	escala	30 personas de la	
			Pasión	Social en el	I.E.P “Madre	
			Veintemilla	Personal de	Rafaela de la	
			Castilla –	la I.E.P	Pasión	
			Piura, 2017.	Madre	Veintemilla”	
			- Identificar el	Rafaela de	Castilla – Piura,	
			nivel de	la Pasión	2017	
			Autoestima en	Veintemilla		

		Hogar	la Sub escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017.	Castilla – Piura, 2017 es Nivel Medio Alto. - El nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017 es Nivel Medio Alto.		
--	--	-------	---	---	--	--

#### **4.7.- Principios éticos**

En esta investigación nos basamos en los siguientes principios éticos en el cual se tomó en cuenta la protección a las personas, debido a que el personal evaluado necesitaba cierto grado de protección, respetando sus derechos y su identidad como seres humanos salvaguardado la información que se brinda con la privacidad y confiabilidad de mantener en reserva y anonimato los nombres de la población evaluada.

Por otro lado contamos con el principio de beneficencia y no maleficencia, en el que se tomara en cuenta la satisfacción y bienestar del personal evaluado durante la investigación.

Así mismo el principio de Justicia trata sobre el criterio razonable que se tiene que tener en cuenta para evaluar a la población; explicándoles de manera detallada de cómo resolver el cuestionario proporcionado, para de esta manera asegurarse de no tener errores ni limitaciones a la hora de resolver la encuesta, de igual modo entregar los resultados obtenidos a todos por igual una vez culminada la investigación.

Por consiguiente se consideró la integridad científica, en el cual se tuvo presente las normas deontológicas de la profesión en el ejercicio profesional, en el que se evalúa y declara los daños, riesgos y beneficios que pueden recibir a quienes participan en la investigación. Además informar los conflictos que se presenten evitando que afecten el proceso de estudio.

Como último punto a considerar tenemos el principio ético de Consentimiento informado y expreso; en la que se contó con la previa



autorización de la directora de la institución en la que se puede evidenciar en la solicitud presentada, de la misma manera las autoridades del colegio dieron a conocer al personal; explicándoles los objetivos y fines sobre el proyecto a realizar. Teniendo como acuerdo; que una vez terminada la investigación se llevara el proyecto culminado con los resultados obtenidos para que de esta forma la directora del plantel pueda tener conocimiento y constatar cual es el nivel de autoestima del personal que labora en la institución.

## V.- RESULTADOS

### 5.1 Resultados

Tabla I

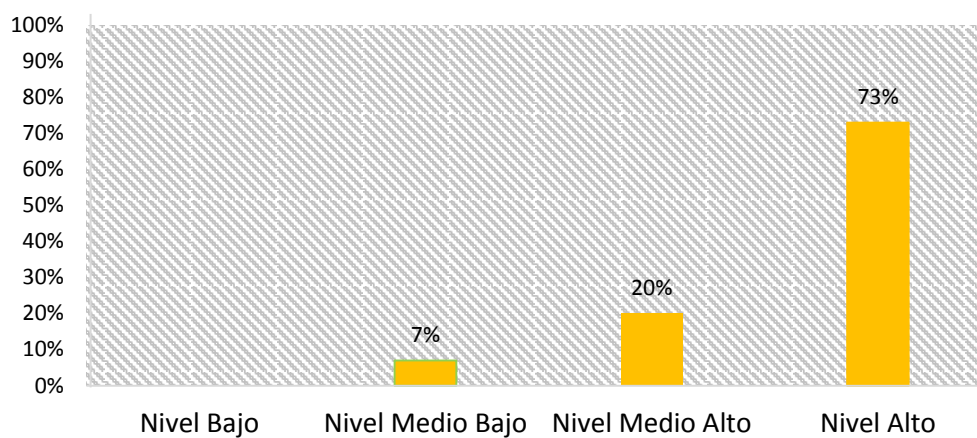
Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión  
Veintemilla Castilla – Piura, 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	2	7%
Nivel Medio alto	6	20%
Nivel Alto	22	73%
Total	30	100%

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Figura 1

Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión  
Veintemilla Castilla – Piura, 2017



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Descripción: Tabla I, Figura 1. Según los resultados obtenidos en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; el 7% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 20% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 73% se encuentra en un nivel Alto.

