



**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

VIRGEN DEL CARMEN CATACAOS-PIURA 2017

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

AUTORA

ZEGARRA ZAMBRANO, MIZEILE MARLENE

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

PIURA – PERÚ

2020

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA

Presidente

Mgtr. CAMERO MORALES MARCO ANTONIO

Miembro

Dra. CASTILLO SANCHEZ JULIETA MILAGROS

Miembro

Mgtr. VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE

Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Padre por esta oportunidad, por permitirme no decaer y tener sabiduría para tomar mejores decisiones.

Me agradezco por ser constante y demostrarme una vez más, que sí puedo.

Gracias a mis Padres, quienes siempre confiaron en mí y estuvieron en todo momento.

DEDICATORIA

A mis Abuelos, Teresa Rivera y Guillermo Zambrano, mis ángeles del cielo y quienes fueron un ejemplo a seguir, a mi querida Madre Marlene Zambrano y a mi Papá Errol Zegarra.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar el Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017. El estudio fue de tipo Cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental, de corte transeccional. En la muestra se consideraron 62 personas que trabajan en la Institución antes mencionada. Se empleó como instrumento la escala de Autoestima Adulto Stanley Coopersmith, versión Adultos forma C, mide la variable Autoestima en sus Sub escala Si mismo, Social, Hogar. Entre los resultados se encontró que El Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 con un porcentaje de 66%, el nivel de Autoestima de la Sub Escala Si Mismo con un porcentaje de 81%, el nivel de Autoestima de la Sub Escala Social con un porcentaje de 53%, y el nivel de Autoestima de la Sub Escala Hogar con un porcentaje de 77%. Llegando a la conclusión que El nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 es Alto, en la Sub Escala Si Mismo es un nivel Alto, en la Sub Escala Social es un nivel Medio Alto y en la Sub Escala Hogar es un nivel Medio Alto.

Palabras clave: Autoestima, Aduldez, Ámbito Laboral.

ABSTRACT

The present research was carried out in order to determine the level of self-esteem of the staff of the I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017. The study type was quantitative, descriptive level, Non-experimental, transectional. In the sample, 62 people working in the aforementioned Educational Institution were considered. The adult self-esteem scale Stanley Coopersmith, versión Adults form C, was used as instrument, measures the variable self-esteem in its sub-scale self, social, Home. Among the results it was found that the self-esteem level of the Sub-scale itself is High with a percentage of 81%, the self-esteem level of the Social Sub-Scale is Medium high with a percentage of 53% and the self-esteem level of the Sub Home Scale is Medium High with a percentage of 77%. Arriving at the conclusión that the level of self-esteem in the staff of the I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 is High with a percentage of 66%.

Keywords: Self-esteem, Adulthood, Labor Sphere.

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESÚMEN	v
ABSTRAT	vi
INDICE DE CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCION	01
II. REVISION DE LITERATURA	06
III. METODOLOGÍA	52
3.1 Diseño de la Investigación.....	52
3.2 Población y Muestra.....	52
3.3 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.....	52
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
3.5 Plan de análisis.....	58
3.6 Matriz de consistencia.....	59
3.7 Principios éticos.....	61
IV. RESULTADOS	63
4.1 Resultados.....	63
4.2 Análisis de resultados.....	67
V. CONCLUSIONES	72
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

	PAG
TABLA I Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	63
TABLA II Nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	64
TABLA III Nivel de Autoestima de la Sub escala Social del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	65
TABLA IV Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 017.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

	PAG
FIGURA 01 Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	63
FIGURA 02 Nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	64
FIGURA 03 Nivel de Autoestima de la Sub escala Social del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	65
FIGURA 04 Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.....	66

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de Autoestima básicamente nos referimos a la necesidad humana que influye en nuestra conducta.

Es la percepción evaluativa de nosotros mismos, es uno de los puntos principales del ser humano para el crecimiento y desarrollo adecuado, tener una autoestima alta nos permitirá demostrar nuestras habilidades y de lo mucho que podemos aportar en el ámbito que se nos designe, cuando el autoestima es baja nos limitamos a llevar a cabo o desarrollar con total seguridad cualquier tema porque se genera la inseguridad y falta de valor propio es por eso que se da el interés de llevar a cabo la investigación acerca del Nivel de autoestima en el personal de la I.E Viren del Carmen Catacaos-Piura 2017 para ello he citado algunos Autores quienes aportan conceptos acerca del tema.

Carl Rogers (1967) “La Autoestima como un conjunto organizado y cambiante de percepciones que se refiere al sujeto”.

La Autoestima de acuerdo a Abraham Maslow (1979) refiere que es la necesidad de respeto y confianza en sí mismo. La necesidad de la Autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de Autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí misma.

La estabilidad y seguridad que nos permitimos a nosotros mismos, sin sentirnos reprimidos, nos permitirá alcanzar el éxito y la valoración como seres humanos frente los demás.

Coopersmith (1967) al igual que Rosenberg, considera que la Autoestima es la evaluación que el individuo hace y generalmente mantiene con respecto a si mismo, esta expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en la que el sujeto es capaz, importante, exitoso y valioso.

La Autoestima es amarse, valorarse uno mismo, aceptarnos tal cual somos con nuestros pensamientos, nuestra forma de ser, nuestros rasgos, superando todo obstáculo porque confiamos en que se tiene que lograr y bien, sacando de nuestro interior esa actitud fundamental, darnos cuenta de lo tan importante que somos y que además tenemos la dicha de ser únicos y eso nos hace seres imprescindibles con potencialidades que solo nosotros podemos desarrollar, caso contrario si el Autoestima es baja no se puede tomar decisiones adecuadas porque nos obstaculizamos y siempre vamos a creer que somos ineficientes, encerrándonos en un círculo del cual nunca vamos a poder salir y menos desarrollar nuestras habilidades.

Por ello es importante que nuestra Autoestima sea estable ya que así podemos tomar mejores decisiones cuando se requiera, con una actitud positiva y sobre todo respetándonos.

Según Yamamoto. J (2012) El Perú se encuentra entre los países menos felices de Sudamérica, según informa el primer Reporte Mundial de la Felicidad de las Naciones Unidas, realizado por la Universidad de Columbia. Pero, ¿por qué ocurre esto?

“Es el problema de autoestima que, en las personas y en los países, genera un nivel de infelicidad y complejo de inferioridad; este se expresa de manera omnipotente. Es ahí donde emerge la violencia y la prepotencia,

características de un país que no es feliz y lamentablemente de nuestra nación”.

La I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, cuenta con 62 personas que trabajan en dicha entidad.

Durante la entrevista que se dio con el Director del plantel refirió que nunca se ha realizado investigación con la variable autoestima en la institución educativa lo que es de interés saber qué nivel de autoestima es el que presenta el personal que labora en la Institución.

Por lo manifestado anteriormente, se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es el Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017?

Para dar respuesta al enunciado en el Proyecto de Investigación se plantean los objetivos:

Determinar el Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.

Identificar el Nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.

Identificar el Nivel de Autoestima de la Sub escala Social del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.

Identificar el Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar del personal de la I.E Virgen del Carme Catacaos-Piura 2017.

La presente Investigación se Justificó por la influencia que tiene los niveles de Autoestima de los trabajadores y la importancia de una Autoestima alta que permitirá el desarrollo integral, así como su estabilidad esto permite que

el personal esté dispuesto a ejecutar una calidad de servicio favorable. De esta manera la aplicación del test, nos facilitara la obtención de resultados confiable y veraz, a fin de responder a los intereses de los miembros que se traducirá en mejor desempeño en el personal.

El estudio de la investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental, de corte transeccional. En la población se consideraron 62 personas que trabajan en la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.

Se empleó como instrumento la escala de Autoestima adultos Stanley Coopersmith, versión adultos forma C, mide la variable Autoestima en sus Sub escalas, Si Mismo, Social, Hogar. Entre los resultados se encontró que el nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 con un porcentaje de 66%, el nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo con un porcentaje de 81%, el nivel de Autoestima de la Sub escala Social con un porcentaje de 53% y el nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar con un porcentaje de 77%. Llegando a la conclusión que el nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 es Alto, en la Sub escala Si Mismo prevalece el nivel Alto, en la Sub escala Social prevalece el nivel Medio Alto y en la Sub escala Hogar prevalece el nivel Medio Alto.

Por lo consiguiente se detallara brevemente el contenido de los capítulos en esta investigación.

En el Capítulo I: Planteamiento y enunciado del problema, además objetivos y justificación de la investigación.

En el Capítulo II: Revisión de la Literatura, Antecedentes y bases teóricas.

En el Capítulo III: Se describe la Metodología, diseño, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumento, operacionalización de la variable, plan de Análisis, principios éticos y la Matriz de consistencia.

En el Capítulo IV: Están los resultados, análisis de resultados.

En el Capítulo V: Conclusiones.

Se concluye con las referencias, anexos en el cual está el instrumento utilizado, la carta de autorización, cronograma y presupuesto.

II. REVISIÓN LITERARIA

2.1. Antecedentes

Nacionales

Inca L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal-Lima, el presente trabajo de investigación estudia los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. El trabajo determina a la autoestima, como el afecto que atesoramos sobre nosotros mismos, el aspecto en que cada uno se valora a sí mismo, se caracteriza respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se cimienta en todos las ideas, sentimientos, sensaciones y hábitos que sobre nosotros mismos hemos asimilado durante nuestra existencia. Determinamos tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo transversal, hemos trabajado con un muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 son varones y 15 son mujeres, se utilizó el test de Autoestima de Stanley Coopersmith, los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo.

