



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

VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA

2018

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

BACH. MARÍA ELENA TÁVARA GUTIERREZ

ASESOR:

MGTR. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS

PIURA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. María Cristina Quintanilla Castro

Presidente

Mgtr. Marco Antonio Camero Morales

Miembro

Dra. Julieta Milagros Castillo Sánchez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida, la salud y por haber guiado cada uno de mis pasos que doy en mi vida personal, espiritual y académica.

A Universidad Uladech Católica, y de manera muy especial a todos los docentes de la escuela de Psicología, por sus enseñanzas y dedicación a lo largo de la carrera

A la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega por su apoyo y participación en mi proyecto de Investigación.

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado Sabiduría y
las fuerzas necesarias para poder seguir
adelante y así lograr llegar a este momento
tan importante.

A mi madre por su apoyo
incondicional a lo largo de mi
formación académica, gracias por sus
consejos, motivación, entusiasmo, por
ser mi amiga, mi motor y motivo a lo
largo de mi vida y de mi carrera
profesional. Por otro lado a mi
Abuelita que se convirtió en mi fuerza
y motivación desde el cielo.

A mi padre por la motivación y
el esfuerzo que a diario mostro a lo
largo de mi vida.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La muestra se conformó por 40 personas que conforman el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) Forma C para adultos, que consta de 25 ítems para identificar el nivel de Autoestima del personal. El resultado de la investigación nos muestra que el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”, en el nivel general obtiene un 77%, en la sub escala sí mismo un 90%, en la sub escala social un 67% y en la sub escala hogar un 95%. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, presenta un nivel alto de autoestima en la escala general, en la sub escala sí mismo presenta un nivel alto, en la sub escala social presenta un nivel medio alto y en la sub escala hogar presenta un nivel medio alto.

Palabras Claves: Autoestima – Adultez – Ámbito Laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of self-esteem in the personnel of the I.E “V́ctor Francisco Rosales Ortega”- Piura, 2018. The research was developed under a non-experimental, quantitative, descriptive, and cross-sectional design. The sample was formed by 40 people who make up the staff of the I.E “V́ctor Francisco Rosales Ortega”. For data collection, the Stanley Coopersmith Self-Esteem Scale (SEI) Form C for adults was used as an instrument, which consists of 25 ítems to identify the level of self-esteem of the staff. The result of the research shows that the personnel of the “V́ctor Francisco Rosales Ortega”, in the general level obtains 77%, in the sub-scale itself 90%, in the sub-social scale 67% and in the sub-scale home 95% In conclusion, the level of self-esteem in the staff of the “V́ctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, presents a high level of self-esteem in the general scale, in the sub-scale itself it presents a high level, in the social sub-scale it presents a medium high level and in the sub-household scale has a medium high level.

Keywords: Self-esteem - Adulthood - Labor Scope

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. INTRODUCCION.....	01
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	08
III. HIPOTESIS.....	64
IV. METODOLOGIA.....	65
4.1 Diseño.....	65
4.2 Población y muestra.....	65
4.3 Definición y Operacionalización.....	66
4.4 Técnicas e instrumento.....	67
4.5 Plan de análisis.....	69
4.6 Matriz de consistencia.....	70
4.7 Principios ético.....	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

	PAG.
TABLA I: Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018.....	73
TABLA II: Nivel de Autoestima en la sub escala sí mismo del Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018.....	74
TABLA III: Nivel de Autoestima en la sub escala social del Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura2018.....	75
TABLA IV: Nivel de Autoestima en la sub escala hogar del Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura2018.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

	PAG.
FIGURA 1: Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018.....	73
FIGURA 2: Nivel de Autoestima en la sub escala sí mismo del Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018.....	74
FIGURA 3: Nivel de Autoestima en la Sub escala social del Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura2018.....	75
FIGURA 4: Nivel de Autoestima en la Sub escala hogar del Personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018.....	76

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el autoestima se a convertido en un problema muy visto en la sociedad, oímos y vemos a diario problemas de autoestima, pero es un tema del que tanto se dice y tan poco se comprende. La autoestima no es cualquier cosa, es muy importante para la personalidad de cada individuo, ya que puede ayudar a realizar actividades , a superarse o a respetarse a si mismo, por la misma razón existe autoestima alta o autoestima baja, la autoestima alta nos fortalece, es un apoyo para lograr nuestras metas o retos, mientras que la autoestima baja, nos delimita como personas para nuestro crecimiento, creemos no tener valor y sentirnos incapaces al realizar cualquier actividad. Por tal motivo la presente investigación, propone indagar sobre el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018. Por tal razón a continuación daré a conocer algunos aportes que dan los siguientes autores sobre autoestima y cómo influye la autoestima en el ámbito laboral.

La autoestima es también la forma de cómo nos sentimos y actuamos ante los logros y éxitos de los demás, considerándose un factor determinante para un desarrollo sano y equilibrado, que servirá para la interacción social y satisfacción personal que todo ser humano debe tener para obtener un completo desarrollo.

Así mismo la autoestima es entendida como “la evaluación que realiza un individuo sobre si mismo, expresando una actitud de aprobación o

desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor”. En síntesis, “la autoestima es un juicio que realiza el individuo sobre el merecimiento, que se expresa en la actitud que mantiene este hacia sí mismo. Es una experiencia subjetiva que el individuo trasmite en forma verbal o mediante la conducta abierta”. (Coopersmith, 1967).

Así mismo se considera que la autoestima es un componente el cual consiste en el valor de uno mismo y sobre todo en el valor que tienen las demás personas y respetar cada una de sus opiniones o pensamientos que deben de ser expresados sin ningún temor o miedo de expresarlos ya que eso ayudara a poder relacionarnos con nuestro entorno de manera libre y satisfactoria.

Por otro lado, tenemos que la autoestima en el ámbito laboral efectivamente es la valoración que podemos hacer de nosotros mismos como también de las personas que laboran en nuestro centro de trabajo y aun más de las capacidades y destrezas que desempeñan cada uno y que muchas veces el poder criticar y opinar de cada uno va a influir positivamente o negativamente.

“La autoestima esta presente en la forma en que la persona actua, piensa, siente y su relación con el bienestar del individuo es evidente. Uno de los aspectos que mas conscierne a la vida del adulto es el del sentido a la vida y su autorealización, siendo inevitable que en la practica la autoestima, se ve intensamente influida por las condiciones sociales. El concepto que una

persona tiene de sí misma y por los demás, son las bases de las relaciones humanas y por lo tanto, decisivos por las contingencias del ser humano”.

En la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, cuenta con 40 personas que laboran en el centro educativo, tomando en cuenta los maestros, el personal administrativo, el personal de limpieza, como el personal de seguridad.

Según refiere la directora es una institución educativa la cual a contado con aspectos positivos como es la educación que se les brinda a los alumnos por medio de las enseñanzas de los maestros, generalmente siempre se han visto más enfocados y han tomado mucho mas importancia en el tema de los estudiantes, pero no han tomado en consideración al personal que labora en la institución educativa, sobre todo en temas como son autoestima, así mismo manifiesta que en la institución educativa no existen antecedentes o investigaciones que que puedan dar a conocer el nivel de autoestima en el personal de la institución educativa. Si bien es cierto la autoestima es un elemento que es fundamental en el estudio que se realizó en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, la población a estudiarse se encuentra en la edad adulta. Esta inquietud sobre la variable de autoestima me a llevado a desarrollar y realizar este estudio, por tal motivo se considera que la variable de autoestima es un factor influyente en la vida del ser humano, en la manera de como interactuamos y valoramos a las personas de nuestro alrededor como a nosotros mismos. En base a lo anteriormente

planteado, surge la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018?.

Por otro lado para poder llegar a obtener “El resultado, análisis de resultados y conclusiones se planteo los siguientes objetivos tanto el objetivo general, como los objetivos específicos”:

Determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

Identificar el nivel de autoestima de sub escala sí mismo en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

Identificar el nivel de autoestima de sub escala social en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

Identificar el nivel de autoestima de sub escala hogar en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

Dicha Investigación es de suma importancia, ya que nos va a permitir a identificar el nivel de autoestima que puede evidenciarse entre los colaboradores de la institución educativa para así tener un amplio conocimiento sobre cual 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 “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, y a nosotros mismos como profesionales de psicología, aportando además al campo de la ciencia en el área de psicología.

La justificación del presente trabajo de investigación se encuentra expuesta en las siguientes razones: El estudio de la variable “ Autoestima” que será llevado a cabo mediante la identificación de los objetivos anteriormente propuestos, brindara a la población estudiada, y a la comunidad científica de investigación, resultados importantes mediante los cuales se podrá incentivar la mejoría, reforzamiento o mantenimiento de la variable “ Autoestima” en la población estudiada, del mismo modo, los resultados permitirán incentivar al desarrollo de posibles y futuras nuevas investigaciones, ya sea para comparar o contrastar los resultados en esta obtenidos y de esa manera encontrar similitudes o diferencias más complejas con respecto a la variable estudiada. Así mismo se justifica en cuanto a la influencia de la autoestima ya que determina el desenvolvimiento y las actitudes en las diferentes áreas de la vida de una persona, determinadas por el nivel en el que se encuentra esta misma. Tomando en consideración que la autoestima es un toma de suma importancia en la vida del ser humano. De la misma manera es de suma importancia conocer el nivel de autoestima que manifiesta el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, con fines preventivos, con propuestas de intervención y crear estrategias que influyen en el desarrollo y mejora de la autoestima, la cual a su vez interviene en las relaciones entre compañeros y el optimo desempeño personal y laboral.

La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y de corte transversal. La muestra se conformó

por 40 personas que conforman el personal de la Institución Educativa “Víctor Francisco Rosales Ortega”. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Stanley Coopersmith para Adultos, que consta de 25 ítems para identificar el nivel de autoestima del personal de la Institución Educativa “Víctor Francisco Rosales Ortega”, en el nivel general obtiene un 77%, en la sub escala sí mismo un 90%, en la Sub escala social un 67% y en la sub escala hogar un 95%. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, presenta un nivel alto de autoestima en la escala general, en la sub escala sí mismo presenta un nivel alto, en la sub escala social presenta un nivel medio alto y en la sub escala hogar presenta un nivel Medio Alto. Lo que nos indica que el personal de la institución educativa en su mayoría son personas optimistas y que sienten seguridad de su valía personal, y que cuentan con fortalecimiento de su autovaloración. Según la escala Autoestima de Stanley Coopersmith – Versión Adultos.

El presente trabajo de investigación esta constituido por VI capítulos, los cuales se explicarán a continuación:

Capítulo I: Este capítulo esta constituido por la Introducción, descripción de la problemática de la variable de investigación, enunciado del problema que consiste en poder conocer el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, Objetivo general y Objetivos específicos que se plantearán en la investigación y finalmente la justificación de la variable de investigación.

Capítulo II: En este capítulo se dará a conocer los antecedentes según la variable de investigación que tenemos, antecedentes a nivel internacional, a nivel nacional y a nivel local. Así mismo conoceremos sobre las bases teóricas que comprende la investigación, esta constituida por las definiciones sobre autoestima, características de la autoestima, dimensiones de la autoestima, formación de la autoestima, niveles de autoestima, aspectos de la autoestima, pilares de la autoestima, el enfoque humanista, adultez y nos centramos básicamente en la autoestima en el ámbito laboral, caracterización de la autoestima en los colaboradores, y los estados de la autoestima en los trabajadores.

Capítulo III: Contiene la hipótesis general e hipótesis específicas que se plantearán en la investigación de acuerdo a la posible problemática que se observa en la institución.

Capítulo IV: Describe la metodología empleada para llevar a cabo el estudio que comprende el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra, las diferentes técnicas e instrumentos empleados para recolectar la información, como también la definición y operacionalización de la variable, la matriz de consistencia y los principios éticos.