Tabla II

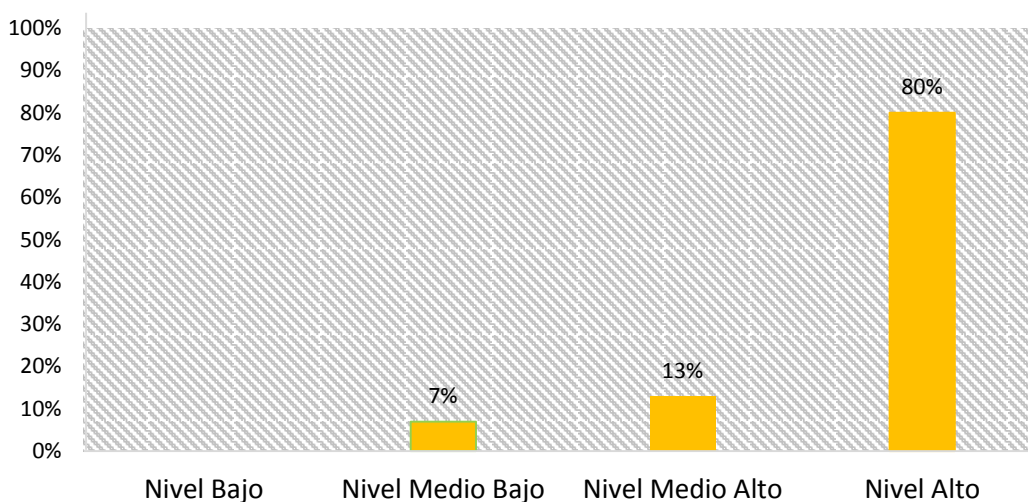
Nivel de Autoestima en la Sub Escala Sí Mismo en el Personal de la I.E.P Madre  
Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	2	7%
Nivel Medio alto	4	13%
Nivel Alto	24	80%
Total	30	100%

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Figura 2

Nivel de Autoestima en la Sub Escala Sí Mismo en el Personal de la I.E.P Madre  
Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Descripción: Tabla II, Figura 2. Según los resultados obtenidos en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; el 7% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 13% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 80% se encuentra en un Nivel Alto.

Tabla III

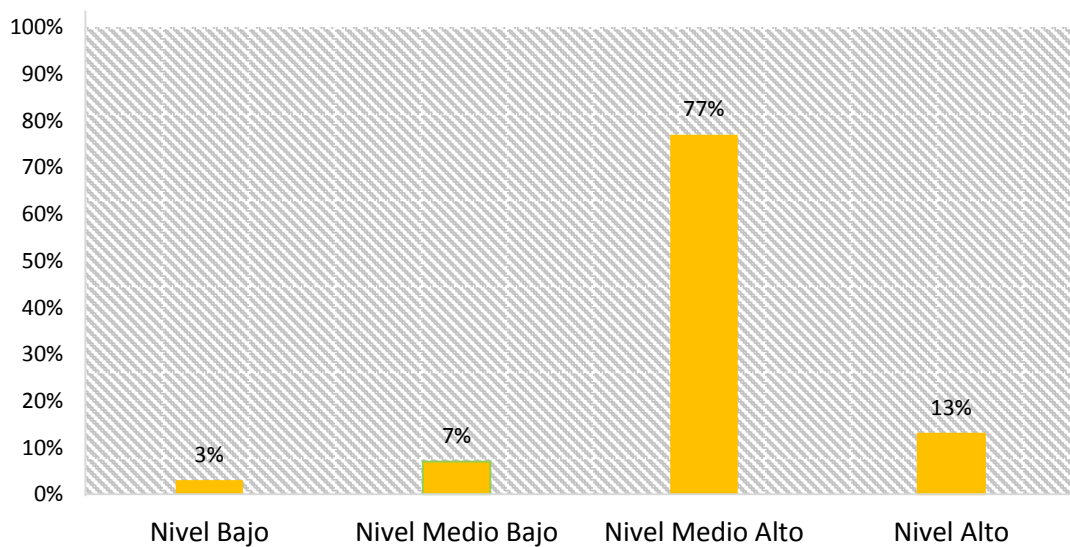
Nivel de Autoestima en la Sub Escala Social en el Personal de la I.E.P Madre  
Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	1	3%
Nivel Medio bajo	2	7%
Nivel Medio alto	23	77%
Nivel Alto	4	13%
Total	30	100%