Herrera, L. (2016), La presente investigación es titula: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel

descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Y para recolectar información ha sido a través de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima de Stanley Coopersmith y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través del juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores, en el nivel general obtiene un 77.8%, en la sub escala sí mismo un 70.4%, en la sub escala social un 77.8% y en la sub escala hogar un 70.4%. En conclusión, el nivel de autoestima en los trabajadores, presenta un nivel medio alto de autoestima en la escala general, en la sub escala sí mismo presenta un nivel alto, en la sub escala social presenta un nivel medio alto y en la sub escala hogar presenta un nivel medio alto, quiere decir que la mayoría percibe un nivel medio alto. Se llegaron a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Regionales

Alfonso M. (2017). El siguiente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución

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

Guarnizo, P. (2017). La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Micaela Bastidas, Veintiséis de Octubre – Piura 2017. La investigación se realizó bajo un diseño no experimental, de corte

transversal, de nivel descriptivo y de tipo cuantitativo. La muestra se conformó por 32 personas que conforman el personal de la institución educativa Micaela Bastidas. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento: El Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) Forma C para adultos, el cual 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 Micaela Bastidas en el nivel general obtiene un 66%; En la sub escala sí mismo un 84%, en la sub escala social un 47% y en la sub escala hogar un 72%. En conclusión, el nivel de autoestima del personal de la Institución Educativa Micaela Bastidas, Veintiséis de Octubre – Piura 2017, presenta en la escala general un nivel alto de autoestima, 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.

Mejías. S (2017) La investigación tuvo como finalidad determinar el nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017, es un estudio de nivel descriptivo no experimental de corte transversal - transeccional, la población y muestra estuvo conformada por todos los 48 miembros del personal de la I.E, el instrumento utilizado fue el inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith versión Adultos, el cual mide a la variable Autoestima en tres sub escalas: Sí mismo, Social y Hogar. Se empleó técnicas estadístico descriptivo, como son tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos. Los resultados muestran que el personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos-Piura en la

escala general de autoestima obtuvo un 70%, en la sub escala sí mismo un 95%, en la sub escala social un 54% y en la sub escala hogar un 72%. En conclusión, el nivel de autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos- Piura en la escala general se encuentra en un nivel Alto, en la sub escala de Sí Mismo obtuvieron un nivel Alto, en la sub escala Social un nivel Medio Alto y en la sub escala Hogar un nivel Medio Alto; por lo cual se puede señalar de acuerdo a la escala de Autoestima de Stanley Cooper Smith – Versión Adultos que gran parte del personal de la institución educativa son individuos que poseen mentalidad optimista con ganas de superación y poseen seguridad de su valor como ser humano, así mismo cuentan con autovaloración .

Mendoza, M. (2017). La presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora de las Mercedes- Gran Mariscal del Perú. Catacaos 2017. Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal transeccional y de nivel descriptivo. Así mismo la población muestral estuvo compuesta por todo el personal de la I.E con un total de 28 adultos, donde se utilizó como instrumento el Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith versión adultos que mide la variable autoestima y sus sub escalas de sí mismo, social y hogar. Al ser procesado los resultados se concluyó que los evaluados en el nivel general obtienen un 71.42%, en la sub escala sí mismo un 85.71%, en la sub escala social un 60.71% y en la sub escala hogar un 82.14%. En conclusión se encuentran en el NIVEL ALTO de autoestima, en lo que respecta a las sub escalas, se

encontró que en la sub escala de sí mismo se encuentran en un nivel alto, en la sub escala social se encuentran en un nivel medio alto y finalmente en la sub escala hogar se encuentran en un nivel medio alto, lo que indica que los evaluados en su mayoría son personas optimistas, capaces de compartir, ser flexibles, vivir íntegramente con honestidad responsabilidad y comprensión y cuentan con la confianza necesaria para la toma de decisiones, según la escala de Autoestima de Stanley Coopersmith – Versión Adultos.

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

Seminario E. (2018). La presente investigación tuvo como objetivo: Identificar el Nivel de autoestima de los trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores del centro de salud Ayabaca, y la muestra por 20 de los miembros trabajadores del centro de salud Ayabaca. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos, que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores del centro de Salud 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 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 valía personal, según las generalidades de nuestro instrumento.

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

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

2.2.Bases Teóricas

A) Autoestima

Definiciones

Carl Rogers (1967) Define "La Autoestima como un conjunto organizado y cambiante de percepciones que se refiere al sujeto".

“Podemos decir que ejemplos de estas percepciones serían: las características, atributos, cualidades y defectos, capacidades y límites, valores y relaciones que el sujeto reconoce como descriptivos de sí y que él percibe como datos de su identidad”. (Carl Rogers 1967, citado en LLaza 2011).

El ser humano tiene la capacidad de darse cuenta cuales son las conductas que tiene, cuales son las que debe cambiar, además de ello demostrarse a sí mismo sus potencialidades, las habilidades que posee, las reacciones sean positivas o negativas, como se describe así mismo y si se acepta tal cual es.

Carl Rogers uno de los pilares del Humanismo Contemporáneo refiere que “todo ser Humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime”. (Carl Rogers, 1992)

Aquí miramos a la persona en todo su esplendor, sus habilidades, su forma de ser sea interna o externa, sus dificultades, sus miedos, sus reacciones frente a cualquier episodio en su vida.

Reasoner citado por Ruffini (1998) define la Autoestima como la apreciación del propio valor e importancia caracterizada por la

posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera responsable hacia los demás. Este concepto general resulta verdaderamente valioso, sobre todo si se aplica a la educación desglosándolo en sus tres componentes, de acuerdo al mencionado autor.

En primer lugar, el valor y la importancia inherente al individuo como ser humano, por lo tanto, debe brindarse la oportunidad al joven de experiencias que le generen sentimiento de orgullo evitando aquellas que puedan producir expectativas que culminen en la desvalorización. La Autoestima es el amor propio sin ofensas o maltratos a nosotros y a los demás, nos hace ser personas de bien, agradables, esto en nuestro entorno nos brindara resultados fructíferos y una vida de felicidad. La reflejamos a través de nuestra forma de ser, de nuestras acciones, depende de nosotros si queremos ser consecuentes con lo que decimos y hacemos.

Coopersmith (1967) al igual que Rosenberg, considera que “la Autoestima es la evaluación que el individuo hace generalmente mantiene con respecto a si mismo, esta expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en la que el sujeto es capaz, importante, exitoso y valioso”.

El análisis propio permite darnos cuenta de lo bueno o malo que podemos ser, darnos cuenta de lo tan importante que somos y que tenemos la dicha de ser únicos y eso nos hace seres imprescindibles

con cualidades que nos hace personas felices y estables con nosotros mismos y con los demás.

Abraham Maslow (1979) menciona que la Autoestima es la necesidad de respeto y confianza en sí mismo. La necesidad de la autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí misma. El no poder tener reconocimiento por los propios logros.

La Autoestima es la estabilidad y la seguridad que nos permitimos a nosotros mismos, sin la necesidad de sentirnos reprimidos, de esta manera no permitiremos que terceras personas nos maltraten sino al contrario, nos valoren por la calidad de persona que somos y ser personas de éxito en cualquier ámbito a desarrollar.

La pirámide de Maslow define que la persona alcanza la Autorrealización, porque el autoestima del ser humano está en función de sus necesidades que alcanza correctamente y conlleva a desarrollo personal y la madurez necesaria para estar en una sociedad y desarrollarse como se debe.

Hay dos tipos de necesidades dentro de la pirámide y son:

N. Básicas: dentro de ellas están las fisiológicas y las de seguridad (integridad personal, libertad, justicia y derechos humanos)

- Cuando hablamos de las Necesidades Fisiológicas básicamente nos referimos a la vida, al cuidado de la

alimentación saber que ingerir, la salud y cuáles son los límites de ellos, el equilibrio del cuerpo, además el reposo del cuerpo que favorece al expulsar todo lo negativo que en el día acumulamos, para Maslow están eran necesidades unipersonales que ayudaban al hombre.

- En cuanto a la Necesidad de Seguridad no solo es el orden o límite, sino va más allá, la preocupación, los temores o la misma ansiedad, ya que existen otros intereses en el ser humano como es el lugar estable y seguro, la seguridad en la parte laboral, económica para luego tener una vida tranquila.

N. de Crecimiento Personal: Son el amor y pertenencia (afecto y cariño que necesitan de su pareja, familia, amigos, compañeros), de estimación (valoración y aceptación del sujeto hacia sí, para amarse y sentirse amado), y las de autorrealización (la completa realización de las capacidades del individuo que le den prestigio a éxito en el ámbito donde se desenvuelva).

- Cuando hayas alcanzado los puntos antes mencionados, hablamos de Amor y pertenencia, relacionado a la amistad, hacia una pareja, el interés de formar una familia, las relaciones interpersonales, el interactuar en reuniones, fluye la parte afectiva y cuando se da esto

negativamente nos volvemos sensibles, temerosos, personas solas que se frustran ante un momento sociable.

- Las Necesidades de Estima. A continuación, empezamos a preocuparnos por algo de autoestima. Maslow 1908-1970 describió dos versiones de necesidades de estima, una baja y otra alta. La baja es el del respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, apreciación, dignidad e incluso dominio. El alta comprende las necesidades de respeto por uno mismo, incluyendo sentimientos tales como confianza, competencia, logros, maestría, independencia y libertad. Obsérvese que esta es la forma “alta” porque, a diferencia del respeto de los demás, una vez que tenemos respeto por nosotros mismos, ¡es bastante más difícil perderlo!

La versión negativa de estas necesidades es una baja autoestima y complejos de inferioridad. En los países modernos, la mayoría de nosotros tenemos lo que necesitamos en virtud de nuestras necesidades fisiológicas y de seguridad. Por fortuna, casi siempre tenemos un poco de amor y pertenencia, ¡pero es tan difícil de conseguir en realidad! (...)

- Las personas que Maslow considera autorrealizadas están centradas en la realidad, lo que significa que pueden diferenciar lo que es falso o ficticio de lo que es real y genuino. También son personas centradas en el problema, o lo que es lo mismo, personas que enfrentan los problemas de la realidad en virtud de sus soluciones, no como problemas personales insolucionables o ante los que se someten. (...)

Tenían un sentido del humor no hostil, prefiriendo las bromas a costa de sí mismo o de la condición humana, pero nunca dirigida a otros.