Capítulo V: En este capítulo se dará a conocer los resultados con sus respectivas tablas e interpretaciones, análisis de resultados, contrastación de hipótesis.

Capítulo VI: Comprende las conclusiones

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

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1.- Antecedentes

2.1.1.- Antecedentes Internacionales

Akgunduz (2015) desarrollo en turquia una investigación titulada: “La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño laboral en empresas hoteleras”. El objetivo fue explorar la influencia de la autoestima y el estrés de rol en el desempeño laboral en empresas hoteleras turcas. La muestra fue de 280 empleados y se empleo cuestionario con 52 items 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 ($r=.58, p<.001$) 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 correlacionarán de forma significativa y positiva, mientras que el desempeño laboral se correlaciono de forma significativa y negativa con la ambigüedad y conflicto de roles.

Espinoza, M., Rocio, N., (2015), investigó sobre: “La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado

municipal del Cantón Palora”, Tesis para optar el Título de Psicóloga Clínica en la Universidad Técnica de Ambato Ecuador. El objetivo fué establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el período octubre 2014 – marzo 2015. La población con la que se trabajó fué de cuarenta y seis empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Palora. A los participantes se les aplicó la escala de Autoestima de Rosenberg y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado para medir el grado de relación entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de Autoestima no está relacionado con el Estrés Laboral de la población estudiada, por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas. Se concluyó que no existe una relación entre los elementos autoestima y estrés laboral, ninguna persona tiene autoestima baja.

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 Rosenberg, más conocido como la Autoestima de Rosenberg Escala (RSES); dicho instrumento consta de 10 preguntas de opción múltiple. Se pudo identificar en los resultados obtenidos que la edad, el estado civil, el género y años de laborar en el hotel, no tienen una relación significativa con el nivel de autoestima, ni con la actitud de atención al cliente en el grupo de meseros. De

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

2.1.2.- Antecedentes Nacionales

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

hipotesis respectiva, en función de lo cual se considero util 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 tecnica de observación, instrumento, Escala “Auto examen de autoestima”, fue tomada del doctor Cirilo Toro Vargas. En segundo instrumento se analizarón los reportes de supervisión de docentes resultados de la evaluación pedagogica docente realizada por el vicerrectorado y la coordinación academica. La metodologia utilizada fue descriptivo correlacional, de manera que las variables fuerón estudiadas y luego correlacionados sus valores a efecto de determinar el grado de correlación que presentaba. El tratamiento de la información estadística se manipulo el programa estadístico SPSS versión.22, con el cual se procesarón los dos recogidos, estableciendose 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). 4 Por tanto se pueden concluir que: los docentes de la Universidad Autonoma de Ica tienen un nivel de autoestima alta (positiva).Por otro lado “existe” relacion 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 titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el 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. Determinamos tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo, el diseño es no experimental y transversal, hemos trabajado con muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 son varones y 15 son mujeres,

se utilizó el test de autoestima de Stanley Coopersmith. El trabajo determina a la autoestima, como el afecto que atesoramos sobre nosotros mismos, se caracteriza respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se simienta en todas las ideas, sentimientos, sensaciones y hábitos que sobre nosotros mismos hemos asimilado durante nuestra existencia, los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, el factor mejor evaluado resulta ser el factor sí mismo, obteniendo un 71% de autoestima alta, lo que señala que los trabajadores han desarrollado una valoración favorable en este aspecto, los niveles de autoestima más debilitados son en el factor social con un 67 % entre los niveles bajo y promedio (moderado). En conclusión se evidencia al factor social mas debilitado y los factores que salieron mas satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo.

2.1.3.- Antecedentes Locales y/o Regionales

Reyes, L. (2014), investigó sobre “Autoestima y síndrome de burnout en el personal de una empresa de autoservicios 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 autoestima y Síndrome de Burnout en el personal que laboran en un autoservicio – Piura

2012. Se trabajo con una población de 100 colaboradores de la areas 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. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. En conclusión tenemos que no existe correlación entre autoestima y las dimensiones del síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio – Piura 2012. Se halló niveles bajos de Autoestima en el personal de una empresa de autoservicio – Piura 2012.

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 Ayacaba, 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 items. El resultado de la investigación nos muestra que los

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

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

La Real Academia Española la autoestima significa: “Valoración generalmente positiva de sí mismo”, entendiéndose como la percepción que una persona tiene sobre sí misma, de forma real, auténtica y propicia.

2.2.1.1.- Definiciones de Autoestima

La autoestima, entendida como una actitud básica hacia uno mismo, siendo fundamentalmente un sistema por el cual ordenamos nuestras experiencias refiriéndoles a nuestro yo personal, la forma habitual de comportarse consigo mismo, de pensar y amar (Alcántara J.,1993).

Es importante saber que la autoestima es la valoración y el respeto que se puede tener de uno mismo. La autoestima es el concepto y percepción que tienen de uno mismo es el sentimiento de amor, aprecio o rechazo y odio que tienen sobre su cuerpo o su mente. La autoestima es lo más importante que toda persona debe conocer, para tener una vida equilibrada y en armonía con nosotros mismos y con el mundo entero.

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. Esta relacionado con el desarrollo integral de la personalidad en los niveles: ideológico, psicológico, social y economico. Acosta, R. y Hernandez, J. (2004).

Bermudez (2000) define el autoconcepto como la representación mental que la persona tiene de sí misma. La autoestima aparecera al comparar dicha imagen, formada al auto-percibimos en situaciones concretas, con la imagen ideal de lo que queremos ser (autoconcepto ideal).

Tenemos que el autoconcepto es la opinión que cada uno de nosotros genera sobre nosotros mismo como me veo, como quisiera verme o como creo que me ven los demás, es un conjunto de representaciones que cada uno de nosotros elaboran sobre nosotros mismos de nuestros aspectos fisico, psicologico, social y moral, el autoconcepto se adquiere enriquece y modifica a lo largo de nuestra vida, ya que el autoconcepto que teniamos cuando eramos niños es muy diferente al que hoy en dia tenemos.

La autoestima es una experiencia fundamental que lleva la vida a su significatividad y al cumplimiento de sus exigencias, es decir, es la confianza en la capacidad de enfrentar los desafios basicos de la vida y confianza en el derecho a triunfar y a ser felices. Esto se une al sentimiento de ser respetables, de ser

dignos y de tener derecho a afirmar las necesidades y carencias, a sostener principios morales y gozar del fruto de los esfuerzos personales, donde la autoestima estaria relacionada con las experiencias vivenciales relacionadas directamente con las necesidades vitales. Asi, una autoestima positiva se constituiria como una contribucion esencial para el proceso vital, entregando elementos para un desarrollo normal y saludable (Branden, 1995).

Para Ross Martin (2013). quien postula en “El Mapa de la Autoestima”, tres estados de la autoestima:

- **Autoestima Derrumbada.** Es el estado de la persona que no se aprecia a si misma, se odia a sí misma.
- **Autoestima Vulnerable.** Aquí la persona se respeta a sí misma, pero tiene una Autoestima fragil a la posible llegada de anti-hazañas.
- **La autoestima Fuerte.** Es la de aquellos que tienen una buena imagen de si y fortaleza para que las anti-hazañas no la derriben.

Los tres estados de la autoestima por lo general se encuentran presentes en la vida del ser humano, ya que la persona muchas veces puede sentirse odiada o insegura de sí misma, el no llegar aceptarse, otras personas presentan una autoestima de respetarse asi mismas, pero sin embargo son muy fragiles ante

alguna crítica y / o opinión de sí misma, como también tenemos a las personas que se aceptan tal y como son, sin importarles la opinión que tienen los demás.

Sin embargo por otro lado tenemos a Coopersmith Stanley (1959) Efectúa investigaciones en las cuales plantea y considera como punto de partida que la autoestima se encuentra asociada significativamente la satisfacción personal (de logro y cumplimiento de metas) y el funcionamiento afectivo.

Años mas tarde (1967), encuentra respuesta a través de sus investigaciones. Respecto a la satisfacción personal señala 4 criterios: El grado en que siente amado por lo que ama (Significación), la capacidad para desempeñar tareas (competencias), consecución de niveles morales y éticos (virtud) y el grado en que pueda influir en su vida y en los demás (poder). El logro de estos criterios y la permanencia a lo largo de su vida desarrollan y mantienen la autoestima del individuo.

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

La autoestima es, sin duda, uno de los temas mas discutidos en el ámbito de la psicología y aun más por Coopersmith, ya que autoaceptación, autoajuste, autovaloración, autoestima, autoconcepto, autoimagen, son terminos que se usan indistintamente para significar el concepto, positivo o negativo, que uno tiene de sí mismo. 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.

2.2.1.2.- Características de la Autoestima

Para Bonet (1997), la persona que se estima lo suficiente posee en mayor o menor grado las siguientes características:

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

que la persona se sienta en paz y no en guerra con sus pensamientos y sentimientos (Aunque no le agraden), con su imaginación y con su cuerpo (con todas sus arrugas y verrugas). Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales, tanto como físicas como psíquicas, intelectuales como espirituales.

Entre las características que posee la autoestima, es el aprecio y valoración que tenemos las personas de sí misma, la confianza en nuestra capacidad de pensar y afrontar los desafíos que la vida nos presenta, como el derecho a ser felices, de ser dignos y de poder gozar de los frutos que posee cada persona. Si bien es cierto el ser humano es por naturaleza un ser capaz de poder desarrollarse en diferentes ámbitos y de tener una gran capacidad, ya que el ser humano presenta diversas formas y niveles perceptivos que ayudan en cuanto al patrón de acercamiento y de respuesta a estímulos ambientales en el cual se desarrolla.

Por otro lado, tenemos a 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 solo 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 en 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 conciencia 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, 1996 citado por Steiner, 2005).

Una persona posee distintas características las cuales muchas veces las posee en mayor o menor rango ya que una persona puede tener un aprecio de sí mismo o generar una aceptación

tolerante de sí mismo o de los demás, así mismo considerando el cariño y afecto que tenga de sí mismo.

2.2.1.3.- Dimensiones de la Autoestima

Haeussler y Milicic (1996) considera a las dimensiones o áreas que son muy significativas: Dimensiones físicas, se refiere al hecho de sentirse atractivo (a) físicamente, no condicionado por estereotipos éticos, ni prejuicios raciales o genericos y la dimensión afectiva, se refiere al sentimiento de ser aceptado y querido por los demás. Además, la dimensión social es sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales y el sentimiento de pertenecer a un grupo o comunidad.

Y por ultimo para Haeussler y Milicic la dimensión académica es la autovaloración de las capacidades intelectuales, como sentirse inteligente, creativo y constante, finalmente la dimensión ética depende de la forma en que el niño interioriza los valores y las normas, y de como se ha sentido frente a los adultos cuando las ha trasgredido o ha sido sancionado.

Las personas a lo largo de nuestras vidas pasamos por este tipo de dimensiones, como tenemos en el momento de poder expresar abiertamente nuestras emociones, de poder amarnos tal y como somos, ya sea en nuestro aspecto físico, o en la manera en que nos relacionamos con la sociedad, así mismo en la forma que nos consideramos nosotros mismos, sin tomar en

cuenta el tener que esperar en que alguien nos pueda decir como nos considera o que aspectos debemos de cambiar de nosotros mismos.