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Figura 3

Nivel de Autoestima en la Sub Escala Social en el Personal de la I.E.P Madre  
Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Descripción: Tabla III, Figura 3. Según los resultados obtenidos en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; el 3% se encuentra en un nivel Bajo, el 7% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 77% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 13% se encuentra en un nivel Alto.

Tabla IV

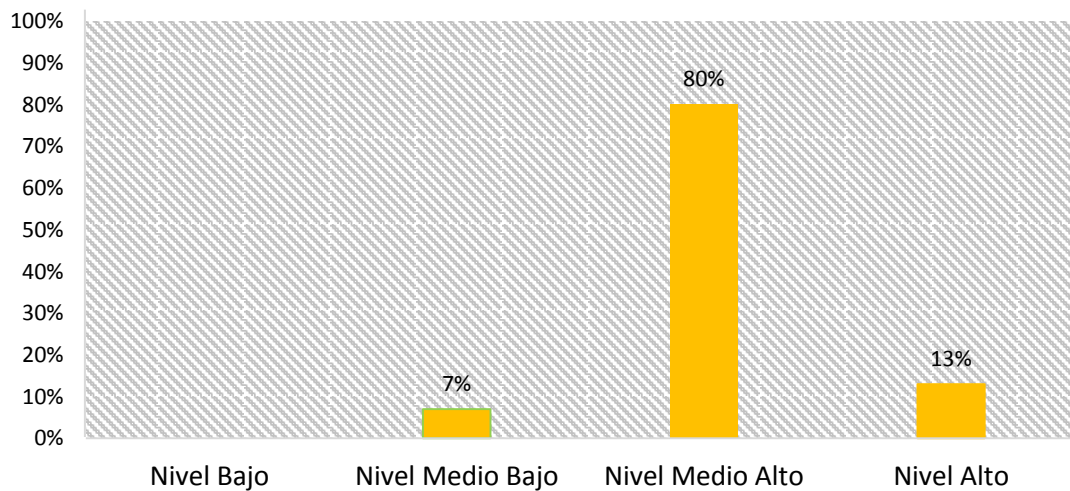
Nivel de Autoestima en la Sub Escala Hogar en el Personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla” Castilla – Piura, 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	2	7%
Nivel Medio alto	24	80%
Nivel Alto	4	13%
Total	25	100%

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Figura 4

Nivel de Autoestima en la Sub Escala Hogar en el Personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla” Castilla – Piura, 2017



*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos - (1975)*

Descripción: Tabla IV, Figura 4. Según los resultados obtenidos en el Personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla” Castilla – Piura, 2017; el 7% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 80% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 13% se encuentra en un nivel Alto.

## 5.2.- Análisis de resultados

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se procederá a presentar el análisis de resultados pertinente, destacando los resultados de mayor relevancia y significación que nos permitirán establecer los objetivos planteados.