Poseían además una cualidad llamada aceptación de sí mismo y de los demás, lo cual implica que prefieren aceptar a las personas como son, más que querer cambiarla. La misma actitud la tienen consigo mismos: si tenían alguna cualidad que no fuese dañina, la dejaban estar, incluso aunque fuese una rareza personal. En consonancia con esto surge la espontaneidad y simplicidad: ellos preferían ser ellos mismos antes que pretenciosos o artificiales. (...)

La Autoestima en la persona es depende como tú te veas a ti mismo y como te califiques, ya sea por tus habilidades o logros que hayas obtenido, lo que crees ser, eres, el amor que te demuestres, por ello es

relevante el valor que te das y permites que los demás den por ti, el entorno social cumple un rol fundamental siempre y cuando te des el lugar que mereces.

Pilares de la Autoestima:

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

Los 6 Pilares de la Autoestima:

1. La práctica de vivir conscientemente.
2. La práctica de aceptarse así mismo.
3. Las prácticas de asumir la responsabilidad de sí mismo.
4. La práctica de la autoafirmación.
5. La práctica de vivir con propósito.
6. La práctica de la Integridad personal

- **La práctica de vivir conscientemente.**

Significa vivir enlazado con nuestras acciones, el cual involucra nuestros valores, nuestro comportamiento de manera coherente, el vivir la realidad, el sentir

emociones, saberlas identificar y actuar adecuadamente, damos cuenta que es lo que realmente queremos para nuestra vida y tomar conciencia si realmente estamos logrando nuestras metas y proyectos o simplemente estamos fracasando, cambiar y tomar la decisión de corregir nuestros errores con la finalidad de mejorar como personas y saber aceptar y escuchar los cambios que pueden darse y superamos a través de las experiencias cuyo resultado será

- **La práctica de aceptarse así mismo.**

A veces es difícil aceptarnos tal cual somos, sin embargo es necesario vivir para ti, conocerte y amarte como tal, si cometemos algún error no significa que nos autocritiquemos, al contrario, aceptar nuestra falta y cambiar con la finalidad de crecer como persona para nuestro bienestar.

- **Las prácticas de asumir la responsabilidad de sí mismo.**

Es sumamente importante asumir y aceptar las cosas positivas que nos pasan y hacemos a diario y si nos equivocamos, somos nosotros los dueños y únicos responsables de cambiar y mejorar, asumir cada acto que cometemos frente a las demás personas con total

madurez, ya que siempre existen consecuencias y somos conocedores de ello.

- **La práctica de la autoafirmación.**

Ser auténtica, respetar mis propias opiniones, necesidades y valores, aceptarme y valerme por mí y sobre todo no cohibirme y expresarme abiertamente frente a los demás.

- **La práctica de vivir con propósito.**

Saber qué es lo que queremos para nuestra vida, asumir nuestros actos, fijar metas, procesarlas, realizarlas, encaminarnos a ellas y tener resultados favorables que nos harán crecer con disciplina y permitan llegar a donde queremos.

- **La práctica de la Integridad personal.**

Ser consecuente referente a nuestra conducta, valores, además de nuestros ideales y el compromiso con aquellas personas que depositan su confianza.

Nosotros somos conscientes de las decisiones que tomamos, la auto-valoración influye y nos hace reflexionar para permitirnos a nosotros mismos ser personas de bien, darnos cuenta que tan importante es nuestra vida y como es que debemos llevarla sin permitir que nadie nos desvaloricé.

Dimensiones de la Autoestima:

Según Coopersmith (1996), Nos dice que la personas se ven de una manera perceptible variada. Es por ello que la Autoestima presenta áreas dimensionales:

1.- Sub Escala Sí Mismo

2.- Sub Escala Social

3.- Sub Escala Hogar

- Sub Escala Sí Mismo: Nos referimos básicamente a nosotros, a la estimación que la persona tiene de sí mismo y que conserva y piensa, en relación a la parte interna y externa del individuo, tomando en cuenta los atributos, habilidades, capacidades y valor que nos damos sin necesidad de compararnos con otros, a diferencia que cuando tenemos actitudes negativas de las cuales somos nosotros quienes nos perjudicamos y auto mutilamos y esto a la larga genera cargas nada favorables que cohíbe a la persona y tarde o temprano incrementa el miedo. Por ello es necesario que la persona se autoevalúe, tome conciencia y rescate siempre las cosas positivas que posee para su mayor crecimiento y realización personal.

Aplaudirte por hacer las cosas bien, porque son esos detalles los cuales alimentan el ser y nos favorece siempre, saber reconocer el potencial si no también aceptar las

experiencias que a final de cuenta nos hace nutrir la belleza interior.

Abrázate y disfruta cada momento contigo mismo.

- Sub Escala Social: El individuo es capaz de afrontar decisiones con éxito bajo cual fuese la circunstancia en el área social, por naturaleza el ser humano está hecho también para relacionarse y tiene la capacidad de hacerlo con otras personas sean o no del mismo sexo de manera coherente y alturada, se relaciona por el hecho de sentirse capaz para afrontar con éxito las distintas circunstancias sociales y algún conflicto que se genere, también haya alguna solución o respuesta a lo que se presente.

Por ende el ser humano está preparado para interrelacionarse con facilidad, valorarse y valorar su entorno y saber que pertenece a un entorno o grupo social.

- Sub Escala Hogar-Padres: Este punto es esencial ya que el ser humano vive involucrado de por vida en este clima o entorno familiar, es la pieza fundamental ya que de ahí parten los valores, los roles, los conocimientos, el círculo afectivo, la interacción con sus descendientes, es ahí donde se construye la personalidad de un individuo ya que le permite pensar y actuar, en el hogar parte la concepción en relación a los que está bien y lo que está mal en el

núcleo familiar y donde se encamina a tomar actitudes positivas o negativas para el desarrollo en su vida futura.

Rosenberg y Schooler (1989). Señalan que la Autoestima se puede dividir en Global y Específica, definiendo la Autoestima Global como la actitud, positiva o negativa, individual hacia el yo; estando relacionada directamente con la salud mental o salud psicológica y con el grado de auto aceptación o auto respeto. La Autoestima Específica se refiere a las áreas particulares de ejecución del individuo en su mundo, es una faceta específica del “yo”; esta forma su autoestima, es más juiciosa y evaluativo, parece tener elementos cognitivos y estar asociada con componentes de comportamiento.

Reasoner, R. (1982). Expone que existen otras dimensiones o áreas específicas de Autoestima de Haeussler y Milicic (1998:18-20), también indica las siguientes dimensiones de la Autoestima que son muy significativas.

- Dimensión Física: El ser humano se siente atractivo, que llama la atención y esto también se da a los niños ya que muestran una imagen fuerte para poder defenderse en cualquier situación.
- Dimensión Social: El ser humano es capaz de poder interactuar e incluirse en algún grupo, además de ello tener la capacidad de poder solucionar alguna situación o conflictos interpersonales que se presente y resolverlo con

facilidad y también la química que existe con el sexo opuesto.

- **Dimensión Afectiva:** Aquí básicamente es como se siente el ser humano y la auto aceptación de su personalidad.
- **Dimensión Académica:** El ser humano tiene la capacidad para enfrentarse y salir airoso de diferentes situaciones en la etapa académica, la persona tiene la capacidad de sentirse inteligente, Auto valorarse.
- **Dimensión Ética:** Como se siente la persona y como maneja sus valores y normas.

Niveles de Autoestima:

Méndez (2001) manifiesta los siguientes Niveles de Autoestima, las conductas o reacciones de cada ser humano se da, de diferente forma puede ser con Autoestima Alta, Media o Baja.

- **Alta Autoestima:**
Son aquellos individuos que irradian con su sola presencia, expresan emociones en su vida y respetan de esta manera al entorno social, generando en ellos la dicha de sentirse bien, proyectándose al futuro con resultados favorables y sobre todo generando en ellos seguridad, confianza, estabilidad, además poder moral que los hace crecer aún más como persona.
- **Media Autoestima:**

Son aquellos individuos que quieren ser escuchados y reúnen algunas expectativas que el nivel anterior.

- **Baja Autoestima:**

Son aquellos individuos que se excluyen de la sociedad, son personas reprimidas, inestables y en muchas oportunidades creen que por tener poder o creerse superior tiene el derecho de maltratar a los demás no siendo conscientes de que carecen de amor propio, esto permite estar rodeado de un ambiente desagradable.

Formación de la Autoestima:

Campos y Muñoz, (1992) podemos explicar la formación de la Autoestima a partir de los siguientes elementos.

- **Elementos forjadores de una Autoestima Alta:**

En nuestra primera etapa de vida y en adelante se trata con amor al menor, se le brinda seguridad para que este pueda desarrollarse de la mejor manera, se le enseñan modales, no violentos, se le educa y no se le prohíbe soñar y que este puede lograr todo lo que se proponga, se le corrige de una manera adecuada, sin ofender y si se siente enfermo se le da la atención correspondiente y además se le enseña a ser una persona independiente.

Saber que pertenecemos a una familia, a una comunidad y que cada ser humano merece respeto al igual que yo, aceptando su cultura y su forma de vida.

- **Formación de una Baja Autoestima:**

Uno de los factores que produce baja autoestima es, el amor condicionado, cuando queremos tomar decisiones por el menos, el recibir un NO como respuesta a todo lo que quiere descubrir, afecta además el hecho de que los padres no se pongan de acuerdo en el crecimiento del menor, la indiferencia que le transmite, hablarle groserías dentro y fuera de casa, el no aplicar normas y reglas y sobre todo la poca confianza y ser ajeno a lo que le puede suceder en este caso el abuso sexual y físico, además de ello que el padre o madre no sea un ejemplo a seguir, algún otro episodio que cause estrés o trauma puede generar baja autoestima.

- **Forjadores de una Autoestima Inflada:**

En este punto es un grado extremo que se le va inculcando y convierte a la persona en vanidosa o narcisista.

Componentes de la Autoestima:

Cortés de Aragón (1999) refiere que la Autoestima tiene variedad de componentes entre ellos esta, Componente Cognoscitivo, Componente Emocional, Componente Conductual.