Desde la perspectiva que se adoptado, Coopersmith (1976), señala que la autoestima posee dimensiones que se caracterizan por su amplitud y radio de acción, logrando identificar las siguientes:

- **Autoestima en el área Personal:** Consiste en la evaluación que el individuo realiza y con frecuencia mantiene de sí, en relación con su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva implícito un juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo.
- **Autoestima en el área familia:** Consiste en la evaluación que el individuo hace y frecuentemente mantiene con respecto a sí, en relación con sus interacciones con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo.
- **Autoestima en el área Social:** Es la valoración que el individuo realiza y con frecuencia mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones

sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual igualmente lleva implícito un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo. El individuo realiza frecuentes estimaciones de sus frecuentes interacciones consigo mismo y con el ambiente en el que se desenvuelve, logrando monitorear constantemente como influye dentro de él, posterior a lo cual y de acuerdo con la satisfacción que esto le brinde, va a asumir una actitud hacia sí mismo.

Según el autor Coopersmith nos plantea diferentes áreas en la que el ser humano se desarrolla a lo largo de su vida, como tenemos en el área social, área familiar, área académica y en el área personal, tomando en cuenta que no siempre actuamos de la misma forma en todas las áreas, ya que no todos somos iguales, ni actuamos de la misma forma, existen momentos en los cuales cada uno debe de mostrar tal y como es en cada espacio y/o área en la que se desarrolla, teniendo en cuenta el autoconcepto y autoaceptación que tenemos o hacemos de uno mismos.

2.2.1.4.- Formación de la Autoestima

De acuerdo a Craig (1998) la autoestima se forma: “desde la gestación, durante el periodo prenatal y en los años siguientes

al nacimiento del niño alrededor de los 5 años de edad, quien aprenda, de acuerdo con lo que recibe en su entorno, si es apto para lograr objetivos, y ser feliz, o si debe resignarse a ser común, uno más en una sociedad en la que viviera posiblemente resentido y funcionando muy por debajo de su verdadera capacidad”.

La formación de la autoestima se da desde la más tierna infancia, la autoestima se va formando en base al entorno familiar, social, las vivencias, relaciones, decisiones y pensamientos. El proceso de formación de la autoestima en el ser humano comienza desde el nacimiento, ya que es ahí desde ese momento donde empezamos a darnos cuenta y tomar conciencia de nuestro propio cuerpo y la mayor importancia es que en esa etapa el niño o niña puede distinguir su identidad de género.

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), estos son:

- El grado de trato respetuoso, de aceptación e interés que el individuo recibe de las personas significativas de su vida.
- La historia de éxito, el status y la posición que el individuo tiene en el mundo.

- Los valores y las aspiraciones por los cuales estos últimos pueden ser modificados e interpretados.
- La manera singular y personal de responder a los factores que disminuyen la autoestima ya sea que el individuo minimice, distorsione o suprima las percepciones de las fallas propias y las de los demás.
- Generalmente esta se construye en la infancia y es muy posible que perdure por siempre, por lo tanto, se debe ser cuidadoso de los mensajes emitidos hacia los niños desde su más tierna edad, puesto que lo acompañaran durante el resto de su vida, ya sea de forma consciente o inconsciente. El desarrollo de su autoestima positiva requiere de establecer una sensación de identidad reforzada por las opiniones de los demás y por una constante autoevaluación. No está de más destacar el papel privilegiado que una vez más juega el docente, quien, mediante comentarios positivos, intencionalmente emitidos puede ayudar a sus alumnos a poner atención a sus características individuales y a realizar descripciones más exactas de sí mismas.

2.2.1.5.- Niveles de la Autoestima

Según Coopersmith (1976) existen cuatro niveles:

- **Nivel Alto.-** Esta relacionado con los pensamientos y los sentimientos positivos de poder lograr nuestras aspiraciones, deseos y metas. Las personas con una alta autoestima experimentan sentimientos agradables de valia personal, de conocerse y saberse importantes y especiales para alguien o estan más seguros y satisfechos porque saben como actuar.
- **Nivel Intermedio Alto.-** Las personas con niveles intermedios de autoestima son algo inseguras, dependen de la aceptación social buscando insistentemente la aprobación. Sin embargo, son muy tolerantes ante la critica de los demás, son expresivos y optimistas. Por otro lado tienden a tener cierto conocimiento de sí mismo.
- **Nivel Intermedio Bajo.-** Las personas con niveles intermedios de autoestima son inseguras, dependen de la aceptación social buscando insistentemente la aprobación, son poco tolerantes ante la crítica de los demás, poco expresivos y optimistas. Además tienden a sentir que valen poco y son autoderrotista.
- **Nivel bajo.-** Esta relacionado con sentimientos de minusvalia, incapacidad e inseguridad en todo el

desenvolvimiento general. Las personas con baja autoestima muestran sentimientos de descontento para consigo mismo. Sienten y piensan que valen poco, siempre están esperando perder, ser engañados, humillados y como eso esperan eso les sucede generalmente.

Los niveles de autoestima en los que se encuentra cada persona es fundamental conocer ya que este nos ayudara a conocer el tipo de autoestima la cual posee cada persona, tenemos básicamente, que la autoestima alta significa tener una relación conmigo misma, tiene buenos hábitos de autocuidado, la persona no permite que las situaciones externas puedan influir negativamente y pensemos que somos inútiles o que nada podemos hacer bien, la autoestima alta inestable, si no hay mayores inconvenientes se sienten bien consigo mismo, pero llega el momento donde hayan situaciones en las cuales no encuentran las herramientas necesarias para poder solucionarlos sino que son muy fácilmente de derrumbarse, la autoestima baja inestable es aquella personas que por más que no ocurran sucesos no se siente capaz de ser mejor o sentirse bien consigo mismo, lo ideal es aprender amarse como personas, la autoestima baja no se siente bien consigo mismos, no se respeta, ni se quiere consigo mismo, la persona piensa que no hay nada que puede hacer que esas conductas puedan cambiar

o puedan modificarse, este tipo de personas siempre ven las cosas desde un punto de vista negativamente.

2.2.1.6.- Los Cuatro Asepectos de la Autoestima

Según Coopersmith (1967) estos son:

1.- Vinculacion: Resulta del sentimiento de satisfacción, producto del establecimiento de vinculos que son importantes para cada persona.

2.- Singularidad: Esto como consecuencia del resultado del conocimiento y el respeto que la persona siente por las cualidades que le hacen especial o diferente, que se afirma con el respeto y la aprobación que recibe de los demás.

3.- Poder: Como consecuencia de que la persona disponga de los medios, de las oportunidades, de su capacidad para modificar las consecuencias de su vida de manera significativa.

4.- Pautas: Estas reflejan las habilidades de la persona para considerar los ejemplos humanos, filosóficos y practicos, adecuados, que los va a utilizar para establecer y afirmar su escala de valores, sus objetivos, ideales y aspiraciones personales.

Coopersmith establece, concluye y expresa que las personas basan este sí mismo en 4 criterios:

Significación.- El grado en que sienten los estudiantes que son amados y aceptados, por aquellos que son importantes para ellos.

Competencia.- Capacidad para desarrollar tareas que consideran importantes.

Virtud.- Grado en que puede influir en su vida y en los demás.

La persona puede tomar en cuenta el desarrollo de la autoestima distintos aspectos en los cuales a lo largo de nuestras vidas pueden ser considerados como aspectos positivos o negativos ya que las personas se encuentran en la aceptación de las personas, en sentirse respetados, se considera importante sus aspiraciones personales, ellos van en busca de sus ideales, objetivos que en la vida se plantean y que ayudan al excelente desarrollo que pueden considerarse tanto en el aspecto personal, como en los aspectos social y familiar, aun consecuentes en adquirir valores éticos y descubrir en como puede influir su vida en los demás.

2.2.1.7.- Pilares de la Autoestima

Branden (1995), propone que la autoestima se asienta en estos 6 pilares:

- **Vivir Conscientemente.-** Se supone que uno enfrenta la vida contribuyendo con una actitud proactiva, no

restringirse a solucionar los problemas, sino tener el valor de poderlos enfrentarlos. Se trata de admitir los errores, corregirlos y aprender de ellos. Vivir implica ser prudente y conocernos interiormente, sabiendo porque tomamos ciertas decisiones en vez de otras. Significa reconocer nuestras debilidades, pero tambien nuestros valores.

- **Aceptarse a sí mismos.-** Es difícil que podamos amarnos si no sabemos aceptarnos totalmente, con nuestros defectos y virtudes. Las personas que no aprenden a aceptarse tales como son, viven perjudicando sus relaciones interpersonales o emocionales, así como tambien los logros profesionales, creyendose que no merecen ningun tipo de amor o éxito. Por lo tanto cuando aprendemos aceptarnos como personas se logra la reconciliación con nuestro ser, al igual que con nuestro pasado. La aceptación es clave para fortalecer nuestra autoestima. Por lo que no implica que no estemos preparados o listos a mejorar sino que entendemos cuales son nuestros limites y aun así, somos felices porque nos enfocamos en nuestras fortalezas y logros.
- **Autorresponsabilidad.-** Significa que entendamos y admitamos que somos responsables de nuestras

acciones y de nuestras decisiones, así como de nuestras aspiraciones, al igual que de nuestros valores y creencias, por lo que implica que seamos responsables de nuestra propia felicidad. Esta forma nos permitira dejar de culpar a los demás y así poder tomar las riendas de nuestra vida y podemos concentrar y finalmente poder alcanzar nuestras metas. Esto no implica que seamos responsables de todo lo que sucede, asimismo somos consecuentes de que existen situaciones que se escapan de nuestras manos.

- **Autoafirmaciones.-** Consiste respetar nuestros valores, necesidades e ilusiones, buscando una manera de que sean apropiados con lo que sentimos, deseamos y pensemos. Significa que nos respetemos y que nos expresemos tal como somos porque no necesitamos la necesidad de cambiar tan solo para interesarles a los demás por miedo a su rechazo.
- **Vivir con proposito.-** Sabemos que nuestras decisiones y felicidad no estan a merced de otras personas sino que depende de nosotros mismos. Igualmente implica se aptos para reconocer y poner en practica todas las acciones para poder tomar las riendas de nuestras vidas. Vivir con proposito es manejar nuestras

capacidades para lograr algo que realmente nos entusiasma y satisface.

- **Integridad Personal.-** Es la integración de valores, creencias, e ideales con nuestra manera de actuar. Consiste en actuar según lo que pensemos, siendo adecuados con nuestras ideas y manera de ver el mundo. Cuando no seguimos nuestras convicciones y nos contradecemos, nos venimos abajo y la autoestima termina quebrándose.

Los pilares de la autoestima son fundamentales ya que nos enseña a poder vivir conscientemente y enfrentar la vida de manera positiva y tener una actitud proactiva ante las situaciones que se generan en la vida, ya que tener el valor y no restringirse de solucionar los problemas, sino el poder enfrentarlos y encontrar una solución lograremos vivir conscientemente de lo que pasa a nuestro alrededor, así mismo es importante el aceptarse a sí mismo, ya que es una característica importante que cada persona debe de tener que lo importante es poder descubrir amarse a uno mismo primero para así poder decir amo a las personas que me rodean, aceptarnos quiere decir que los hacemos con nuestros defectos y virtudes que toda persona tiene, la aceptación es la clave fundamental para poder fortalecer nuestra autoestima. Por lo que implica que no estamos preparados o listos a mejorar sino

que entendemos cuales son nuestros limites y aun así somos felices porque nos enfocamos en nuestras fortalezas y logros que adquirimos a lo largo de nuestra vida y del desarrollo que logramos tener como personas, autorresponsabilidad enseña que como personas somos responsables de nuestras acciones y de nuestras decisiones que tomamos a lo largo de nuestras vidas, así como de nuestras aspiraciones, al igual que de nuestros valores y creencias que tenemos cada uno y que por consiguiente sabemos que toda persona somos diferente y eso nos hace a cada uno especiales, autoafirmación señala que nos respetemos y que nos expresemos tal como somos y que las demás personas nos acepten y nos respeten tal y como somos, porque no tenemos la necesidad de cambiar tan solo para interesarles a los demás por miedo a su rechazo, vivir con proposito implica el hecho de que las personas no vivan de acuerdo a lo que nosotros somos, sino que nosotros vivamos y nos amemos de acuerdo a lo que somos, ya que es importante vivir por nosotros que por los demás, ante de todo somos nosotros, vivir con proposito es manejar nuestras capacidades para lograr algo que realmente nos entusiasma y satisface ya que lo primero que debemos de conseguir es nuestra mayor motivacion que va en lo interior que es lo que nos motiva a nosotros mismos en la vida, por consiguiente tenemos la integridad personal, ya que esto consite en que el ser humano

pueda actuar según lo que pensemos, siendo adecuados con nuestras ideas y manera de ver el mundo ya que lo que somos se ve reflejado en lo que decimos y en lo que actuamos, aun teniendo en consideración los aspectos positivos y negativos que como seres humanos tenemos.