En la presente investigación se planteó como objetivo general: Determinar el Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017”. Teniendo en cuenta los resultados se pueden observar que en la tabla I, en la que evalúa los niveles de autoestima de la muestra de la población, se obtuvo un Nivel Alto, de esta manera se puede evidenciar que la mayoría del personal son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son poco sensibles a la crítica, siendo así, que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida (Stanley Coopersmith, 1975). Del mismo modo tenemos a Lorenzo (2007). Refiriendo que la autoestima es importante porque es el primer paso a creer en uno mismo. Si uno no cree en uno mismo las demás personas tampoco lo harán. Si uno no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán. Por eso es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental. La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas. El grado de autoestima que tiene una persona tiene importantes consecuencias en muchos aspectos de la vida, puede condicionar el aprendizaje, los proyectos, la responsabilidad, la

profesión, en definitiva condiciona de manera notoria nuestro desarrollo personal, nuestra forma de ver y entender el mundo. Lorenzo (citado por Sparisci, 2013). La toma de decisiones se relaciona también con el componente de dignidad de la autoestima, esa convicción de que somos dignos y merecemos éxito, felicidad, confianza, respeto y amor. Si en mi interior no me siento digno de éxito o felicidad, lo más probable es que no los alcance y, si lo hago, seguramente no los disfrute. (Branden, 2012). En comparación con Mora (2003), aporta que el Nivel de autoestima es responsable de muchos logros y fracasos, ya que una autoestima sana, potenciará las capacidades para desarrollar habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal.

En relación a nuestro primer objetivo específico que es Identificar el Nivel de Autoestima en la tabla II Sub Escala: Sí Mismo se obtiene un Nivel Alto, indicando que tienen valoración de sí mismo y mayores aspiraciones, estabilidad, confianza, buenos atributos personales. Poseen consideración de sí mismo en comparación a otros, y deseos de mejorar. Habilidad para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, además mantienen actitudes positivas. (Stanley Coopersmith, 1975). Similar como en lo que investigó Inca en el (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal- Lima, en la que los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familiar y factor sí mismo. Lo que indica que le personal ha

desarrollado una autoestima favorable en este aspecto. Sustentado con lo manifestado por Naranjo, 2007; La autoestima se desarrolla a partir de la interacción, mediante la cual las personas se consideran importantes una para las otras. El yo evoluciona por medio de pequeños logros, los reconocimientos y el éxito. También es importante mencionar a los autores Gansters y Schaubroeck (2005) citado por Jaramillo y Romero (2010), quienes aportaron que la autoestima profesional “es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva o negativa, y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital”. Por consiguiente tenemos al autor Branden (2012), en su libro denominado: El poder de la autoestima: como potenciar este importante recurso psicológico refiere que; La autoestima puede ser el recurso psicológico más importantes que tenemos para ayudarnos a afrontar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino requisito para la supervivencia.

Por otro lado, en la búsqueda de la descripción de Determinar el Nivel de autoestima en la Sub Escala Social en la tabla III, se obtiene resultados con un Nivel Medio Alto, caracterizándose por reflejar dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores. La aceptación de sí mismo en diferentes marcos sociales. Se perciben a sí mismos como significativamente más populares. Establece expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de otras personas. Mantiene mayor



seguridad y merito personal en las relaciones interpersonales. Tienen una buena probabilidad de lograr una adaptación social normal. (Stanley Coopersmith, 1975). Según el autor Herrera en la presente investigación titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, presenta en la sub escala social un 77.8%, con un nivel Medio Alto, similar a esta investigación. En cuanto al autor Mora 2003 citado por Peña y Sánchez, 2017; refiere que cuando alguien tiene problemas para aceptar a los demás, puede ser índice de inseguridad y de que su autoestima es baja. El individuo que carece de un sentimiento fuerte de valor personal, se siente amenazado por las diferencias, anhela que los demás piensen como él, lo cual puede deberse a la necesidad de apoyo externo para reafirmar su imagen, no trata de imponer sus percepciones a los otros. También este autor refiere que es importante en cuanto la autoestima está determinada por la opinión que siente que tienen los demás de él, el concepto de sí mismo ya viene moldeado por las experiencias familiares; si la persona es valorada en el ámbito social, aumentara su autoestima positiva y desarrollará su propia identidad. Es por ello que según el autor Cíofalo, 2013; manifiesta que la persona necesita vivir de forma autentica y con libertad – con ideas y valores que surgen de una verdadera convicción interna – aunque se compartan en una organización – cada uno las debe asimilar y hacer propias desde su investigación, sin necesidad de control o moldeamiento impuestos – sino con congruencia, integridad, permeabilidad (porosidad) y transparencias