- Componentes Cognoscitivos:

Se refiere a las ideas y percepción de nosotros mismos, cuál es el concepto que tenemos, si nos comprendemos y que es lo que pensamos de nosotros, quienes somos, la aceptación propia, todo esto conforma nuestra personalidad, el conocimiento personal es fundamental para saber guiarnos y autocorregirnos con la finalidad de mejorar por iniciativa propia, para el crecimiento y realización personal.

- Componente Emocional:

El sentimiento, los deseos, las emociones y las necesidades son parte natural en el ser humano y se desarrollan de la mano, todo esto define la autoestima y por ende la autorrealización, el amor que siente por si mismo y como lo manifiesto en mí, el respeto y comprensión conmigo y también con los demás, cuales son las proyecciones de vida reconocer habilidades y a qué fin quiero llegar, desarrollo de metas y sobre todo la ejecución de ellas y el resultado que puedo obtener en un futuro.

- Componente Conductual:

Si la persona es estable, coherente con ética y moral fortalecida, como resultado de los demás hacia él, se obtendrá reacciones y resultados agradables, lo cual nos

puede llevar al éxito o fracaso, todo depende de uno mismo.

Características de la Autoestima:

Basadre (1999). Afirma que la Autoestima se puede apreciar de diferentes maneras clasificándolas, como positiva y negativa, en el primer caso se refiere al cuidado propio de la persona.

Las personas de Alta Autoestima se caracteriza por:

- Ser cariñosas y colaboradoras.
- Poseen un elevado sentido de confianza en sí mismos para iniciar actividades y retos.
- Establecen sus propios retos.
- Son curiosos.
- Hacen preguntas e investigan.
- Están ansiosos por experimentar cosas nuevas.
- Describen de manera positiva y se muestran orgullosos de sus trabajos y logros.
- Se sienten cómodos con los cambios.
- Pueden manejar la crítica y burla.
- Aprenden con facilidad.
- Perseveran ante las frustraciones.

Las personas de baja Autoestima se caracterizan por:

- No confían en sus ideas.
- Carecen de confianza para empezar retos.
- No demuestran curiosidad e interés en explorar.

- Prefieren rezagarse antes de participar.
- Se retiran y se sientan aparte de los demás.
- Se describen en términos negativos.
- No se sienten orgullosos de sus trabajos.
- No perseveran ante las frustraciones.

B) Adultez

Adam, F. (1970) “Adultez es plenitud vital. A aplicarla al ser humano debe entenderse como su capacidad de procrear, de participar en el trabajo productivo y de asumir responsabilidades inherencias a su vida social, para actuar con independencia y tomar sus propias decisiones con entera libertad”.

Cuando se habla de Adultez, mayormente nos referimos a experiencia, conocimientos, habilidades y trayectoria al asumir con total responsabilidad actividades, además posee la capacidad de manejar fructíferamente grupos y emitir ideas u opiniones con total plenitud.

Undurraga (2011) acota que “se puede concluir entonces que los rasgos de la edad adulta utilizados para marcar la adultez varían enormemente, dependiendo de los criterios que una sociedad considere relevantes y prioritarios”.

Nogales, F (1964) refiere que un adulto es aquel individuo (hombre o mujer) que desde el punto de vista físico ha logrado una estructura corporal definitiva, biológicamente ha conducido un crecimiento,

psíquicamente ha adquirido una conciencia y ha logrado el desarrollo de su inteligencia, en lo sexual ha alcanzado la capacidad genésica; socialmente obtiene derechos y deberes ciudadanos, económicamente se incorpora a las actividades productivas y creadoras.

Cuando ya se es adulto Autorrealizado el aspecto físico es definido y aceptable, se opta por una postura madura y coherente, en la parte social posee un perfil responsable, además son dadivosos y colaboradores, están dispuestos a apoyar frente a cualquier circunstancia.

Fernández, N. (2000) refiere que los humanos cambian y crecen en muy diversos aspectos durante el periodo de los 20 a los 40 años, edades límite aproximadas que la mayoría de los estudiosos han establecido para definir al joven adulto. Durante estas 2 décadas se toman muchas de las decisiones que han de afectar al resto de la vida, con respecto a la salud, la felicidad y el éxito del individuo. Es en esta etapa de la vida cuando la mayoría de las personas dejan el hogar paterno, obtienen el primer empleo, se casan, tienen hijos y los crían, es decir, tiene las principales transiciones. Para la sociedad, estos años son los más importantes de la vida.

En esta etapa de la vida es fundamental saber qué es lo que queremos hacer, a donde queremos llegar y que decisiones debemos tomar para encaminarnos a ello, ya que desde ahí parte el tomar decisiones en las que no solamente somos nosotros sino también nuestro entorno, el crecimiento profesional, personal, familiar, estar al pendiente de

nuestra salud y sobre todo porque es la etapa en la que será decisiva en nuestra vida.

Abarca y Nassar (1983) por adulto se entiende la existencia de un ser humano quien desde un punto de vista biológico se encuentra orgánicamente desarrollado, quien, desde un enfoque económico; 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 criterio.

Dicho concepto va mucho más allá de la creencia actual en la cual todo adolescente mayor de 18 años se considera un adulto y adulta, tras la adquisición de su ciudadanía al cumplir la mayoría de edad, acontecimiento el cual trae consigo derechos y responsabilidades específicas.

Las autoras citadas anteriormente, clasifican el concepto de adultez en dos categorías principales: los adultos y la tercera edad, las cuales se sub dividen a su vez en tres etapas:

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

Durante la etapa del adulto (a) “(...) el individuo se enfrenta a la vida con deseos de realizar sus sueños de juventud.”

(Abarca & Nassar 1983); sin embargo, durante este periodo, no existe todavía una afirmación explícita del ser adulto, pero

si da inicio la búsqueda por la independencia económica y emocional. Muchas personas clasifican esta etapa como un proceso de transición entre la adolescencia y la adultez, puesto que para este tiempo la persona ya se encuentra asumiendo ciertas responsabilidades propias del adulto, pero no ha logrado ganar su independencia, o no ha logrado obtener una solvencia económica que le permita prescindir del apoyo económico de sus progenitores.

Seguidamente, conforme la y el adulto joven avanza en sus diferentes áreas de desarrollo psicoemocional, biológico y económico, este se acerca a la adultez media.

Gould (1972) citado por Abarca y Nassar (1983), durante la adultez media se da cierta evaluación del pasado y, cierta ansiedad, porque el tiempo se va escapando, a pesar de que la mayoría de las personas han decidido respecto al matrimonio, a la familia y al trabajo.

Abarca y Nassar (1983) añaden que esta sub etapa de la vida es la de mayor productividad laboral y personal. Sin embargo, el adecuado desempeño del adulto en esta época de la vida y en etapas posteriores a ella, se encuentra proporcionalmente relacionado con el proceso de formación de personalidad y autoestima del individuo. La ultima sub etapa de la adultez la constituye la adultez tardía, en la cual las personas se encuentran en un periodo de cierre de su desarrollo evolutivo,

como es la aparición de la menopausia y andropausia, la jubilación, y a la adaptación a una inminente vejez.

Abarca y Nassar (1983), explican que esta etapa resulta particularmente difícil para la mujer, ya que al entrar el climaterio y menopausia ella comienza a experimentar 3 sentimientos de ambivalencia acerca de su rol sexual como procreadora, y la eventual pérdida de su capacidad reproductiva. En el caso de los varones, muchos experimentan sentimientos de inseguridad al jubilarse y retirarse de forma definitiva del campo laboral, tras haber cumplido la función de proveedor de la familia durante muchos años. A pesar de estas circunstancias difíciles, la adultez tardía se encuentra acompañada de una gran ventaja sobre todas las demás, ya que la misma trae implícita la capacidad para la introspección, es decir, la reflexión.

Neugarten (1968) citado por Abarca y Nassar (1983), los adultos en esta etapa tienen un alto concepto de sí mismo, y consideran que sus preocupaciones del mundo y de las cosas, son las adecuadas. En resumen, tras analizar el concepto de adultez y las diferentes etapas que la conforman, es necesario tener claro que un adulto es más que un estado de madurez biológica, ya que además se asocia con un proceso de maduración emocional, psicológica, así como la adquisición de la independencia en todas sus áreas. La adultez no se

presenta de forma súbita, sino de manera progresiva, esto mediante el fortalecimiento de la personalidad, y la adquisición de un pensamiento introspectivo, de acuerdo con el cumplimiento satisfactorio cada una de las etapas de desarrollo del individuo.

Amador Muñoz, Monreal Gimeno, & Marco Macarro, 2001, p.99 “Queda patente que la adultez no es un periodo estable, es una etapa en pleno desarrollo, que su capacidad de aprendizaje no disminuye, su experiencia puede ayudar a contextualizar nuevos conocimientos, pudiendo favorecer la comprensión de los mismos.”

Desarrollo de la Autoestima en el Adulto

Erikson E. (1956), existen tres etapas en la edad adulta:

- En la primera etapa que es desde los 20 hasta los 40 años de edad el adulto joven está incluido en la sociedad, cumple un rol en ella ya que se desarrolló como trabajador, empieza a asumir responsabilidades, se interrelaciona y empieza a planificar con la pareja para luego formar una familia, de esta manera se da la capacidad de la intimidad, aquí es básicamente donde se da pie a la identidad en conjunto entre dos personas, y afecta o reprime cuando esto no se cumple. Es en esta

etapa en la que el adulto joven demuestra y fortalece su función para una vida futura.

- En la segunda etapa que es desde los 40 años hasta los 60, el adulto medio o maduro, cumple una función no solo de formar una familia sino también de educar, guiar y asumir con mayor responsabilidad el cuidado en su totalidad de los hijos, la nueva generación necesita del adulto para ser orientado y el adulto también necesita de los niños, es aquí donde la persona se siente realizada sea en el área familiar, como formador quien es un ejemplo a seguir y si esto es todo lo contrario y que también se ha dado si esto no se concreta, básicamente conlleva a obstaculizar las metas y a frustrar a la persona.
- En la tercera etapa del adulto tardío o adulto mayor, es desde los 60 años hacia adelante, después de haber vivido cada etapa de vida, el adulto acepta y da pase a la siguiente generación ya que llegamos a la etapa final del ciclo vital como parte natural de la vida.