2.2.1.8.- Importancia del Autoestima

McKay, M. y Fanning (1999), expone que el autoconcepto y la autoestima juegan un importante papel en la vida de las personas. Tener un autoconcepto y una autoestima positivos es de la mayor importancia para la vida personal y social. El autoconcepto favorece el sentido de la propia identidad, constituye un marco de referencia desde el que interpreta la realidad, externa y las propias experiencias, influye en el rendimiento, condiciona las expectativas y la motivación y contribuye a la salud y equilibrio psíquico. Por lo tanto, la autoestima es la clave del éxito donde el fracaso para comprendernos y comprender a los demás es requisito fundamental para una vida plena. La autoestima es la reputación que se tiene de sí mismo. Tiene dos componentes: sentimientos de capacidad personal y sentimientos de valía personal.

En otras palabras, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo. Es un reflejo del juicio que cada uno

hace de su habilidad para enfrenar los desafíos de la vida (comprender y superar problemas) y de su derecho de ser feliz (respetar y defender sus intereses y necesidades). Es sentirse apto, capaz y valioso para resolver los problemas cotidianos.

De ahí, la importancia de un autoconocimiento sensato y autocritico para poder reconocer tanto positivo como lo negativo de los rasgos del carácter conducta. La autoestima es importante en todas las épocas de la vida, pero lo es de manera especial en la época formativa de la infancia y de la adolescencia, en el hogar y en el aula. Sin embargo, hay algo que va más allá del aprecio de lo positivo y de la aceptación de lo negativo, sin lo cual la autoestima se desmoronaría. Se trata de la aceptación del siguiente principio, reconocido por todos los psicoterapeutas humanistas, donde se indica que todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo y merece que lo estimen y que el mismo se estime. Una de las influencias más poderosas para el desarrollo de la autoestima es la educación proveniente de los padres y educadores.

Díaz Ruiz, R. (2013), expresa que la autoestima es importante porque condiciona el aprendizaje, es decir el estudiante que tiene una autoimagen positiva de sí mismo de haya en mejor disposición para aprender. Facilita la superación de las dificultades personales (p. 150). Una persona con autoestima

alta, se siente con mayor capacidad para enfrentar los fracasos y problemas que se presentan.

2.2.1.9.- Enfoque Humanista de la Autoestima

La teoría de la persona de Rogers está construida a partir de una sola fuerza de vida que llama la tendencia a actualizarse, esto puede definirse como una motivación innata presente en toda forma de vida dirigida a desarrollar sus potenciales hasta el mayor límite posible.

Según Espinoza (2010), Rogers nos dice que los organismos saben lo que es bueno para ellos, pues agrupan bajo el nombre de visión positiva a cuestiones como el amor, afecto, atención, crianza y demás, así mismo, otro punto exclusivo para el ser humano es la recompensa positiva de uno mismo, como la autovalía, y una imagen de sí mismo positiva, y esto se refuerza a través de los cuidados de los demás a lo largo de nuestra vida, si carecemos de esto, el ser humano puede sentirse minúsculo y desamparado.

Espinoza describe el enfoque humanista planteado por Rogers, con el fin de poder dar una apertura a la experiencia que el ser humano tiene la valoración que hará de sí mismo y de los que lo rodean, ya que primero es considerable autovalorarse y autoaceptarse para realizarlo ante las personas que lo rodean.

Confianza Organismica.- Esto nos trata de demostrar la manera de confiar en nosotros mismos en nuestras capacidades y tener nuestras experiencias.

Libertad Experiencial.- Rogers se refiere a que el ser humano por naturaleza tiene la capacidad de poder experimentar sus propias capacidades que tiene cada uno y dar lo mejor de si abriéndose a nuevas experiencias y nuevos retos que se les puede presentar a lo largo de sus vidas.

Creatividad.- Si realmente el ser humano se siente libre y satisfecho con lo que realiza ira desarrollando distintas creatividades que eso ayudara a poder resaltar la capacidad que tiene cada uno y la importancia que tiene el ser humano de aceptarse y valorarse por lo que es y puede llegar hacer.

Así mismo, se puede resaltar que existen otros profesionales que aportarán en lo teorico, sobre la autoestima, sin embargo se han referido de manera implicita a la autoestima, concibiendola como un motor para el desarrollo personal, y privilegiando sus atributos en sus respectivas teorias sobre la personalidad.

2.2.2.1.- Adultez

El desarrollo del ser humano se desenvuelve a través de sucesivas etapas que tienen características muy especiales, cada una de ellas se funde gradualmente en la siguiente etapa. La adultez, la cual es la etapa comprendida entre los 18 y los 60 años aproximadamente, en esta etapa de la vida el individuo normalmente, en esta etapa de la vida el individuo normalmente alcanza la plenitud de su desarrollo biológico y psíquico. Dicha etapa se divide en tres periodos, adultez temprana, adultez intermedia y adultez mayor. (Rodríguez, M.(1988).

Efectivamente el desarrollo del ser humano es muy importante ya que consta de diferentes etapas que cuentan con características distintas, dependiendo de cada etapa en la cual el ser humano va desarrollando, muchas veces estas etapas generan experiencias positivas como negativas en la vida del ser humano, que que primero somos niños, adolescentes, y llega la etapa de mayor experiencia y madurez que es la etapa de la adultez, aun considerando que nuestra autoestima es mayor reflejada porque el ser humano interactúa en las distintas dimensiones como es el de sí mismo, en lo social y en el hogar.

En se sentido, según chacon (2009 citado por Rodriguez, M.1988).

La Aduldez Temprana, o tambien llamada aduldez joven o juventud, es la etapa que abarca el periodo de 20 a 40 años, es un periodo donde los adultos buscan su realización personal en muchos ámbitos tanto el laboral como lo es obtener una profesión y desarrollar su conocimiento en su trabajo, otro es el personal donde se busca encontrar una pareja con la que comparta sus metas y sea un apoyo en la realización de sus objetivos.

La etapa de la aduldez es una etapa en la cual el ser humano busca una realización tanto en lo personal, donde busca y se enfoca en conseguir lo mejor de sí mismo, ser mejor que los demás, mantener una imagen que lo haga diferente de los demás siempre buscando lo mejor de sí mismo, en lo laboral siempre busca el obtener una profesión, el capacitarse y desarrollar distintos conocimientos que aporten de manera satisfactoria y eficiente en el puesto de trabajo que se desea y aun desarrollarse en su centro de trabajo como el mejor, en lo social siempre se tomara en cuenta, que el ser humano siempre va a querer mostrar lo mejor ante los demás, siempre rodeandose de personas que ellos consideran importantes o competitivos, en lo familiar siempre se buscara una pareja la cual genere nuevas expectativas para con la persona, la cual la

ayude a crecer en los objetivos o metas que tengan planteadas, para un adulto la familia se puede considerar como lo más importante y siempre va a querer dar lo mejor de sí mismo, pero a esto se considera importante la autoestima que se muestra en cada adulto ya que muchos pueden influir como aspecto positivo el obtener una autoestima positiva, como puede repercutir en el adulto el aspecto negativo de la autoestima, el que todo lo vea mal o que sienta querer la aprobación de las demás al realizarse.

A) Adulthood Temprana Según Papalia. D, Olds, S y Feldman, R. (2009)

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

La adultez temprana es una etapa en la cual consta de distintas posibilidades que puede tener el ser humano, ya

que muchos consieran ser autosuficientes en esta etapa y que se preocupan por mantener su profesión y su estilo de vida de una manera satisfactoria y que sea productiva tanto para ellos mismos como para los demás. Pero sin embargo somos consientes de que cada vez son más adultos jovenes que no sientan cabeza de inmediato y que aun la vida y las experiencias que poseen lo toman de manera pasajera y poco importante.

Erick Erikson (1950,1963). propuso una teoría psicoanalitica del desarrollo psicosocial que es una aproximación a la personalidad que amplia la teoría psicosexual freudiana que comprende ocho etapas desde la infancia hasta la edad adulta y reconoce el impacto de la sociedad, la historia y la cultura en la personalidad. Durante esta etapa, la persona experimenta una crisis psicosocial que podria tener un resultado positivo o negativo para el desarrollo de la personalidad.

Erikson es mejor conocido por su concepto de la crisis de identidad. Esta idea puede haber surgido de una crisis de identidad personal que experimento a una edad temprana. Una vez escribio: Sin dudas, mis mejores amigos insistiran en que necesito nombrar esta crisis y verla en todos los demas para poder resolverla” (Erikson, 1975).

Dentro de las crisis sociales encontramos:

- Esperanza: Confianza vs. Desconfianza (oral-sensorial, infancia, 0-2 años).
- Voluntad: Autonomía vs. Vergüenza / Duda (primera infancia, 2-4 años)
- Propósito: Iniciativa vs. Culpabilidad (locomotor-genital, preescolar, 4-5 años).
- Competencia: Industria vs. Inferioridad (latencia, edad escolar, 5-12 años).
- Fidelidad: Identidad vs. Confusión de roles (adolescencia, 13-19 años).
- Amor: intimidad vs. Aislamiento (edad adulta temprana, 20-39 años).
- Cuidado: Generatividad vs. Estancamiento (edad adulta, 40-64 años)
- Sabiduría: integridad del ego versus desesperación (madurez, 65 – muerte)

Amor: intimidad vs. Aislamiento (edad adulta temprana, 20-39 años).

Pregunta existencial: ¿ Puedo amar?

El conflicto intimidad vs. Aislamiento se enfatiza alrededor de los 30 años. Al comienzo de esta etapa, la confusión entre identidad y rol está llegando a su fin, aunque todavía persiste

en la base del escenario (Erikson, 1950). Los adultos jóvenes todavía están ansiosos por combinar sus identidades con amigos. Quieren encajar. Erikson cree que a veces estamos aislados debido a la intimidad. Tenemos rechazos como ser rechazados o que nuestros socios se separen con nosotros el rechazo es tan doloroso que nuestros egos no pueden soportarlo.

Erikson también argumenta que “ La intimidad tiene una contrapartida: Distanciación: la disposición a aislar y, si es necesario, destruir aquellas fuerzas y personas cuya esencia parece peligrosa para nosotros y cuyo territorio parece invadir el alcance de las relaciones íntimas de uno” (1950).

Erikson considera que es de suma importancia el desarrollo psicosocial ya que este es una aproximación a la personalidad de cada ser humano durante cada proceso de cada etapa, la persona viene generando distintas experiencias con respecto a las crisis psicosociales que teniendo en la personalidad y como resultados aspectos positivos y negativos de la autoestima.

