



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA BALANDRA-15117,  
DEL DISTRITO VEINTISÉIS DE OCTUBRE, PIURA-2017.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

GONZA ABAD MARIA CONSUELO

ASESOR:

VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE

PIURA-PERÚ

2020

# **JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

Dra. Quintanilla Castro María Cristina

Presidenta

Mgtr. Camero Morales Marco Antonio

Miembro

Dra. Castillo Sánchez Julieta Milagros

Miembro

Mgtr. Valle Ríos Sergio Enrique

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios que con su designio hace realidad el cumplimiento de mis proyectos.*

*A la universidad católica los ángeles de Chimbote y su plana docente, por todo el sustento y conocimientos impartidos.*

*A la institución educativa José Olaya Balandra, por las disposiciones brindadas para la ejecución del presente proyecto de investigación.*

*A los Magisteres, Marco Antonio Camero Morales y Sergio Valle Ríos por su dedicada orientación y asesoría.*

## **DEDICATORIA**

*A mis padres Ernesto Gonza Castillo y María Abad Pintado,  
por inculcarme el respeto y la perseverancia.*

*A mis hermanos por el apoyo moral e incondicional a lo  
largo de mi carrera profesional.*

*A mi querido esposo por su consideración y el amor  
brindado en mi camino hacia el éxito profesional.*

*A mi pequeño hijo por ser la luz que siempre mantendrá mi  
espíritu de superación.*

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Nivel de autoestima en el personal laboral de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117”, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura-2017. Se realizó con el objeto de determinar el nivel de autoestima en el personal laboral de la institución educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura-2017. En cuanto a la metodología utilizada en esta investigación, se contempla bajo un tipo cuantitativo del nivel descriptivo; contando con un diseño no experimental, de corte transversal transeccional. Asimismo, se contó con una población de 46 personas; donde se utilizó el instrumento fiable y estandarizado; el inventario Coopersmith Adultos-forma “C”. Encontrándose que el 56.52 % de la población tiene un nivel de autoestima Alto, el 76,08% tiene un nivel de autoestima en la subescala- Si mismo, alto; el 39.13 % tiene un nivel de autoestima en la subescala- Social, Medio Alto, y por último el 82.60% tiene un nivel de autoestima en la subescala- Hogar, Medio Alto. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal laboral de la Institución educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre es de nivel alto, lo cual nos indica que el personal de la institución educativa José Olaya Balandra-15117, en su mayor numero son personas con tendencia a conseguir el éxito en las diversas áreas de su vida; según las fundamentaciones del instrumento.

**PALABRAS CLAVE:** Autoestima- Adultez

## **ABSTRACT**

The present research work entitled “Level of self-esteem in the labor staff of the Educational Institution “José Olaya Balandra-15117”, of the district Twenty-Six of October, Piura-2017. It was carried out in order to determine the level of self-esteem in the labor staff of the educational institution José Olaya Balandra-15117, of the Veintiséis de Octubre district, Piura-2017. As for the methodology used in this research, it is considered under a quantitative type of the descriptive level; counting on a non-experimental design, with transectional cross-section. Likewise, there was a population of 46 people; where the reliable and standardized instrument was used; the Coopersmith Adult-form “C” inventory. Finding that 56.52% of the population has a high level of self-esteem, 76.08% has a high level of self-esteem; 39.13% have a level of self-esteem in the subscale- Social, Middle High, and finally 82.60% have a level of self-esteem in the subscale- Home, Middle High. In conclusion, the level of self-esteem in the labor staff of the José Olaya Balandra-15117 educational institution, in the Twenty-Sixth October district is high, indicating that the staff of the José Olaya Balandra-15117 educational institution, in its greater numbers are people with a tendency to achieve success in the various areas of their life; in accordance with the fundamentals of the instrument.