Sin embargo es aquí donde se desarrolla una gran sabiduría y filosofía de la vida, las experiencias y los conocimientos adquiridos a través de los años y cuando es una vida plena y satisfecha la persona no siente temor ni rechazo a la muerte porque se siente autorrealizado.

El personal que es evaluado y que está entre estas etapas del ser humano, cumple una función muy importante en el desarrollo cognitivo del alumno, ya que como docentes asumen la responsabilidad de guiar y enseñar a la generación que será el futuro del País, esa es la misión del docente y la cual se debe respetar.

Aspectos del desarrollo de la Adultez

Papalia, (2009) en la tercera edición de su libro titulado “Desarrollo del Adulto y Vejez” expone que el desarrollo adulto es complejo debido a que los cambios ocurren en muchos aspectos del yo. Los cambios en los sistemas y estructuras físicos del cuerpo incluyen las capacidades sensoriales, el sistema nervioso y los órganos internos, salud y condición física, y habilidades motoras. Todos estos son aspectos del desarrollo físico. De alguna manera, el desarrollo físico puede estar genéticamente programado; pero ahora las investigaciones sugieren que las personas pueden controlar su propio desarrollo físico en mayor medida de lo que alguna vez se creyó posible. Los cambios en el funcionamiento mental (como memoria, inteligencia, resolución de problemas prácticos, razonamiento moral y sabiduría) son aspectos del desarrollo intelectual o cognitivo. El desarrollo de la personalidad se refiere a la forma única en que cada persona interactúa con el mundo y expresa pensamientos y emociones. El desarrollo social se refiere a los cambios que ocurren

en el mundo social de un individuo con respecto a sus relaciones interpersonales, la elección del estilo de vida, el trabajo y el ocio. Tanto los rangos como los resultados del desarrollo varían ampliamente. Las personas difieren en altura, peso y constitución corporal; en factores constitucionales como salud y nivel energético, y también en cómo sus cuerpos se adaptan al envejecimiento. Difieren también en sus habilidades intelectuales y reacciones emocionales; tanto en su trabajo, con respecto a su desempeño y su gusto por el mismo; como en los hogares y comunidades donde viven, las personas que frecuentan y las relaciones que establecen; y en cómo aprovechan su tiempo libre. Aunque se habla por separado de desarrollo físico, intelectual, social y de personalidad, estos campos se encuentran interrelacionados. Por lo que un cambio en alguno afecta a todos los demás.

Las capacidades físicas e intelectuales, por ejemplo, contribuyen enormemente a la autoestima y pueden influir en la elección de ocupación, ambos elementos importantes del desarrollo social y de la personalidad.

Las decisiones acerca del trabajo y la jubilación pueden afectar el funcionamiento físico e intelectual. La ansiedad que muchas veces produce contestar un examen puede afectar el desempeño físico o intelectual. Y la aflicción literalmente puede hacer que una persona se enferme.

C) Autoestima en el Ámbito Laboral

Autoestima Laboral

La Autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración de cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su 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 que como oportunidades más que como amenazas” (Bolívar, 2003).

Hablar de la autoestima empresarial es tener en cuenta lo valioso que debemos de tener como base para desarrollar con éxito las diferentes actividades laborales que se presentan a diario y culminar con satisfacción todo lo encomendado sin medir el grado ni el nivel tomando como punto de partida para un deseo de superación la fama y el éxito de una gran imagen empresarial.

La autoestima es parte fundamental en el rubro laboral por que une a todos, trabajo en equipo, apoyando elevando y superando temáticamente todos los miembros de una empresa apoyo mutuo logrando estrategias múltiples en una empresa exitosa.

Gansters y Schaubroeck (2005) citado por Jaramillo y Romero (2010), mencionan que la autoestima profesional es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva o negativa, y es señalada como un factor

importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y viral.

Por tanto la autoestima, es el concepto que tenemos de nuestra valía, se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo durante nuestra vida; creemos que somos listos o tontos, nos gustamos o no. Los millares de impresiones, evaluaciones y experiencias reunidos se juntan en un sentimiento positivo hacia nosotros mismos o, por el contrario, en un incómodo sentimiento de no ser lo que esperábamos.

Bienvenido, C (2017) hace referencia que dentro del ámbito laboral se debe tener en cuenta el autoestima ya que tiene relación directa con el trabajo, para poder desarrollar el tema debemos saber específicamente cual es el concepto sobre trabajo, pues es una función que el ser humano realiza para cubrir sus necesidades personales.

Vidal, L. (2000) refiere que “la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonal (consigo mismo) y con su entorno (con lo que le rodea)”.

Influencia de las condiciones laborales en la autoestima del trabajador

Corba (2003) “Al tener un empleo las personas se sienten valoradas y reconocidas ya dentro del mismo, el grado del autoestima que se presente depende de los pilares de la motivación hacia el trabajador”.

Las personas se dirigen a cierto grupo deben tener la capacidad de poder motivar e incentivar al trabajador para que este se sienta a gusto y pueda desarrollarse adecuadamente, que pueda decidir libremente lo que la institución requiere y que finalmente el resultado sea fructífero.

Caracterización de la Autoestima en el trabajador

- Autoestima Positiva

Jourard, 1967 citado en Cerna, 1993, p.61. Las relaciones entre compañeros son mejores cuando las personas que integran el círculo de trabajo son conscientes del aporte que cada uno representa para la empresa o negocio y que en lugar de verse como niveles se ven como personas competentes, con grandes ideas y capacidades que posibilitan obtener mejores resultados grupales que a la vez involucran resultados positivos a nivel individual, que fortalecen la autoestima.

Las personas con buena autoestima son capaces de reconocer sus errores sin sentirse humillados por ellos y lo más importante es que no se estancan en las dificultades sino que buscan resolver los problemas confiando en sus capacidades.

Rodríguez, Pellicer y Domínguez (1988, citado en Cerna, 1993, p. 62) la autoestima alta implica ser capaces de reconocer tanto las habilidades y capacidades así como las

debilidades y limitaciones, siempre confiando en la capacidad propia para tomar decisiones.

El profesional con autoestima positiva tiene mayor facilidad para percibir la realidad y para tener una mejor comunicación interpersonal con las personas que trabajan junto con él. Este aspecto es sumamente importante en la dirección de la empresa, los gerentes con buena autoestima son conscientes de las necesidades de la organización y a la vez prestan atención a las necesidades de su personal porque reconoce su valor, se consideran aptos para delegar responsabilidades confiando en sus trabajadores y en su capacidad misma para coordinar las actividades.

La buena autoestima en las personas les ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y enfrentar los procesos de cambio que se presentan con frecuencia en el ámbito laboral. Las constantes presiones son llevadas mejor por las personas que creen en sí mismas y que se enfrentan con valor a los retos que las exigencias laborales de hoy en día demandan, no buscan huir de la realidad sino enfrentarla, son personas seguras de lo que pueden lograr y terminan planes al tiempo requerido, obtienen resultados positivos y buscan optimizar sus recursos en la labor que desempeñan.

- Autoestima Baja

Bolívar, 2003, la Autoestima Negativa, 3. Cuando las personas viven sin autoestima o con niveles de ella muy bajos toman cualquier error como excusa para sentirse peor consigo mismo, para reprocharse que son incapaces de realizar algo bien y tienden a ser inconstantes en sus acciones por temor al fracaso que de antemano suponen como regla en los proyectos que echen andar.

Las personas que carecen de autoestima muestran problemas para aceptar críticas constructiva sobre la manera en que están realizando su trabajo, porque se sienten amenazados por los demás, tienden a compararse pero no sanamente sino de manera que se crea una rivalidad interna que lleva a malas relaciones con los compañeros de trabajo y en el caso de los gerentes o supervisores su inseguridad los hace sentir que solo pueden mantener el control en sus labores mientras utilicen la represión con lo que desmotivan al personal que tienen bajo su cargo.

La baja autoestima en los trabajadores los hace reprimir sus ideas, por temor a ser ridiculizados o porque no sean tomados en cuenta; los hace vulnerables a las presiones del entorno laboral y a los cambios demandantes en las organizaciones de hoy en día. Esto ocasiona que realicen

sus labores con altos niveles de ansiedad y con inseguridad provocando errores constantes y generando una barrera que les impide pensar en nuevos proyectos o nuevas y mejores formas de hacer las cosas en sus trabajos.

Cuando están en el desempeño de sus labores se les ve con actitud negativa, quejas constantes pero no hacen nada por cambiar los motivos por los que están inconformes; se sienten inferiores y por lo tanto no buscan responsabilidades grandes sino que prefieren hacer trabajos rutinarios y con el menor compromiso posible; la persona con baja autoestima no se conoce en realidad a sí misma, y por lo tanto desconoce o es incapaz de reconocer sus capacidades y destrezas, con lo que sus resultados tienden a la baja productividad e ineficiencia ocasionando menores posibilidades de superación para la empresa y para ellas mismas.

Autoestima en el éxito personal

“La autoestima influirá en tu actitud ante la vida. La actitud representa el 50% para lograr éxito en la vida y el otro 50% es la aptitud. Las dos van de la mano. Te dará calidad de vida tu carrera universitaria concluida con el desarrollo responsable de tu autoestima. Haro (2013)”.

La autoestima es una de las claves, del equilibrio, la felicidad, la salud el bienestar, la satisfacción y el crecimiento personal, de la misma manera social y familiar, en otras palabras, la autoestima es la clave del éxito para la vida, porque el individuo será auto mental, los sentimientos, las necesidades y las metas de las personas, para este autor la autoestima es la clave más importante para el comportamiento de la persona.