Erikson más enfatiza en el hecho de concepto de la crisis de identidad. Esta idea que propone Erikson en la vida del ser humano es de suma importancia y relevancia ya que podemos encontrar en distintos ámbitos las crisis de identidad puede haber surgido y tomar como experiencia a una edad temprana

en lo cuales estan abiertos a nuevas experiencias y posibilidades en los distintos aspectos de su vida, dentro de la crisis sociales podemos encontrar la esperanza, la confianza, la voluntad, el propósito, la identidad que se puede dar como fuentes de importancia en autoestima o personalidad de cada persona, los adultos jovenes aun estan en la etapa de sentirse ansioso por combinar sus identidades con amigos, el poder relacionarse y sentirse encajados o aceptados por los grupos que se forman. Erikson cree que a veces estamos aislados debido a la intimidad que muchas veces nosotros estamos expuestos por los demas o que tenemos rechazos o como tambien podemos ser rechazados, por o cual se considera que esta etapa de los adultos jovenes estan comunmente en un desequilibrio hasta que lleguen a la correcta madurez debido a las experiencias que cada adulto joven va adquiriendo a lo largo de sus vidas.

A) Adulter Media Papalia. D, S y Feldman, R (2009)

El cambio y la continuidad en los años medios deben considerarse desde una perspectiva que abarque todo el ciclo de vida, pero los primeros patrones determinan por necesidad los patrones posteriores (Lachman y James, 1997) y existe diferencias entre la edad media temprana y la tardia (Lachman, 2004) solo comprende las preocupaciones características de una persona de 40 años con las otras de

60. Por supuesto, en la actualidad es difícil afirmar que el curso de la vida, de existir, es típico. A los 40 algunas personas se convierten en padres por primera vez, mientras que otras se convierten en abuelos. A los 50, algunos individuos inician nuevas carreras, mientras que otros están a punto de retirarse o ya lo han hecho.

El género, el origen étnico, la cultura y posición socioeconómica tiene una influencia importante en el curso de la vida. La idea de una mujer que estudió una carrera profesional en la mitad de la vida puede ser muy diferente a la de una madre, quien hizo de su familia el trabajo de su vida. El curso de la vida de esta mujer también es distinto del de una mujer con educación que emprende una carrera antes del matrimonio y la maternidad. Lo más probable es que su trayectoria también habría sido diferente de haber sido hombre, o si hubiera sido muy pobre o no hubiera contado con la educación para aspirar una profesión, o si hubiera crecido en una sociedad altamente tradicional. Todos estos factores, y otros más, forman parte del estudio del desarrollo en la adultez media.

Cuidado: Generatividad vs Estancamiento (edad adulta, 40-64 años).

Erik Erikson (1950, 1963) Durante la edad madura, la principal tarea de desarrollo es contribuir a la sociedad y

ayudar a guiar a las generaciones futuras. Cuando una persona hace una contribución durante este periodo, tal vez criando a una familia o trabajando para el mejoramiento de la sociedad, se genera un sentido de generatividad, una sensación de productividad y logro. Por el contrario, una persona que es egocéntrica e incapaz o no está dispuesta a ayudar a la sociedad a avanzar desarrolla una sensación de estancamiento, una insatisfacción con la relativa falta de productividad.

- Tareas centrales de la edad adulta media.
- Exprese amor a través de contactos más que sexuales.
- Mantener patrones de vida saludable.
- Desarrolla un sentido de unidad con tu compañero.
- Ayude a niños crecientes y adultos a ser adultos responsables.
- Renunciar a un papel central en la vida de los niños adultos.
- Acepte compañeros y amigos de los niños.
- Crea un hogar confortable.
- Estar orgulloso de los logros de uno mismo y su pareja/ conyugue.
- Papeles revertidos con padres que envejecen.
- Lograr una responsabilidad madura, cívica y social.

- Ajuste a los cambios físicos de la edad media.
- Use el tiempo de ocio de forma creativa.

Papalia nos refiere que algunas personas a los 40 se convierten en padres por primera vez, mientras que otras se convierten en abuelos, a los 50, algunos individuos inician nuevas carreras, mientras que otros están a punto de retirarse o ya lo han hecho, realidad no todos poseemos iguales aspectos o características, sino que en diferentes etapas y momentos tenemos la oportunidad o deseo de realizarnos, siempre y cuando el ser humano tenga la iniciativa y el valor para realizarlo, estamos enfatizados a realizarlo en cualquier momento, aunque muchas veces el género, el origen étnico, la cultura y la posición socioeconómica tiene una influencia importante en el curso de la vida y en las adquisiciones que nos proponemos a lo largo de nuestra vida ya que algunos cuentan con la posibilidad de poder conseguir sus logros propuestos y otros no tienen dicha posibilidad, aun existiendo la posibilidad que muchas veces se ha considerado importante que el hombre tienen mayores oportunidades que una mujer, pero en sí todos se deben tratar con mayor igualdad ya que sea hombre y mujer muchos cuentan con aspectos y habilidades positivas para generar una correcta autoestima y llevar una personalidad equilibrada estable, todos estos factores, y otras más, forman parte del estudio del desarrollo en la adultez media.

“La existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado; quien desde un enfoque económico, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien desde una perspectiva psicológica, es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas con independencia de criterios”.(Abarca, & Nassar, 1983). En esta edad el ser humano ya es responsable de sus acciones, capaz de decidir por su propia voluntad que es lo que quiere hacer en su vida, planificar sus proyectos en los distintos ámbitos académico, familiar, social, así mismo es independiente por cuenta a elegir su trabajo y tener solvencia económica.

2.2.2.2.- Autoestima en Adultos

Espinoza, C (2012) Uno de los aspectos que mas importa en la vida de un adulto es el del sentido de la vida y su autorrealización que son muy usados en la psicología humanista.

El sentido de la vida: Propone la intención y la importancia que la persona necesita sentir y vivir en lo que hace. El proposito sugiere actividades, misiones, labores donde la persona encuentra plenitud de ayudar a otros, de servir, ser util. Por supuesto, que el propósito o misión en la vida no es lo más

claro en miles de personas. Se resulta haciendo actividades que no necesariamente corresponderían a lo que se está llamado. El propósito se discierne a través de las capacidades donde se ha sido muy efectivo y eficaz, y claro. Las personas que no encuentran sentido en lo que hacen se sienten vacías, confusas, frustradas o con una autoestima baja.

La autorrealización: Aunque este término no es fácil definirlo y colinda con otros como el éxito, la autosuperación, la plenitud, se refiere al desarrollo integral y ascendente en las áreas que configuran a toda persona: Lo intelectual, lo familiar, lo afectivo, lo físico, lo laboral, es decir, que todo individuo desea ver sus necesidades y anhelos satisfechos lo mejor posible. En la vida real sucede que el nivel de competencia y las exigencias altas de la cultura se vuelven obstáculos en el contentamiento que las personas pudieran experimentar a medida que logran lo que se proponen. Es de notar que algunas personas progresan más rápido que otras, toman la vida con mayor calma que sus semejantes.

2.2.3.1- Autoestima Adultos en el Ámbito Laboral

“La autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre

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

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

Cuando una persona obtiene un empleo, se siente motivada por el simple hecho de haber logrado conseguir el puesto de trabajo que deseaba, pero esta motivación a lo largo del tiempo va cambiando, muchas veces se convierte en una motivación intrínseca, esta se refiere a que el trabajo que realizan lo disfrutan, aman lo que hacen y disfrutan en su ambiente laboral o tal vez extrínsecamente, esto significa que realizan el trabajo por algún incentivo o algún reconocimiento que puede hacerlo sentir mejor que los demás, pero debemos de tomar en cuenta que este sentido puede cambiar de acuerdo a los estímulos que se generan en el ambiente laboral o muchas veces influyen en

el autoestima que posee cada una de las personas , ya que muchos consideran sentirse ser mejor que los demás, como también otros que piensan que todo lo que realizan lo hacen mal y necesitan basicamente la aprobación de las personas que los rodean.

Vidal (2008), refiere que “la valoración que se haga de sí mismo condiciona el proceso de desarrollo de nuestro potencial asi como la inserción de la persona dentro de la sociedad. Toda persona es capaz de muchas cosas, sin embargo no todas las personas logran descubrirlo por su falta de confianza en sí mismos, su autovaloración pobre y sentido derrotista, actitudes que marcan el estancamiento o el fracaso en el desempeño laboral de muchas personas, de igual manera su papel dentro de la sociedad se vera afectado por el nivel de autoestima que cada persona maneje sobre sí misma, lo que dificulta las relaciones interpersonales en el trabajo”.

“La autoestima en el ámbito laboral es la valoración que se hace de uno mismo y aun el proceso de desarrollo potencial que tenga la persona para poder influir en la sociedad ya que si bien es cierto toda persona tiene la capacidad de realizar distintas cosas y aun de lograr sus objetivos propuestos, todo ser humano cuenta con distintas habilidades para desempeñarse tanto en el nivel de si mismo, en el nivel social o en el nivel familiar, el poder socializar ayudara a poder

mantener un ambiente adecuado y satisfactorio en un centro de trabajo, aun depende de como seamos con nosotros mismos ya que así trataremos a los demás, tenemos actitudes que marcan el fracaso en el desempeño laboral de muchas personas, así mismo juega un papel muy importante y fundamental “dentro de la sociedad, se ve afectado por el nivel de autoestima el cual cada ser humano posee”, de igual forma se ve influenciado tanto en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y en la comunicación que se genera dentro del ambiente laboral.

Una sana autoestima, aumentará el nivel de seguridad personal potenciando las capacidades para desarrollar habilidades, por ello es responsable de muchos logros y fracasos. “Esta reflexión debería ser tomada en cuenta por los directivos de toda empresa, para descubrir cuál es el impulso que hace a unos empleados más exitosos y a otros no, ya que quienes están convencidos de ser un elemento importante en su lugar de trabajo se sienten comprometidos a presentar los mejores resultados posibles constantemente, además motivan con su actitud a otros a emprender nuevas tareas y son altamente eficientes, y no sólo a niveles operativos sino extendiéndose hasta el área administrativa y la dirección de la empresa misma” (Mora, 2003).

La autoestima en el ámbito laboral se considera que en cierta forma el ser humano es responsable de sus logros y fracasos

que puede tener a lo largo de su vida en sus distintos ámbitos en los cuales se a desarrollado y aun esforzarse cada dia por mejorar y potenciar aquellos aspectos en los cuales necesita que sean mejorados y asi poder adquirir una autoestima sana, positiva y sobre todo equilibrada, porque el ser humano necesita desarrollar y aumentar el nivel de seguridad de sí mismo, en un centro de trabajo es fundamental que los jefes o encargados de los trabajos puedan percibir empleados son más exitosos que otros, y poder adquirir nuevas estrategias para con ellos, para ayudar a un mejor desenvolvimiento y desarrollo en el trabajo, ya que no solo es importate para los trabajadores sino para la misma empresa.

De acuerdo con Coopersmith (1967) la mayoría de las personas con autoestima alta consideran que las tareas o actividades laborales que realizan seran mucho mejor que las de los demás, tendran un mayor éxito y seran bien recibidos y tendran mayores reconocimientos, este tipo de personas en sus centros laborales se destacan por ser mejores que los demás y se esfuerzan por conseguirlo. Confian en sus propias opiniones que seran favorables para ellos mismos, tienden adoptar un papel activo en los grupos sociales y en el ámbito laboral y familiar.

La autoestima profesional se puede definir como el “grado de apreciación de la propia valia que el profesional tiene con la

tarea que a elegido para toda su vida, y no solamente al cargo específico que ocupa en determinado momento. En ella se ponen en juego la apreciación personal y la percepción que se tiene con respecto a sus pares y al contexto en el cual se desenvuelve” (Miranda,2005).