que lo conducirán a un constante encuentro de realidades – cara a cara – “tú-yo” – pleno de aprecio, aceptación, empatía, consideración y afecto – hacia sí y otros – que le permitan el fluir constante, marcado por el interés auténtico en un ambiente cálido donde vibre esa comunicación, sana, la práctica colaborativa y los resultados positivos que motiven el bien ser, bien estar, bien hacer y bien convivir para favorecer el bien común, ante cualquier circunstancia.

Siguiendo con el presente análisis, en lo que respecta al objetivo de Identificar el Nivel en la Sub Escala Hogar en la tabla IV se obtienen resultados con un Nivel Medio Alto, lo que indica que probablemente mantienen características de los niveles altos y bajos, reflejando buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se siente más considerados y respetados, poseen mayor independencia, comparten ciertas pautas de valores y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar. (Stanley Coopersmith, 1975). Según el autor Herrera en la presente investigación titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, presenta en la sub escala hogar un 70.4%, con un Nivel Medio Alto, similar a esta investigación. De la misma forma tenemos a (Mora, 2003 citado por Peña y Sánchez, 2017), que refiere que el desarrollo de la autoestima depende del tipo de relaciones que se establezcan a lo largo de la existencia de la persona, para lo cual es esencial que ella se encuentre en un clima de afecto y amor, no solo en el

hogar, sino en todo ambiente que le toque desenvolverse en el transcurso de su vida. Los hogares con autoestima elevada, se caracterizan por el ambiente de franqueza, confianza y respeto por la dignidad de cada uno de sus miembros, hay libertad de expresión sin temor al ridículo. En semejanza a lo investigado por Seminario (2018). El nivel de autoestima de los trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018, con un resultado, 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. Lo que significa que son personas que se caracterizan por ser optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, tendiendo a la búsqueda de aprobación social y experiencias que le conduzcan al fortalecimiento de su autovaloración según las generalidades de nuestro instrumento. Como lo menciona el autor Rogers (1967), establece que la autoestima es la composición experiencial constituida por percepciones que se refieren al yo, a las relaciones con los demás, con el medio y la vida en general, así como los valores que el sujeto concede a las mismas. Se puede apreciar en consecuencia que para este autor el concepto es netamente subjetivo, donde cada individuo va a poseer una experiencia individual, muy arraigada a su marco referencial.

### 5.3.- Contrastación de Hipótesis

Se acepta:

- ✓ El nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; es Nivel Alto.
- ✓ El nivel de Autoestima de la Sub Escala Sí Mismo en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; es Nivel Alto.
- ✓ El nivel de Autoestima de la Sub Escala Social en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla –Piura, 2017; es Nivel Medio Alto.
- ✓ El nivel de Autoestima de la Sub Escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; es Nivel Medio Alto.

## **VI. CONCLUSIONES**

En base a los objetivos planteados las conclusiones son las siguientes:

El nivel de Autoestima en el Personal de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla” Castilla – Piura, 2017; es Nivel Alto.

El nivel de Autoestima en la Sub Escala Sí mismo en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; es Nivel Alto.

El nivel de Autoestima en la Sub Escala Social en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; es Nivel Medio Alto.