Importancia de la Autoestima y Automotivación

La motivación vista como fuerza de empuje es un elemento primordial en las diferentes ámbitos o entornos de la actividad humana, sin embargo, es en el trabajo o labor diaria en el que se obtiene la mayor preponderancia; debido a que es la actividad laboral que se desempeña y que ocupa la mayor parte de la vida del trabajador, esta misma hace que se sienta identificado con ella, de modo que no se convierte en una actividad alienada y opresora; sino todo lo contrario, hace al individuo sentirse parte del mismo y ser reconocido por ello, esto traerá varias consecuencias psicológicas positivas como la autorrealización, el sentirse competente, útil y mantener la autoestima. Branden (2010) citado por Pastor y Alvan (2017).

El poder de la Autoestima en el lugar de Trabajo

Branden (2012), en su libro denominado: El poder de la Autoestima; refiere que, la Autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que tenemos para ayudarnos a afrontar los desafíos del futuro.

Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino requisito para la supervivencia.

La autoestima desempeña un papel importante en nuestra capacidad para:

- Tomar decisiones
- Cooperar y transmitir entusiasmo y consenso
- Sentir que se marca una diferencia
- Marcar las propias metas
- Aprender
- Aceptar los desafíos

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

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

Cooperar y transmitir entusiasmo y consenso. Las personas que están felices de ser como son, que confían en sí mismas que están en paz consigo mismas, son libres emocional psicológicamente para acercarse a los demás con espíritu benevolente. Quienes tienen una autoestima positiva tienden a generar cooperación, entusiasmo compartido y consenso más fácilmente que aquellos que dudan más de sí mismos, son inseguros y piensan en términos de un modelo de relaciones humanas del tipo ganador/perdedor. Las personas con autoestima alta no se ven impulsadas a ser superiores a los demás; no intentan probar su valor midiéndose según un

estándar comparativo. Se alegran de ser quienes son, no de ser mejores que otras personas.

Sentir que se marca una diferencia. En una ocasión trabajé con un equipo bastante improductivo. Una de las principales causas era que muchos de sus miembros no sentían que su contribución fuera relevante. A medida que comenzaron a creer que su aporte valía la pena, cooperaron más fácilmente unos con otros. Se trataba claramente de un tema de autoestima. Es un deseo humano básico ser visible para los demás, ser visto y apreciado por ser quien se es. Y es natural querer trabajar en un ambiente que nos apoye a nosotros, a nuestra autoestima, que nos haga ver que nuestro aporte puede marcar y marcar una diferencia. Como los ciclos económicos cambian, hay periodos en los cuales las personas pierden su empleo y temen que lo perderán. Los momentos difíciles pueden sobrellevarlos mejor aquellos cuya autoestima y sentimientos de competencia y auto valía no derivan exclusivamente de sus empleos.

Marcar las propias metas. Siempre que sea posible es deseable tener un equipo que establezca sus propias expectativas y metas dentro del marco de los objetivos de la organización, esto fortalece la experiencia de la autonomía personal. Y según algunas investigaciones, cuando los grupos fijan sus propias metas y otras tareas. Para poner en practica

técnicas de administración como esta, probablemente valga la pena incorporar a un experto en autoestima que realmente pueda aclarar qué diferencias puede marcar en el lugar de trabajo y porqué.

Aprender. Debido a que el conocimiento se está expandiendo tan rápidamente, todos nosotros, para seguir siendo eficaces, necesitamos comprometernos con el aprendizaje permanente. Para muchos, esto implica un cambio significativo de actitud. No es fácil, lograr un enfoque más abstracto en el cual la autoestima no está basada en lo que tenemos o sabemos sino en nuestra capacidad de aprender. Esto no solo es importante en periodos de inestabilidad económica. Cualquier cambio impredecible puede forzar la necesidad de aprender algo nuevo y una persona deberían pensar en términos de sus propios procesos, no de las aptitudes per se.

Aceptar los desafíos. Los estudios sugieren que obtenemos lo mejor de las personas cuando lo pedimos algo más de lo que piensan que pueden dar. En otras palabras, les exigimos. Por cada individuo cuyo problema es que sobreestima sus capacidades, hay cien personas que subestiman las suyas. Fijemos nuestras miras altas, pero no tanto que resulten paralizantes. Si yo fuera el director ejecutivo de una empresa, pondría mucho énfasis en fomentar en mí mismo y en mis empleados el saber que las personas pueden hacer todo tipo de

cosas que no creen que pueden hacer. La expectativa positiva puede ayudar a las personas a ver más allá de sus propias limitaciones. (Branden, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1.- Diseño de la Investigación

La investigación es diseño no experimental de corte transversal – transeccional: según el autor (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) que refiere que el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en el que solo se observó la muestra en su ambiente natural. También se consideró el corte trasversal – transeccional porque los datos fueron recolectados en un solo momento, y en un tiempo único.

Tipo cuantitativo según Hernández y otros, (2006), en la investigación cuantitativa los estudios que utilizan este enfoque confían en la medición numérica, el conteo, y uso de estadística para establecer indicadores exactos.

La investigación de Nivel descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Arias, 2006).

M —————> **O**

M= Muestra

O = Variable

3.2.- Población y Muestra

La población muestral estuvo conformada por el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017. Siendo un total de 62 personas.

3.3.- definición y operacionalización de la variable e indicadores

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

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

Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DIMENSIONES	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: ítems de corrección de Inventario de Autoestima de Stanley

Coopersmith – Versión Adultos – (1975)

Niveles de Autoestima

Los Intervalos por cada categoría de Autoestima son:

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

Fuente: Niveles de Autoestima del Inventario de Autoestima de Stanley

Coopersmith Versión Adultos- (1975)

3.4.- Técnica e instrumento

Técnica: Encuesta

Váida, J (2003) la encuesta es una técnica de investigación que se efectúa mediante la elaboración de cuestionarios y entrevistas de manera verbal o escrita que se hace a una población, esta generalmente se hace a un grupo de personas y pocas veces a un solo individuo, el propósito es de obtener información mediante el acopio de datos cuyo análisis e interpretación permiten tener una idea de la realidad para sugerir hipótesis y poder dirigir las fases de investigación. Se deben complementar con otros métodos permitiendo el seguimiento de resultados inesperados validando otros métodos y profundizando en las razones de las respuestas de las personas.

Instrumento: El instrumento a utilizar será la Escala de Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

FICHA TÉCNICA

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

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

Traducción : Panizo M.I.

Ámbito de Aplicación : De 17 a más.

Tipo de Material : Test

Tiempo : 10 a 15 minutos.

Forma de Administración : Individual y colectiva.

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

Tipo de análisis: cuantitativo Básico

Validez y confiabilidad

Stanley Coopersmith (1967), reportó confiabilidad del inventario a través del test – retest (0.88), respecto a la confiabilidad en nuestro medio, en las investigaciones realizadas no se han encontrado antecedentes relacionados a la aplicación de la prueba a parte de la que se realizó en 1986 por María

Isabel Panizo (citado por Matos 1999), quien utilizó el coeficiente de confiabilidad por mitades al azar, obteniendo luego ese procedimiento que la correlación entre amas mitades fue 0.78.

3.5.- Plan de análisis

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

3.6.- Matriz de Consistencia

Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura

2017

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICAS
¿Determinar el Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017?	Autoestima	Sí Mismo Social Hogar	OBJETIVO GENERAL	TIPO DE INVESTIGACION	Encuesta
			Determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 017	Cuantitativo	INSTRUMENTO
			OBJETIVOS ESPECIFICOS	NIVEL	Escala de Autoestima de Coopersmith Versión Adultos
			-Identificar el nivel de Autoestima en la Sub escala Sí Mismo en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-	Descriptivo	DISEÑO No experimental de corte transversal-transeccional

			<p>Piura 2017.</p> <p>-Identificar el nivel de Autoestima en la Sub escala Social en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.</p> <p>-Identificar el nivel de Autoestima en la Sub escala Hogar en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017.</p>	<p>La población muestral está conformada por 62 personas de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017</p>	
--	--	--	---	--	--

3.7.- Principios Éticos

En esta investigación se tomó en consideración los siguientes principios éticos que rigen la actividad investigadora:

Protección a las personas; en cuanto la aplicación del test se aseguró a los participantes que se mantendrá de manera anónima su identidad dando así un grado de protección, respetando la dignidad humana, la identidad, la adversidad, la confidencialidad y la privacidad.

Beneficencia y no maleficencia; fue trascendente asegurar el bienestar de las personas que colaboraron en la investigación, maximizando los beneficios con el objetivo de no causar algún perjuicio o efectos adversos.

Justicia; existió un trato equitativo y se emitió un juicio razonable y analítico durante la investigación, explicar detalladamente como se resuelve el cuestionario, se tomó las precauciones necesarias para asegurar que no existan prácticas injustas, así mismo se permitirá que los participantes tengan acceso a los resultados obtenidos.

Integridad científica; se tomó en cuenta las normas deontológicas, evaluando posibles daños, riesgos y beneficios de la investigación, con el fin de salvaguardar la integridad de los participantes durante la investigación o comunicación de resultados, rigiéndose con rectitud todo el proceso de la actividad científica.

Consentimiento informado y expreso; se contó con la participación libre y voluntaria de las personas y con el consentimiento de los mismos de emplear la información para los fines establecidos en la investigación.

Teniendo como acuerdo que al término de la investigación se entregara el proyecto culminado junto con los resultados obtenidos para que el Director de dicho centro de estudios tenga conocimiento y pueda constatar cual es el nivel de autoestima del personal que labora en la Institución Educativa.