La autoestima en el ámbito laboral se apoya en que el ser humano de una apreciación de la propia valía personal que tienen cada uno de las personas, en el ámbito como profesional posee distintas actividades, habilidades y destrezas que se pueden considerar importantes en cada ser humano.

Autoestima expresa una actitud de aprobación o desaprobación, e indica la medida en que el individuo se considera a sí mismo capacitado, importante, con éxito y valioso. Es resumen, autoestima es una valoración personal de aprecio que se expresa en las actitudes que el individuo retiene hacia sí mismo (Coopersmith, 1967).

Tener una autoestima alta es importante en todos los aspectos de la vida, constituye la plataforma desde la cual se proyectan las diversas áreas de la vida. Si una persona se considera valiosa, puede lanzarse a ser más creativa, productiva, mantener relaciones saludables y así poder ser mas feliz y disfrutar de la vida. Indica que la autoestima influye de raiz en la conducta humana mas no en la conducta misma. Es

precursora y determinante del comportamiento, predispone al ser humano para responder ante los múltiples estímulos que se le presentan y que pueden ser amenazantes para la persona (Montoya y Sol, 2001).

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

Gansters y Schawbroeck (2005) citado por Romero y Jaramillo (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”.

La autoestima en el aspecto laboral es un desempeño individual es allí donde se dará a conocer el nivel de autoestima que tengamos; para desarrollar nuestro trabajo; es por ellos que mientras más seguros nos sintamos de nosotros mismos, mejor será nuestro desempeño.

Una fuerte sensación de eficacia de potencia los logros humanos y el bienestar personal. Las personas con mucha seguridad en sus capacidades enfocan las tareas difíciles como reto a ser alcanzados y no como amenazas a evitar; su alto nivel de autoeficacia conlleva a que se impongan metas retadoras manteniendo entre ellas un fuerte compromiso. Estas personas aumentan sus esfuerzos y los sostienen ante dificultades, ya que tienen la seguridad de que pueden ejercer control sobre las situaciones amenazantes que se les presenten; así como recuperan rápidamente la sensación de eficacia tras los fracasos, atribuyéndolos a la insuficiencia de esfuerzos o a la deficiencia de conocimientos y destrezas adquiribles (Bandura, 1997; Resines, 1999; Branden, 2002). 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. Es así como dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación intrapersonal, “ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio”. (Castro, 1989). 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.

2.2.3.2.- Influencia de las Condiciones laborales en la Autoestima del Trabajador

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

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

2.2.3.4.- Características de la Autoestima en el trabajador

1.- Autoestima Positiva

“ Una persona con una alta autoestima esta mucho mas dispuesta a establecer relaciones sanas con otras personas que aquellas que sientan culpa cronica o esta llena de sentimientos de inferioridad” (Jourard, 1967 citado en cerna, 1993, p.61).

2.- Autoestima Baja

La persona con autoestima negativa esta convencida de que no tiene aspectos positivos para sentirse bien consigo misma, tiene conciencia de sus defectos, pero tiende a sobre dimensionarlos (Bolívar, 2003, la autoestima negativa,3).

Es importante saber que las personas representan una autoestima alta y una autoestima baja, si bien es cierto una persona con autoestima alta es aquella que esta dispuesta a mantener relaciones laborales buenas y satisfactorias, respetando las ideas y logros de los demas miembros de la organización, la persona con autoestima baja es aquella que siente no tener ni un aspecto positivo en su vida y todo lo que hace lo ve mal y nunca disfruta de sus logros, lo cual genera incomodidad en los miembros de la organización la cual laboran.

III. HIPÓTESIS

3.1.- Hipótesis General

El nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es Nivel Medio Alto

3.2.- Hipótesis Específicas

El nivel de autoestima de sub escala sí mismo en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es nivel alto.

El nivel de autoestima de sub escala social en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es nivel medio alto.

El nivel de autoestima de sub escala hogar en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es nivel medio alto.

IV. METODOLOGÍA

4.1.- Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental, ya que la variable de estudio no es manipulada, de corte transversal – transeccional, debido a que se recolectaran los datos en un solo momento y tiempo unico. Esto lo sustento en base a lo que el siguiente autor nos refiere sobre el diseño no experiemntal de corte transversal – transeccional.

No experimental de corte transversal – transeccional: Según el autor Kerlinger y Lee (2002) refiere que la investigación no experimental es la búsqueda empirica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido a lo que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables, sin intervencion directa, de la variación contaminante de las variables independiente y dependiente. Transeccional porque se recolectarán los datos en un solo momento y en un tiempo unico (Hernandez, Fernandez y Baptista 2006).

4.2.- Población y Muestra

La población y muestra esta conformada por todo el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, el cual esta constituida por 40 personas.

4.3.- Definición y Operalización de la variable

a) Autoestima.

Definición Conceptual (D.O): Entendida como la autoevaluación que una persona hace y trasciende con respecto así misma, expresando una actitud de aceptación que indica la medida que una persona cree ser valorado, competente, digno y exitoso. En síntesis, la autoestima vendra a ser un juicio personal sobre la valía que expresa una persona con respecto de sí mismo. Coopersmith (1981).

Definición Operacional (D.O): El nivel de autoestima se evaluó a traves de inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

Operacionalización de la variable

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

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

Niveles de Autoestima

Los Intervalos para cada categoría de autoestima son: De

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.- Técnica e Instrumento

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

4.4.2.- Instrumento: El instrumento utilizado es el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

FICHA TÉCNICA

El inventario de Autoestima de Coopersmith

Autor : Stanley Coopersmith, Escala de Autoestima de
Coopersmith Adultos.

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

Ámbito de Aplicación : De 17 años a más

Tipo de Material : Tests

Tiempo : 20 minutos

Formación de Administración : Individual y Colectiva

El inventario de autoestima de Coopersmith es un instrumento que consta de 25 ítems, distribuidos en tres áreas, 13 se refieren a sí mismo, 6 ítems se refieren al área social-pares y 6 ítems al área familiar, 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 y/o estudiantes en cuatro áreas: autoestima general, sí mismo, social, hogar. El puntaje máximo es de 100 puntos y no existe escala de mentiras que invaliden la prueba. Los puntajes se obtienen sumando el número de ítems respondiendo en forma correcta (de acuerdo a la clave), y multiplicando este por (04).

Tipo de analisis: Cuantitativo Basico.

Validez y Confiabilidad

Stanley Coopersmith (1967), reporto la confiabilidad del inventario a traves del etst – 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.

4.5.- Plan de Análisis

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

4.6.- Matriz de Consistencia:

NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGÍA	TECNICAS
¿CUÁL ES EL NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E VICTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018?	AUTOESTIMA	- SÍ MISMO - SOCIAL - HOGAR	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN	Encuesta
			Determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018?	El nivel de autoestima en el personal de la I.E VÍCTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018 es medio alto	-Cuantitativo	
			OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	NIVEL	INSTRUMENTO
			- Identificar el nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la I.E VICTOR FRANCISCO ROSALES	- El nivel de Autoestima en la sub escala sí mismo en el personal de la I.E Victor Francisco Rosales Ortega – Piura 2018? Es alto	-Descriptivo DISEÑO - No experimental de corte transversal transeccional.	Escala de autoestima de Coopersmith – versión adultos.

			<p>ORTEGA – PIURA 2018?</p> <p>- Identificar el nivel de autoestima en la sub escala del social en el personal de la I.E VICTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018?</p> <p>- Identificar el nivel de autoestima en la sub escala del hogar en el personal de la I.E VICTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018?</p>	<p>- El nivel de Autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E Victor Francisco Rosales ortega – Piura 2018, es medio alto</p> <p>- El nivel de Autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E Victor Francisco Rosales Ortega – Piura 2018, es medio alto.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>- El personal de la I.E VICTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018</p> <p>MUESTRA</p> <p>- El personal de la I.E VICTOR FRANCISCO ROSALES ORTEGA – PIURA 2018.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

4.7.- Principios Éticos

En esta presente investigación se tuvo en cuenta el principio de protección a las personas, en la cual se respecta la dignidad humana de

las personas que participaron en esta investigación, por lo cual se les informó de la confidencialidad de los resultados al no revelar su identidad, respetando su privacidad y la participación voluntaria que tuvieron en el proceso de la investigación. Así mismo se tuvo en cuenta el principio de beneficencia y no maleficencia, asegurando el bienestar de los participantes, respetando cada una de las reglas propuestas como, no causar daño y maximar los beneficios para estos mismos.

Por otra parte se contemplo el principio de justicia, al tratar con todo el personal que participa del proceso de recolección de datos a través de las aplicaciones y en los resultados dados, ya que los participantes de esta investigación tienen derecho a conocer sus resultados obtenidos. Del mismo modo se contemplo el principio de integridad científica, en la cual se tomaron en cuenta las normas éticas de la profesión en el ejercicio profesional, en lo cual se evalúa y declara daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a todos los que participan en dicha investigación.

Por último se tomó en cuenta el principio de consentimiento informado y expreso, por lo cual el personal de la institución educativa participó de manera voluntaria, considerando previamente la explicación de los objetivos establecidos que se han considerado en la presente investigación. Se contó con la previa autorización de las autoridades de la Institución Educativa, cumpliendo con el principio de consentimiento informado y expreso, reflejado en la solicitud que se presentó a la directora.

V. RESULTADOS

5.1.- Resultados

Tabla I

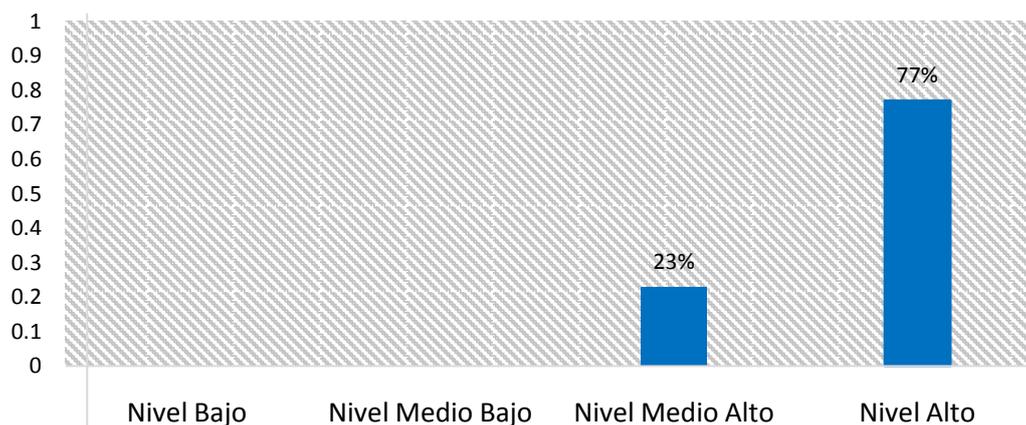
Nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	0	0%
Nivel Medio alto	9	23%
Nivel Alto	31	77%
Total	40	100%

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

Figura 01

Nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.



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

Descripción: Tabla I, Figura 01. Según los resultados obtenidos en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, el 23% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 77% se encuentra en un nivel Alto.