El nivel de Autoestima en la Sub Escala Hogar en el Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla – Piura, 2017; es Nivel Medio Alto.

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

### **Recomendaciones**

- ✓ Incluir en el plan estratégico de la I.E 2019 – 2020, programas de capacitación para el desarrollo de nuevas habilidades.
  
- ✓ Realizar actividades que fortalezcan los lazos familiares, (jornadas de familia, el día de la familia y/o integración familiar) entre todos los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Abarca, S. y Nassar, H. (1983). *Psicología del Adulto*. San José: EUNED.
- Acosta, R. y Hernández, J. (2004). *La autoestima en la educación*. *Revista Límite*, 1 (11), 2004, pp. 82 – 95. En revista Límite. Universidad de Tarapacá - Arica, Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83601104.pdf>
- Akgunduz, Y. (2015). *La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño laboral en empresas hoteleras, - Turquía, 2015*. (Informe de tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas). Recuperada de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017\\_Alvan\\_Auto estima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Auto%20estima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf).
- Alpizar, D. (2005). *Hacia la construcción del concepto integral de adultez*. *Revenf, Revista Enfermería Actual en Costa Rica*. U.C.R., N°. 10.
- Angulo, R. (2018). *Baja Autoestima. Liberación del hombre que se juzga y se castiga a sí mismo*. Newfield Consulting.
- Aquilino, L. Cabanyes, J. y Pozo, A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*.: Rialp.
- Arteaga, M. (2014). *Relación entre autoestima y actitud de atención al cliente en grupo de meseros en un hotel de la ciudad de Guatemala, Guatemala, 2014*. (El título de psicóloga industrial / organizacional en el grado

académico de licenciatura). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Arteaga-Marta.pdf>.

Baldeón, J. (2015). *Influencia de la autoestima en el bajo rendimiento académico de las estudiantes de primero de bachillerato del Colegio Consejo provincial de Pichincha*. Universidad central de Ecuador, facultad de ciencias psicológicas, carrera de psicología clínica. Quito 2015. (Informe del trabajo final de titulación de Psicólogo Clínico. Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7528/1/T-UCE-0007265c.pdf>

Bandura, A. (1982). *Mecanismo de autoeficacia en la agencia humana*. *Psicólogo estadounidense*, 37, 122-147. [Un artículo clásico publicado en la revista insignia de APA].

Bandura, A. (1995). *Autoeficacia en sociedades cambiantes*. Nueva York: Cambridge University Press.

Bandura, A. (2001). *Autoeficacia y salud*. En N. J. Smelser y P. B. Baltes (Eds.), *Enciclopedia internacional de las ciencias sociales y del comportamiento* (Vol.20), Oxford: Elsevier Science.

Barroso, M (2000). *Autoestima. Ecología y Catástrofe*. Caracas: Galac. S.A.

Bennett, M. (2013). *Autoconocimiento*. España: I.

Branden, N. (1995), *Los seis pilares de la autoestima*. México: Paidós.



- Branden, N. (2001). *“La psicología de la autoestima”*. Buenos Aires.: Paidós.
- Branden, N. (2012). *El poder de la autoestima: cómo potenciar este importante recurso psicológico.*: Grupo Planeta Spain.
- Caizapanta, G. (2015). *Orientación Psicopedagógica*. Universidad central de Ecuador. Ecuador.
- Chiavenato, I. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México.: Thomson.
- Ciófalo, M. (2013). *El autoconcepto a Partir del Uso Del Diálogo Appreciativo Centrado En La Persona En Conversaciones Cara a Cara.*: Palibrio.
- Cleghom, P. (2003). *Cómo desarrollar la autoestima*. Barcelona.: Robinbook.
- Coopersmit, S. (1975). *Inventario de Autoestima de Coopersmith*. Adaptación Peruana por Ariana Llerena 1995. El Salvador.
- Coopersmith, S. (1969). *Blog factores que influyen en el autoestima*. Recuperado de: <http://dayenma-djbm.blogspot.pe/2009/07/bases-teoricas-s>.
- Coopersmith, S. (1976). *Estudio sobre la estimación propia. Psicología. Contemporánea*. Selections Scientifics American. Madrid.: Blume.
- Coopersmith, S. (1990). *Inventario de autoestima. Palo Alto consultante de prensa psicólogos Inc. Definición conceptual y definición operacional del test de autoestima*.
- Coopersmith, S. (1996). *Estudio sobre autoestima*. Ed. Trillas. México.
- Cortere, A. (2008) *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires.: Kapesluz