IV. RESULTADOS

4.1.- Resultados

TABLA I

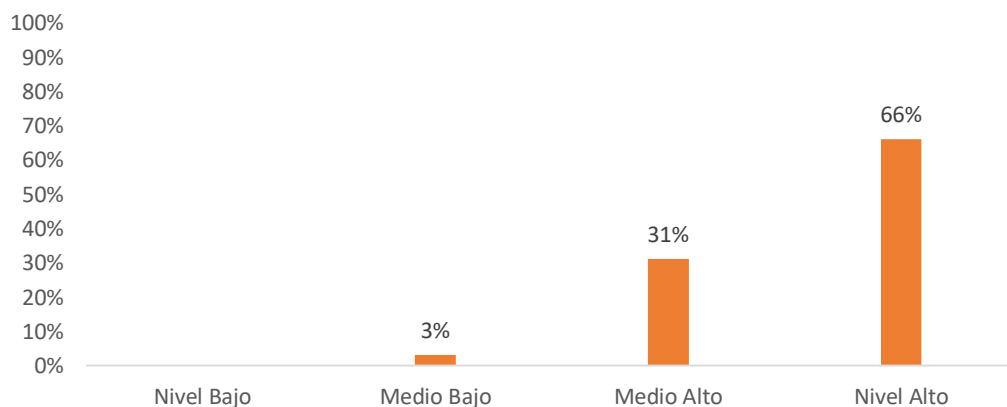
Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-
Piura 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	0	0%
Medio Bajo	2	3%
Medio Alto	19	31%
Nivel Alto	41	66%
Total	62	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-forma "C" (1975)

FIGURA 01

Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-
Piura 2017



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

Descripción: Tabla I, Figura 01. Según los resultados obtenidos del Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, el 66% se encuentra en un Nivel Alto, el 31% se encuentra en un nivel Medio Alto y el 3% se encuentra en un nivel Medio Bajo.

TABLA II

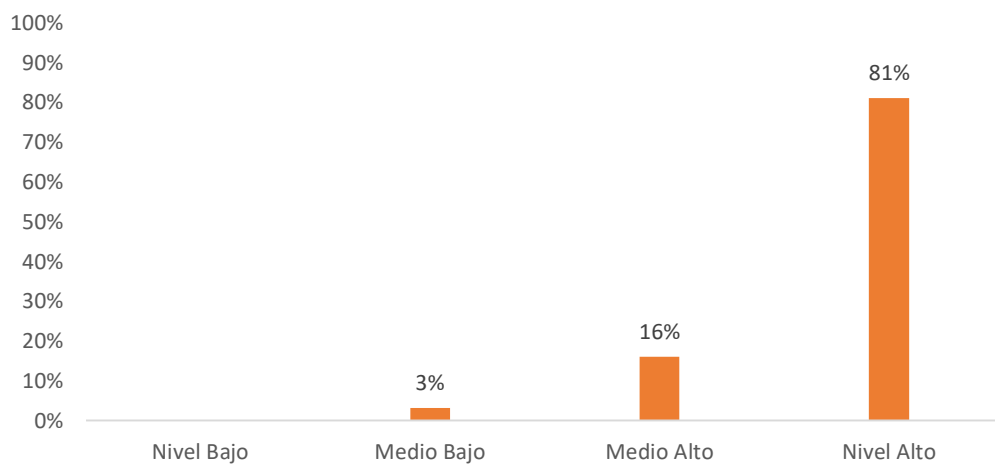
Nivel de Autoestima de la Sub Escala Sí Mismo del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	0	0%
Medio Bajo	2	3%
Medio Alto	10	16%
Nivel Alto	50	81%
Total	62	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adulto-forma "C" (1975)

FIGURA 02

Nivel de Autoestima de la Sub Escala de Sí Mismo del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017



Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adulto-forma "c" (1975)

Descripción: Tabla II, Figura 02. Según los resultados obtenidos en la Sub Escala de Sí Mismo del Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, el 81% se encuentra en un Nivel Alto, 16% se encuentra en un Nivel Medio Alto y el otro 3% se encuentra en un Nivel Medio Bajo.

TABLA III

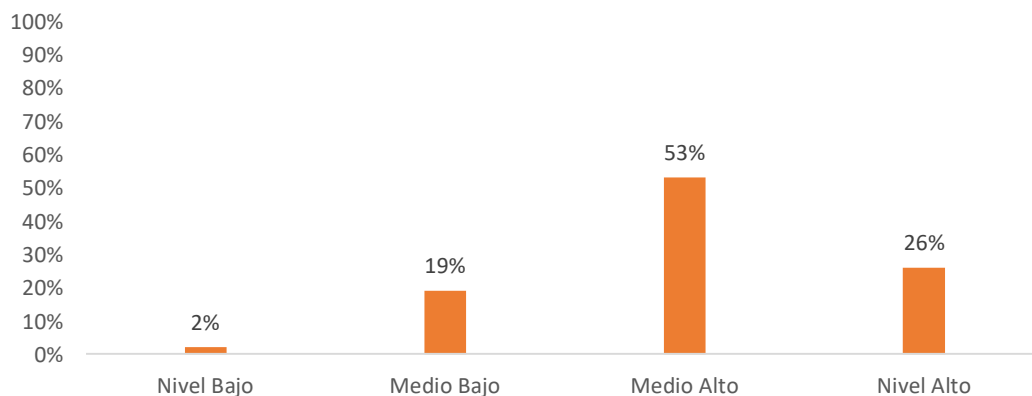
Nivel de Autoestima de Sub Escala Social del personal de la I.E Virgen del Carmen
Catacaos-Piura 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	1	2%
Medio Bajo	12	19%
Medio Alto	33	53%
Nivel Alto	16	26%
Total	62	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-forma "C" (1975)

FIGURA 03

Nivel de Autoestima de Sub Escala Social del personal de la I.E Virgen del Carmen
Catacaos-Piura 2017



Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-forma "c" (1975)

Descripción: Tabla III, Figura 03. Según los resultados obtenidos del Nivel de Autoestima de Sub Escala Social del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos – Piura 2017, el 26% se encuentra en un Nivel Alto, el 53% se encuentra en un Nivel Medio Alto, el 19% se encuentra en un Nivel Medio Bajo y el otro 2% se encuentra en un Nivel Bajo.

TABLA IV

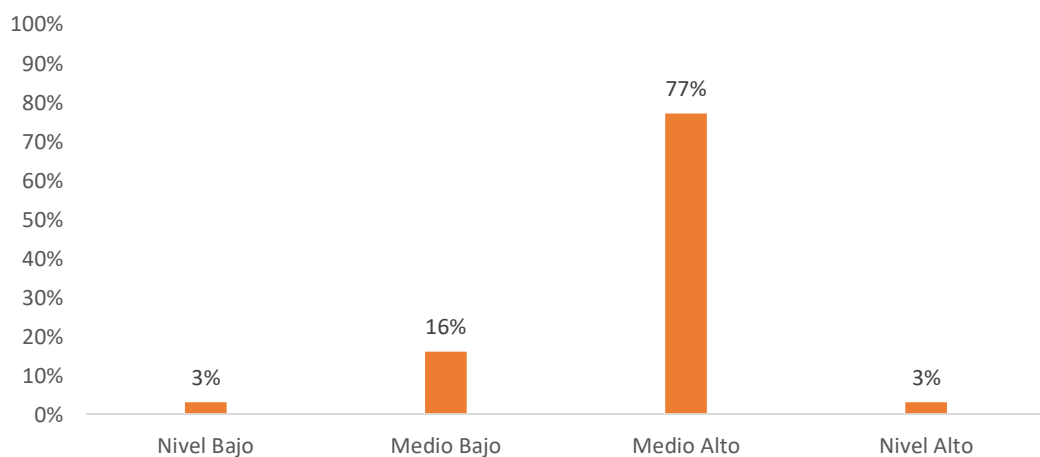
Nivel de Autoestima de Sub Escala Hogar del personal de la I.E Virgen del Carmen
Catacaos-Piura 2017

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel Bajo	2	3%
Medio Bajo	10	16%
Medio Alto	48	77%
Nivel Alto	2	3%
Total	62	100%

Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-formas C“(1975)

FIGURA 04

Nivel de Autoestima de Sub Escala Hogar del personal de la I.E Virgen del Carmen
Catacaos-Piura 2017



Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adulto-forma “c”(1975)

Descripción: Tabla IV, Figura 04. Según los resultados obtenidos del Nivel de Autoestima de Sub Escala Hogar del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, el 3% se encuentra en un Nivel Alto, el 77% se encuentra en un Nivel Medio Alto, el 16% en el Nivel Medio Bajo y el otro 3% se encuentra en un Nivel Bajo.

4.2.- Análisis de Resultados

El resultado obtenido en Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos – Piura 2017, prevalece el Nivel Alto de esta manera se puede evidenciar que la mayoría del personal son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son poco sensibles a la crítica, siendo así, que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida (Coopersmith, 1975). Los resultados también concuerdan con la aportación de este autor que nos señala que 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 amenaza. (Bolívar, 2003). Los resultados concuerdan con la investigación de Távora, M. (2018). La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Víctor Francisco Rosales Ortega –Piura 2018, la cual dio como resultado en la escala general un 77% encontrándose en un nivel alto, Reasoner, citado por Raffini (1998) defines: la autoestima como la apreciación del propio valor e importancia caracterizada por la posibilidad de responsabilizarse de uno mismo y de actuar de manera responsable hacia los demás.

En la Sub Escala de Sí Mismo del Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, prevalece el Nivel Alto, lo que indica valoración de sí mismo y mayores aspiraciones,

estabilidad, confianza, buenos atributos personales. Poseen consideración de sí mismo en comparación a otros, y deseos de mejorar. Habilidad para construir defensas hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, además mantienen actitudes positivas (Coopersmith, 1975). Los resultados también concuerdan con la aportación de este autor Gansters y Schaubroeck (2005) citado por Jaramillo y Romero (2010), quienes aportaron que la autoestima profesional es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva o negativa, y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital y según Rodríguez, Pellicer y Domínguez (1988, citado en Cerna, 1993, p. 62) la autoestima alta implica ser capaces de reconocer tanto las habilidades y capacidades así como las debilidades y limitaciones, siempre confiando en la capacidad propia para tomar decisiones. El autor Branden (2012), en su libro denominado: El poder de la autoestima: como potenciar este importante recurso psicológico refiere que; La autoestima puede ser el recurso psicológico más importante que tenemos para ayudarnos a afrontar los desafíos del futuro. Estos son especialmente evidentes en el lugar de trabajo, donde empieza a verse claramente que la autoestima no es un lujo emocional sino requisito para la supervivencia, Mendoza, M. (2017). La presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora de las Mercedes-Gran Mariscal del Perú,

Catacaos 2017, se encuentra en un 71.42, nivel alto. Los resultados concuerdan con la investigación de Inca L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal-Lima, en la que los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familiar y factor sí mismo. Lo que indica que el personal ha desarrollado una autoestima favorable en este aspecto.