Tabla II

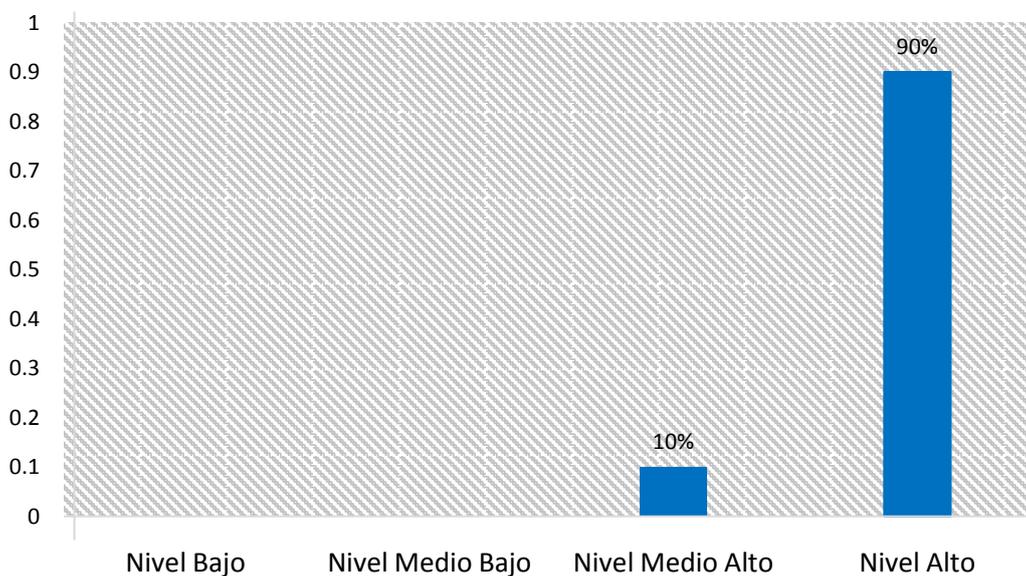
Nivel de autoestima en la sub escala sí mismo en el Personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	0	0%
Nivel Medio alto	4	10%
Nivel Alto	36	90%
Total	40	100%

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

Figura 02

Nivel de autoestima en la sub escala sí mismo en el Personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.



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

Descripción : Tabla II, Figura 02. Según los resultados obtenidos en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, el 10% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 90% se encuentra en un nivel Alto.

Tabla III

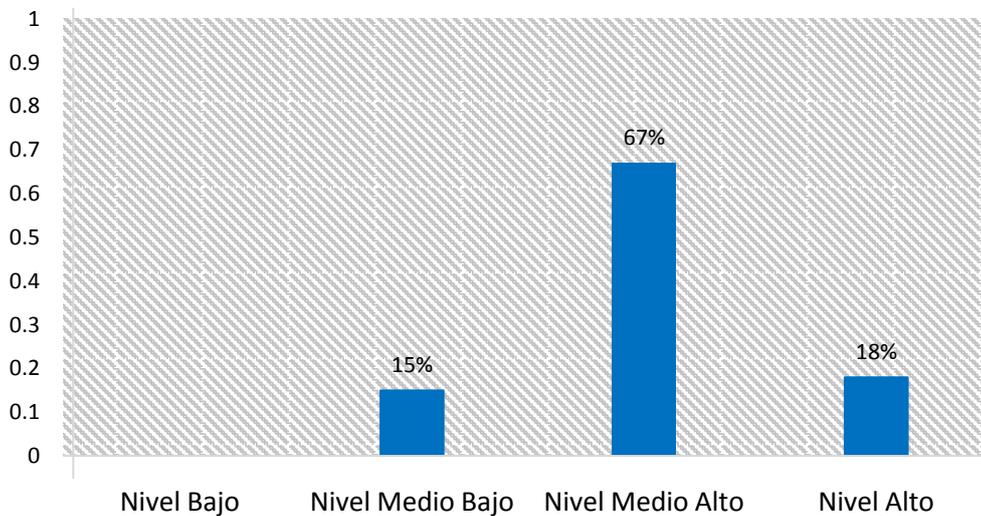
Nivel de autoestima en la sub escala social en el Personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	6	15%
Nivel Medio alto	27	67%
Nivel Alto	7	18%
Total	40	100%

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

Figura 03

Nivel de autoestima en la sub escala social en el Personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.



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

Descripción : Tabla III, Figura 03. Según los resultados obtenidos en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, el 15% se encuentra en un nivel Medio Bajo, el 67% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 18% se encuentra en un nivel Alto.

Tabla IV

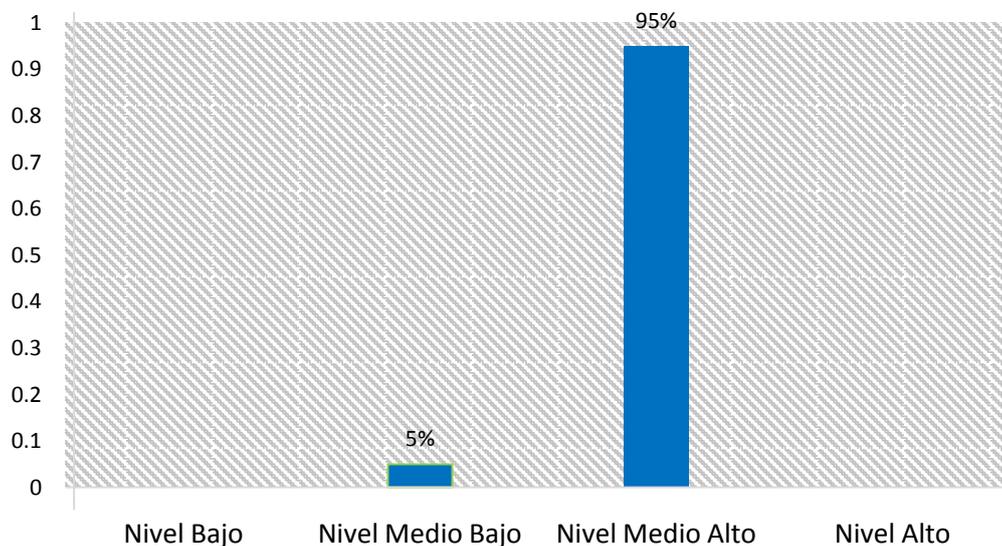
Nivel de autoestima en la sub escala Hogar en el Personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel Medio bajo	2	5%
Nivel Medio alto	38	95%
Nivel Alto	0	0%
Total	40	100%

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

Figura 04

Nivel de autoestima en la sub escala Hogar en el Personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018.



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

Descripción : Tabla IV, Figura 04. Según los resultados obtenidos en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, el 5% se encuentra en un nivel Medio Bajo y el 95% se encuentra en un nivel Medio Alto.

5.2.- Análisis de Resultados

De acuerdo con el objetivo general de la presente investigación, se a propuesto, determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018. Analizando los resultados obtenidos encontramos que en la Tabla I, del puntaje general se obtuvo un nivel Alto, el resultado nos indica que el personal de la Institución Educativa en su mayoría son personas optimistas y que sienten seguridad de su valía personal, y que cuentan con fortalecimiento de su autovaloración. Según la escala de autoestima de Stanley Coopersmith – Versión Adultos, lo que significa que son personas con tendencia a conseguir del éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. (Stanley Coopersmith, 1975). Los resultados obtenidos concuerdan con la cita de Mora, (2003). Una sana autoestima, aumentará el nivel de seguridad personal potenciando las capacidades para desarrollar habilidades, por ello es responsable de muchos logros y fracasos. Así mismo la cita de Ross Martin (2013). Donde nos refiere que la autoestima fuerte, es la de aquellos que tienen una buena imagen de sí y fortaleza para que las anti-hazañas no la derriben. “Menor miedo al fracaso, son aquellas personas que se ven humildes, alegres, y esto demuestra cierta fortaleza para no presumir, puede animarse a luchar con todas sus fuerzas para alcanzar sus proyectos, puede reconocer su error propio porque su imagen de sí es fuerte”. Por otro lado tenemos al aporte de Bolívar (2003). “La autoestima en el ámbito laboral se entiende como la

valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores. La autoestima de los miembros de una empresa les posibilita afrontar con éxito los procesos de cambio y transformación en el ámbito empresarial ya que les permite ver los retos como oportunidades mas que como amenazas”. Finalmente contamos con el aporte de Miranda,(2005). La autoestima profesional se puede definir como el “grado de apreciación de la propia valía que el profesional tiene con la tarea que a elegido para toda su vida, y no solamente al cargo específico que ocupa en determinado momento. En ella se ponen en juego la apreciación personal y la percepción que se tiene con respecto a sus pares y al contexto en el cual se desenvuelve”.

Por otro lado al respecto con el primer objetivo específico, en la Tabla II sub escala sí mismo, analizando los resultados obtenidos del personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, se obtiene un nivel Alto, lo que significa que son personas que se valoran así mismo y que tienen y buscan mayores aspiraciones ante lo que tienen o lo que desean tener, buscan siempre tener en mente el deseo de cada día ir mejorando y mantener actitudes positivas de sí mismo. Según las escala de Autoesima de Stanley Coopersmith – Versión Adultos, lo que indica valoración de sí mismo y mayores aspiraciones, estabilidad, confianza, buenos atributos personales. Poseen consideración de sí mismo en comparación con otros, y deseos de mejorar. (Stanley Coopersmith,

1975). Los resultados obtenidos concuerdan con lo cual hace referencia a la cita de (Branden, 1995). Así, una autoestima positiva se constituiría como una contribución esencial para el proceso vital, entregando elementos para un desarrollo normal y saludable. Así mismo (Montoya y Sol, 2001) aporta que tener una autoestima alta es importante en todos los aspectos de la vida, constituye la plataforma desde la cual se proyectan las diversas áreas de la vida. Si una persona se considera valiosa, puede lanzarse a ser mas creativa, productiva, mantener relaciones saludables y así poder ser mas feliz y disfrutar de la vida. Por otro lado con la cita de Vidal (2008), refiere que la “valoración que se haga de sí mismo condiciona el proceso de desarrollo de nuestro potencial así como la inserción de la persona dentro de la sociedad. Toda persona es capaz de muchas cosas, sin embargo no todas las personas logran descubrirlo por su falta de confianza en sí mismos, su autovaloración pobre y sentido derrotista, actitudes que marcan el estancamiento o el fracaso en el desempeño laboral de muchas personas, de igual manera su papel dentro de la sociedad se vera afectado por el nivel de autoestima que cada persona maneje sobre sí misma, lo que dificulta las relaciones interpersonales en el trabajo”. Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Herrera, L. (2016), La presente investigación es titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo - 2016”, el nivel de autoestima en los trabajadores, presenta en la sub escala sí mismo un

70.4% nivel alto, Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Inca L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal-Lima, los resultados obtenidos en la sub escala sí mismo, presenta un 71% de nivel alto.