- Craighead, E.; McHale, S. y Pope, A. (2001). *Como Mejora de autoestima*.
- Cruz, C. (2017) “*Relación entre la autoestima que presentan los docentes de la universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente*”, - Ica, 2017. (Informe de tesis para optar el título profesional de Maestría en Psicología). Recuperada de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/144>.
- Erikson, E. (1956). *Teoría Psicosocial (sentido de pertenencia), las ocho etapas del desarrollo social y emocional del individuo*.
- Espinoza, N. (2015). “*La autoestima y su relación con el estrés laboral del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora*” - Ecuador. (Tesis para optar el Título de Psicología Clínica). Recuperada de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21879/2/TESIS%20FINAL.pdf>.
- Fischman, D. (2017). *El camino del líder*. Perú.: Grupo Planeta.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México.
- Herrera, L. (2016). “*Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016*”, (Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública). Recuperada de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos\\_HL\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2Jr5oYB5wYUzoByDVY72jqjBiiVGWUzcHY-IKAHUtB5zYOLFzAUZffVw](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HL_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2Jr5oYB5wYUzoByDVY72jqjBiiVGWUzcHY-IKAHUtB5zYOLFzAUZffVw)

Inca L. (2017). *“Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal” - Lima ,2017.* (Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Recuperada de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1404/TRAB.SUFIC.PROF.%20INCA%20L%C3%93PEZ%2C%20LILIANA%20HAYDE%C3%89.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Jaramillo, R. y Romero, H. (2010). *Clima organizacional. Su relación con el factor humano.* México. CEPROCADEP.

Lorenzo, J. (2007). *“Autoconcepto y autoestima, conocer su construcción”.* Cieza: Charla – Coloquio.

Méndez, A. (2001). *“Metodología: Diseño y desarrollo de la Investigación”.* Colombia: Mc Graw Hil.

Mora. A. (2003) *Psicología Laboral.* Buenos Aires.: Homosapiens.

Naranjo, M. (2007). *Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo.* [Revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación]. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

Peña, A., y Sánchez, F. (2017). *Desempeño docente en la sesión de aprendizaje y autoestima en las instituciones emblemáticas del nivel primario, Huaral – 2015* (Tesis de Posgrado Universidad

Cesar Vallejo, Perú). Tesis para optar el grado académico de: Maestra de Psicología Educativa. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6088/Pe%C3%B1a\\_CAMS%C3%A1nchez\\_SFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6088/Pe%C3%B1a_CAMS%C3%A1nchez_SFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quiroz, C. (Domingo 21 de octubre, 2018). *La confianza*. Diario Norte. Recuperado de <http://www.diarionorte.com/article/132221/la-confianza>

Raffini, T. (2010). *Psicología Laboral*. México.: Thomson.

Reyes, L. (2014). *Autoestima y síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio, Piura 2012* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Tesis para optar el título de licenciado en psicología. Recuperado de: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/341/1/TL\\_Reyes\\_Aguinaga\\_Luciana-delCarmen.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/341/1/TL_Reyes_Aguinaga_Luciana-delCarmen.pdf).

Rice, Ph. (2000). *Adolescencia. Desarrollo, relaciones y cultura*. Madrid: Prentice Hall.