En la sub Escala Social del Nivel de Autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, prevalece el Nivel Medio Alto lo que indica que refleja dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores. La aceptación de sí mismo en diferentes marcos sociales. Se perciben a sí mismo como significativamente más populares. Establece expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de otras personas. Mantiene mayor seguridad y merito personal en las relaciones interpersonales. Tienen una buena probabilidad de lograr una adaptación social normal (Coopersmith, 1975). Así mismo con el aporte de Reasoner, R. (1982). Nos refiere que el ser humano es capaz de poder interactuar e incluirse en algún grupo, además de ello tener la capacidad de poder solucionar alguna situación o conflictos interpersonales que se presente y resolverlo con facilidad y también la química que existe con el sexo opuesto. Sánchez. P (2017) La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de Autoestima del personal de la I.E.P Señor de los Milagros San Clemente - Sechura 2017 en la Sub Escala Social es Medio Alto con un

porcentaje de 43.3% Seminario E. (2018). La presente investigación tuvo como objetivo: Identificar el Nivel de autoestima de los trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018, con un 45% de nivel medio alto en la sub escala social.

Como resultado de Sub Escala Hogar el Nivel de autoestima del personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017, prevalece el Nivel Medio Alto, lo que indica que probablemente mantienen características de los niveles altos y bajos, reflejando buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se siente más considerados y respetados, poseen mayor independencia, comparten ciertas pautas de valores y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar. (Coopersmith, 1975). En semejanza a lo investigado por Seminario. E (2018). El nivel de autoestima de los trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018, con un 60% nivel medio alto en la sub escala hogar. Guarnizo, P. (2017). La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Micaela Bastidas, Veintiséis de Octubre – Piura 2017, con un 72% nivel medio alto en la sub escala hogar. Según Adam, F. (1970) adultez es plenitud vital. Al aplicarla al ser humano debe entenderse como su capacidad de procrear, de participar en el trabajo productivo y de asumir responsabilidades inherentes a su vida social, para actuar con independencia y tomar sus propias decisiones con entera libertad. Mendoza, M. (2017). La presente investigación

tiene como finalidad determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora de las Mercedes-Gran Mariscal del Perú, Catacaos 2017, con un 82.14 nivel de autoestima nivel medio alto en la sub escala hogar.

V. CONCLUSIONES

- El Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 prevalece Nivel Alto.
- El Nivel de Autoestima en la Sub escala Si Mismo en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 prevalece Nivel Alto.
- El Nivel de Autoestima en la Sub escala Social en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 prevalece Nivel Medio Alto.
- El Nivel de Autoestima en la Sub escala Hogar en el personal de la I.E Virgen del Carmen Catacaos-Piura 2017 prevalece Nivel Medio Alto.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- Implementar en el Plan Anual un proyecto innovador en la Institución Educativa, cuyas actividades están orientadas para fortalecer nuevas habilidades personales y sociales y reforzar los niveles de autoestima.
- Fomentar el desarrollo de talleres de capacitación y orientación que estén destinadas al fortalecimiento de la autoestima mediante la realización de actividades en las que reconozcan sus atributos personales, la seguridad en sí mismo, sus habilidades sociales, familiares y así potenciar nuevos desafíos.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme, C.A. Venezuela.
- Alfonso M. (2017). *Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07, Chiclayito- Castilla- Piura 2017*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología). Recuperada de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10206>
- Adam, F (1970). *Andragogia Ciencia de la Educación de Adultos* Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Publicaciones de la Presidencia. Caracas, Venezuela.
- Abarca, S. y Nassar, H. (1983). *Psicología del Adulto*. San José: EUNED.
- Branden, N. (2005) *Los seis Pilares de la autoestima*. México.
- Branden, N. (1993) *Cómo mejorar su autoestima*. México. Editorial Paidós.
- Branden, N. (1997) *El respeto hacia uno mismo*. Barcelona. Editorial Paidós.
- Branden, N. (2012). *El poder de la autoestima: cómo potenciar este importante recurso psicológico.*: Grupo Planeta Spain.
- Bolívar, C. (2003). Autoestima en el trabajo. Extraído el 6 de Marzo del 2006 de <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/autoestima.htm>
- Cerna, C. M. (1993). Autoestima, autoconcepto y discapacidad física. *Revista de Psicología de El Salvador*, 47(12), 59-67.
- Corba, V. (2003). *El trabajo y la autoestima*.
- Coopersmith, S. (1975). *Inventario de Autoestima de Coopersmith*. Adaptación Peruana por Ariana Llerena 1995. El Salvador.
- Coopersmith, (1976) *Estudio sobre la estimación propia*. *Psicología contemporánea*. Selections Scientifics American. Madrid.
- Blume. (manual sí mismo, hogar, social)

- Fernández, N. (2000). La edad adulta obtenido de:
http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/124/cd/guia/documentacion%20complementaria/15_persona_adulta.pdf
- Garay (2012) en su investigación “niveles de depresión, autoestima y estrés en mujeres que tienen un trabajo remunerado y mujeres que tienen un trabajo no remunerado”
- Guarnizo, P. (2017). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E Micaela Bastida, Veintiséis de Octubre – Piura 2017*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología). Recuperada de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10876?show=full>
- Hart. (1998) *Recupera tu autoestima*. Barcelona. Editorial Obelisco.
- Haeussler, I. y Milicic (1996). *Confiar en uno mismo*. Programa de autoestima. Santiago. Ediciones Dolmen.
- Herrera, L. (2016). “*Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016*”, (Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública). Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HL_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2Jr5oYB5wYUzoByDVY72jqujBiiVGVUzcHY-IKAHUtB5zYOLFzAUZffVw
- Hernández, S. y otros (2006): *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- 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%2C%20LILIANA%20HAYDE%C3%89.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Jaramillo, R. y Romero, H. (2010). *Clima organizacional. Su relación con el factor humano*. México. CEPROCADEP.
- Maslow, A. (1979) *Motivación y Personalidad*, Sagitario, Barcelona
- Mendoza, M. (2017). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora de las Mercedes- Gran Mariscal del Perú, Catacaos 2017*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología). Recuperada de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/10283>

- Mejías. S (2017) *Nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología). Recuperada de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11308>
- Nogales, F (1964). *Educación de Adultos*. Ministerio de Educación y B.A. Dirección Nacional de Alfabetización y Educación de Adultos. La Paz, Bolivia.
- Papalia, D., Sterns, H., Feldman, R., Camo. C. (2009). *Desarrollo del adulto y vejez (3°. Ed.)*. México D. F: McGraw-hill/Interamericana editores, S.A.
- Raffini, J. (1998). *100 maneras de incrementar la motivación en clase*. España. Troquel.
- Reasoner, R. (1982). *Construyendo la Autoestima: un Programa Integral para la escuela*. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.
- Sánchez. P (2017) *Nivel de Autoestima del personal de la I.E.P Señor de los Milagros San Clemente – Sechura 2017*. (Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11172>
- 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>
- Távora, M. (2018). *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). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1028>
- Valék, M. (2007). *Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de educación superior*. <http://www.eumed.net/librosgratis/2011b/971/bases%20teoricas%20de%20a%20investigacion.html>
- Váida, J. (2003) *Técnica y Metodología de investigación Administrativa aplicados a la gerencia de empresas*, Editorial Estigma Editores. La Paz-Bolivia. 1ª Edición.34-41
- Yamamoto, J. (10 de abril 2012). *Vital: Sepa porque los peruanos no somos tan felices*. Recuperado de: <https://rpp.pe/vital/expertos/sepa-por-que-los-peruanos-no-somos-tan-felices-noticia-470301>

ANEXOS

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2015				Año 2019				Año 2019							
		Semestre II				Semestre 00				Semestre I				Semestre II			
		Setiembre				Enero				Abril				Setiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
11	Redacción del pre informe de Investigación											X					
12	Redacción del informe final												X				
13	Aprobación del informe final por el jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	X	
15	Redacción de artículo científico																X

PRESUPUESTO

Presupuesto Desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% Número	Total (s/.)
• Impresiones	180	1	180.00
• Fotocopias	140	1	140.00
• Empastado	90	1	90.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	30	2	60.00
• Lapiceros	30	1	30.00
Servicios			
• Uso de turnitin	50	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	800	1	800.00
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% Número	Total (s/.)
Servicios			
• Uso de internet (laboratorio de aprendizaje digital-LAD)	30	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University-MOIC)	40	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (s/.)			2.742

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSION ADULTOS

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

SEXO:.....PROFESIÓN:.....FECHA:.....

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

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

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

	FRASE DESCRIPTIVA	V	F
1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar frente a un grupo		
3	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido (a)		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mi		
12	Es bastante difícil ser yo mismo		

13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Piura, 17 de Septiembre del 2017

SEÑOR:

Jaime Prado Juárez

Director de la I.E. "Virgen del Carmen"

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 "Virgen del Carmen".

Yo, Mizeile Marlene Zegarra Zambrano, identificada con DNI N° 46044509, con código universitario N° 0823141060, 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 VIRGEN DEL CARMEN CATACAOS-PIURA, 2017", cuyo objetivo es determinar el nivel de Autoestima en el personal de dicha casa de estudio; en la etapa de aplicación, solicitando una vez más las facilidades del caso.

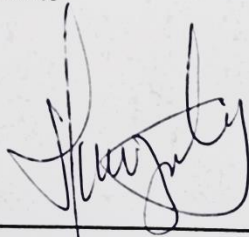
Por lo expuesto:

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

Atentamente



Jaime Prado Juárez
DIRECCIÓN
CATACAOS
DIRECCIÓN



Mizeile Marlene Zegarra Zambrano
Cód. N° 0823141060