Además en el segundo objetivo específico, en la Tabla III sub escala Social, analizando los resultados obtenidos del personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, se obtiene un nivel medio Alto, lo que significa que son personas que reflejan mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores ya que existe una aceptación en sí mismo y en lo social. Según la escala de Autoestima de Stanley Coopersmith – Versión Adultos, lo que indica que tiene buena probabilidad de lograr una adaptación social normal y así mismo reflejan mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores, así como relaciones con extraños en diferente marco sociales. La aceptación de sí mismo y la aceptación social estan muy combinados. Se perciben así mismo como significativamente más populares. Mantienen mayor seguridad y merito personal en las relaciones interpersonales (Stanley Coopersmith, 1975). Así mismo tenemos la opinión de Ross Martin (2013). Autoestima vulnerable, aquí la persona se respeta a sí misma, pero tiene una Autoestima frágil a la posible llegada de anti-hazañas. “consiste en evitar tomar decisiones: en el fondo se tiene demasiado miedo a tomar la decisión equivocada (anti- hazaña), la persona sostiene su autoestima de alguna hazaña en particular como puede ser éxitos o riquezas o poder o belleza o méritos

o de una imagen de superioridad que cuesta mantener. Aunque se muestra muy seguro de sí mismo, puede ser justamente lo contrario: la aparente seguridad solamente demuestra el miedo a las anti-hazañas (fracasos, derrotas, vergüenzas) y la fragilidad de la autoestima. Trata de echar culpas para proteger su imagen de sí de situaciones que la pondrían en riesgo. Emplea mecanismos de defensa tales como tratar de perder para demostrar que no le importa una derrota (proteger a su orgullo de esa derrota). Lo cual hace referencia a la cita de Gomez, (2011). Entonces la autoestima profesional no depende solo de la valoración de los demás. Las capacidades personales y habilidades profesionales permiten el afrontamiento eficaz de las tareas propias de la profesión y la falta de capacitación profesional genera actuaciones incompetentes. La capacidad y el grado de competencia inciden en el autoconcepto, como se observa, en la generación y evolución de la autoestima interactúan factores personales y del entorno. Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Seminario E. (2018). Con su presente investigación que tuvo como objetivo: “Identificar en Nivel de Autoestima de los trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018” con un resultado que nos muestra que los trabajadores del centro de Salud de Ayabaca presentan una autoestima, en la sub escala social con un 45 % presenta un nivel medio alto. Así mismo hace referencia a la investigación de Herrera, L. (2016), La presente investigación es titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de

Asia – Cañete, marzo - 2016”, el nivel de autoestima en los trabajadores, en la sub escala social presenta un 77.8% nivel medio alto

Además en el tercer objetivo específico, en la tabla IV sub escala Hogar, analizando los resultados obtenidos en el personal de la I.E Victor Francisco Rosales Ortega – Piura 2018, se obtiene que prevalece un nivel medio alto, lo que significa que son personas que mantienen buenas relaciones íntimas con su familia y que comparten ciertas aspiraciones con los miembros de su familia. Según la escala de Autoestima de Stanley Coopersmith – Versión Adultos, lo que indica que probablemente mantienen características de los niveles altos y bajos, reflejando buenas cualidades y habilidades en relaciones íntimas con la familia, se siente mas considerado y respetado, poseen mayor independencia, comparten ciertas pautas de valores y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo que esta bien o mal dentro del marco familiar (Stanley Coopersmith, 1975). Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Seminario E. (2018). Con su presente investigación que tuvo como objetivo: “Identificar en Nivel de Autoestima de los trabajadores del centro de Salud Ayabaca – Piura 2018” con un resultado que nos muestra que los trabajadores del centro de Salud Ayabaca, en la sub escala hogar con un 60% presentan un nivel medio alto. Así mismo hace referencia a la investigación de 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”, el nivel de autoestima en la sub escala hogar con un 70.4% presenta un nivel medio alto. Lo cual hace referencia a la cita de Coopersmith (1976) consiste en la evaluación que el individuo hace y frecuentemente mantiene con respecto a sí mismo, en relación con sus interacciones con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

5.3 Contratación de Hipótesis

Se Acepta:

El nivel de autoestima del sub escala sí mismo en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es Nivel Alto.

El nivel de autoestima de sub escala Social en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es Nivel Medio Alto.

El nivel de autoestima de sub escala Hogar en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es Nivel Medio Alto.

Se Rechaza:

El nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018 es Nivel Medio Alto

VI. CONCLUSIONES

Despues de la evaluación y análisis correspondiente de los resultados, en base a nuestros objetivos las conclusiones son las siguientes:

El nivel de autoestima en el personal de la I.E “V́ctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, es Alto

El nivel de autoestima en la sub escala sí mismo en el personal de la I.E “V́ctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, es Alto.

El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E “V́ctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, es Medio Alto.

El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E “V́ctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, es Medio Alto

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- ❖ Incluir dentro del plan anual en la institución educativa, el diseñar,organizar y dirigir un proyecto de innovación que fortalezca su autoestima y desarrollen de manera optima las metas personales que se han visualizado.

- ❖ Brindar estrategias para ejecutar un programa de capacitación, considerando actividades que esten orientadas para optimizar la autoestima en el personal de la institución educativa, reforzando el desarrollo de nuevas habilidades y actitudes positivas para enfrentar los retos personales y laborales.

Referencias Bibliográficas

Abarca, S. & 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. Recuperad de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83601104.pdf>

Alcántara, J. (1993). *Cómo educar la autoestima*. Edit. CEAC S.A. Barcelona (España).

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 licenciada). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Arteaga-Marta.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). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2831/1/2017_Alvan_Autoestima-asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf

Bandura, A. (1997) *Autoeficacia: El ejercicio del control*. Buenos Aires. Prentice Hall.

Bermúdez, M. (2000). *Déficit de autoestima. Evaluación, tratamiento y prevención en la infancia y adolescencia*. Madrid: Pirámide Cerna, C. M. (1993). Autoestima, autoconcepto y discapacidad física. Revista de la-
prevención/autoestima

Bolívar, C. y Vargas, C. (2003). " *Construcción de la autoestima y su importancia en la empresa*. Extraído el 6 de marzo de 2006 de <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/autoestima.htm>

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

Branden, N. (2002). *La autoestima en el trabajo*. Barcelona: Editorial Paidós.

Bonet, J. (1997). *Sé amigo de ti mismo*. En: *Espejo, J. 1998. Como mejorar la autoestima en los niños de educación primaria*, Ed. San Marcos.

Castro, J. (1989). *Plan de acción tutorial. Programa de desarrollo del autoconcepto*. <http://www.educa.rcanaria.es/usr/lujose/autoconcepto.htm>.

Cerna, C. M. (1993). *Autoestima, autoconcepto y discapacidad física*. Revista de Psicología de El Salvador, 47(12), 59-67.

Coopersmith (1981) *Cuestionario de Autoestima*. Palo Alto: Consultoría en Psicología de la Prensa.

Coopersmith Stanley (1959) *Refiere del Autoestima, sus niveles y áreas*.

Coopersmith, S. (1996). *Estudio sobre autoestima*. Ed. Trillas. México.

Coopersmit, S (1975). *Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith, (SEI) versión Adultos*. San Francisco. EE.UU. 3era Edición.

Coopersmit, S (1967). *Autoestima de Coopersmith..* Psicología de El Salvador, 47(12), 59-67.

Coopersmith, S. (1976) *Los antecedentes de autoestima*. San Francisco: Ed. Hombre libre.

Coopersmith, S. (1990) SEI: *autoestima.inventories*. Palo alto consulting Psychologists Press.

Corba, V. (2003). *El trabajo y la autoestima*. Extraído el 6 de marzo de 2006 de <http://www.sht.com.ar/archivos/persona/autoestima.htm>

Craig, G. (1998). *Desarrollo Psicológico* Editorial Prentice Hall, México 4ta.edición.

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). Recuperado de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/144>

Chacón (2009) *La Aduldez Temprana*. Recuperado de: <http://lesright.blogspot.com/>

Diaz Ruiz, R. (2013). *La odisea de emigrar. “Síndrome de Ulises”* RqR Enfermería comunitaria (Revista de SEAPA), Dic; 1 (4).

Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton

Erikson, EH (1975). *Historia de vida y el momento histórico*. Nueva York: Norton.

Espinoza, C (2012, marzo 28). *La autoestima en adultos: Qué es la autoestima para los adultos?, ¿Es posible fortalecer el autoestima en la edad adulta?, El sentido de la vida*. Psicólogos en Línea 2017. Recuperado de <https://psicologosenlinea.net/476-la-autoestima-en-adultos-que-es-la>

autoestima-para-los-adultos-es-posible-fortalecer-el-autoestima-en-la-
edadadulta-el-sentido-de-la-vida.html

Espinoza. (2010). *Autoestima y Clima Laboral en el centro de Salud Belempampa*. Cusco. Peru.

Espinoza, M., Rocio, N., (2015) "*Relación de la autoestima con el estrés laboral*" *Palora – Ecuador, (2015)*. (Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología Clínica). Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/21879/2/Tesis%20Final.pdf>

Gómez. (2011)*Enseñanza e Investigación en Psicología*: Universidad Católica del Perú. Perú.

Haeussler, I. & Milicic, N. (1996). *Confiar en uno mismo: Programa de desarrollo de autoestima*. Santiago de Chile; Ediciones Dolmen.

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).
Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HLM.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). Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1404/Trab.Sufic.Prof.%20Inca%20l%C3%93pez%20Liliana%20Hayde%20c3%89.Pdf?Sequence=2&isAllowed=y>

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.

Lachman, M. E., y James, J. B. (Eds.). (1997). *Estudios sobre el desarrollo exitoso de la mediana edad: Las series de la Fundación John D. y Catherine T. MacArthur sobre salud mental y desarrollo. Múltiples caminos de desarrollo de la mediana edad*. Chicago, IL, EE. UU . : University of Chicago Press.

Lachman M.E. (2004). *Desarrollo en la mediana edad*. Revisión anual de la psicología; 55, 305-331

Miranda, C.(2005). *Aproximación a un modelo evaluativo de la formación permanente del profesorado en Chile*. Estudios pedagógicos

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

Montoya, M. Á. y Sol, C. E. (2001). *Autoestima. Estrategias para vivir mejor con técnicas de PNL y desarrollo humano*. México: Pax.

Mckay, M. y Fanning, P. (1999). *“Autoestima: Evaluación y mejora”*. Barcelona. Editorial Martínez Roca S.A.

Papalia. D; Olds, S y Feldman, R (2009) *Desarrollo Humano*, Mexico. MCGRAWHILL

Resines, R. (1999). *¿Qué es la autoestima?* Recuperado de:<http://www.xtec.es/~cciscart/annexos/queesautoestima.htm>.

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_LucianadelCarmen.pdf

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

Ross, Martín. *El Mapa de la Autoestima*. 2013. Dunken Socorro, A . (2013) Autoestima y autocuidado en los adultos mayores que asisten al programa del adulto mayor en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja Lima 2012. Lima.

Rodriguez, M (1988). *Aduldez Temprana*, recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos96/aduldez-temprana-orientacion-conducta/aduldez-tempranaorientacion-conducta.shtml>.

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). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/Autoestima_Aduldez_Seminario_Santur_Elisa_Maria.Pdf?sequence=1

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). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/139/Tineo_Garcia_Diana_Margot_Clima_Social_Familir_Autoestima_Personal_Administrativo.pdf?sequence=1

Vidal, M. (2008) *Gestión del Talento Humano*. Madrid: Editorial Síntesis

Anexos

INVENTARIO AUTOESTIMA COOPERSMITH'S

Nombre..... **Edad**.....

Sexo.....

Profesión..... **Fecha**.....

Marque con una 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 pensar.

F Si la frase No coincide con su forma de se o de pensar.

Nº	FRASE DESCRIPTIVA	V	F
1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar fuerte 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		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mí		
12	Es bastante difícil ser yo mismo		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente me 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"

Piura, 08 de Septiembre del 2018

SEÑORA:

Trinidad Amalia Castillo Patiño

Directora de la I.E "Víctor Francisco Rosales Ortega"

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo, y al mismo tiempo solicitarle me permita realizar mi proyecto de investigación en su prestigiosa I.E "Víctor Francisco Rosales Ortega"

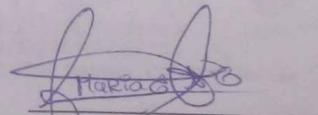
Yo, María Elena Távara Gutiérrez, identificado con DNI N° 75990656, con código universitario N° 0823141008, alumna del octavo ciclo de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los ángeles de Chimbote; ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

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 para solicitarle me permita realizar mi proyecto de investigación de alto nivel titulado: "NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E "Víctor Francisco Rosales Ortega", cuyo objetivo es determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E "Víctor Francisco Rosales Ortega"; 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.

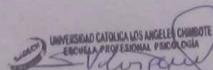
Atentamente



María Elena Távara Gutiérrez
DNI N° 75990656
Cód. N° 0823141008



Trinidad Amalia Castillo Patiño
Directora de la I.E "Víctor Francisco Rosales Ortega"



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA
Mg. Susana Velásquez Temoche
COORDINADOR ACADÉMICA