Rogers, C. (1967). *Psicoterapia y relaciones humanas*. España: Araguara.

Rogers: Psicología humanista (2018). [*Pequeño mundo de psicología. Blog*]. Recuperado de: [http://mundodepsicologia2018.blogspot.com/2018/05/carl-rogers-psicologia-humanista\\_4.html](http://mundodepsicologia2018.blogspot.com/2018/05/carl-rogers-psicologia-humanista_4.html)

Sánchez, M. F., Suárez, M. O., Moreno, A. Carbajo, A., Fariña, M. I. & Romero, C. (2018). *Orientación para construcción del proyecto profesional*. Madrid: UNED.

Seminario, E. (2018). “*Nivel de Autoestima de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca*” – Piura, 2018. (Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Recuperada de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/AUTO\\_ESTIMA\\_ADULTEZ\\_SEMINARIO\\_SANTUR\\_ELISA\\_MARIA.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/AUTO_ESTIMA_ADULTEZ_SEMINARIO_SANTUR_ELISA_MARIA.pdf?sequence=1).

Sparisci, M. (2013). *Representación de la autoestima y la personalidad en protagonistas de anuncios audiovisuales de automóviles*. (Universidad Abierta Interamericana). Para Lic. En Publicidad Facultad de Ciencias de la Comunicación. Recuperada de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC113919.pdf>.

Steiner, D. (2005). *La teoría de la autoestima en el proceso terapéutico para el desarrollo del ser humano*. Maracaibo.

Tineo, D. (2015). *Clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús*. Chulucanas – Piura, 2013. (Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Recuperada de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/139/Tineo\\_Garcia\\_Diana\\_Margot\\_Clima\\_Social\\_Familir\\_Autoestima\\_Personal\\_Administrativo.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/139/Tineo_Garcia_Diana_Margot_Clima_Social_Familir_Autoestima_Personal_Administrativo.pdf?sequence=1).

WordPress. (2012). *La confianza*: WordPress.com. Recuperado de <https://confias.wordpress.com/que-es-la-confianza/>.

Zegarra, A. (2010). *Que es autoestima, porque es importante y que factores la afectan*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/que-es-autoestima-por-que-es-importante-y-que-factores-la-afectan/>.

## **ANEXOS**

## INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSION ADULTOS

NOMBRE:.....EDAD:.....

SEXO:.....PROFESIÓN:.....FECHA:.....

Marque con un aspa (x) debajo de V o F de acuerdo a los siguientes criterios.

V cuando la frase si coincide la frase con su forma de ser o de pensar.

F si la frase No coincide con su forma de ser o pensar.

N° FRASEDESCRIPTIVA V F

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

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”



*[Handwritten signature]*  
21/09/17

Piura, 08 de Septiembre del 2017

Hermana:  
Renee Berrú Mejía.

**Directora de la I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla”**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla, y al mismo tiempo solicitarle me permita realizar mi proyecto de investigación en su prestigiosa I.E.P “Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla”.

Yo, María del Carmen Pulache Huamán, identificado con DNI N°72946322, con código universitario N°0823141059, alumna del octavo ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote; ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, siendo requisito necesario para poder egresar de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Piura, así mismo poder obtener la licenciatura en la carrera Profesional de Psicología, es imprescindible realizar mi Proyecto de Investigación en una Institución Educativa; por tal motivo acudo a su prestigiosa I.E.P para solicitarle me permita realizar mi proyecto de investigación de alto nivel titulado: “NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, PIURA, Castilla 2017”, cuyo objetivo es determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla; en la etapa de aplicación, solicitando una vez más las facilidades del caso.

Por lo expuesto:

A Ud. Ruego tenga a bien acceder a mi solicitud.

Atentamente

*[Handwritten signature of María del Carmen Pulache Huamán]*

María del Carmen Pulache Huamán  
DNI N° 72946322  
Cód. N° 0823141059