**KEYWORDS:** Self-esteem-Adulthood

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b> .....	9
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	74
<b>3.1. Diseño de Investigación:</b> .....	74
<b>3.2. Población y Muestra</b> .....	75
<b>3.3. Definición y Operacionalización de la variable</b> .....	75
<b>3.5 Plan de Análisis</b> .....	80
<b>3.6. Matriz de Consistencia</b> .....	80
<b>3.7 Principios Éticos:</b> .....	81
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	83
<b>4.1 Resultados</b> .....	83
<b>4.2 Análisis de Resultados</b> .....	87
<b>V. CONCLUSIONES:</b> .....	92
<b>ASPECTOS COMPLEMENTARIOS</b> .....	93
<b>Recomendaciones</b> .....	93
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	94
<b>ANEXOS</b> .....	101

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla I</b> “Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” .....	83
<b>Tabla II</b> “Nivel de autoestima en la sub-escala “Sí Mismo” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017”. .....	84
<b>Tabla III</b> “Nivel de autoestima en la sub-escala “Social-Pares” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017”. .....	85
<b>Tabla IV</b> “Nivel de autoestima en la sub-escala “Hogar” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017”. .....	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 01:</b> “Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” .....	83
<b>Figura 02:</b> “Nivel de autoestima en la sub-escala “Sí Mismo” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” .....	84
<b>Figura 03:</b> “Nivel de autoestima en la sub-escala “Social-Pares” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017”. .....	85
<b>Figura 04:</b> “Nivel de autoestima en la sub-escala “Hogar” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” .....	86

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, se sigue viviendo una época de transformaciones definidas las cuales han marcado pautas en el ser humano como tal, los avances logrados en el área de las telecomunicaciones han permitido que el hombre se desempeñe de una manera más eficiente, y es esta eficiencia lo que en gran medida ha motivado a las empresas a establecer mayores retos entre sus trabajadores. De esta forma, se ha llegado a alternativas de gran impacto a través del tiempo; entendemos que las empresas se ven beneficiadas en todas sus áreas, pero poco se reconoce que estos beneficios reclaman cambios en el personal involucrado en todos los niveles de una organización.

Los cambios son notorios y más aún los han asumido todas las empresas en los últimos años, donde el capital humano ha cobrado una importancia relevante al combinar cada vez más las actividades de operación y decisión en una misma persona. En consecuencia, surgen la exigencia de nuevas demandas de los recursos psicológicos; como una mayor capacidad de autonomía, responsabilidad personal e independencia; el común denominador de todas estas características solo hace alusión a un nombre: la autoestima.

Por su lado la autoestima, esta constatada por muchísimos términos y conceptos estrictamente psicológicos, aunque hoy en día se sobrepasa el ámbito de la psicología científica y se incluyen como elemento de referencia habitual en el lenguaje del hombre de la calle. Desde la última década, la autoestima ha pasado a ser uno de los términos más utilizados en ámbitos no estrictamente psicológicos, refiriéndose a ella como algo cuya posesión o carencia determina todas las

posibilidades de equilibrio psicológico y éxito personal de un sujeto. Curiosamente y ante la aparente simplicidad del término fuera de la psicología, la autoestima es uno de los conceptos más complejos y difíciles de precisar. Es así como tanto, su ambigüedad conceptual, su popularidad en la sociedad y su importancia para el bienestar del individuo, convierten la autoestima, en una temática de estudio necesario e interesante. En consecuencia, se considera la autoestima como un tema que cada día ha ido cobrando mayor interés en el mundo actual; los diversos autores postulan sus definiciones respecto a la autoestima para la mejor comprensión de su significado, ya que es un tema del que tanto se dice y tan poco se comprende.

Para Coopersmith, S (1967), “considera a la autoestima como la parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo”; años más tarde esta definición es corroborada “afirmando que la autoestima es la evaluación que una persona realiza y mantiene comúnmente sobre sí mismo, se expresa a través de sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el grado en que cada persona se considere capaz, significativa, competente y exitosa”.

Por su parte Branden (1999) afirma:

La autoestima es la experiencia de ser aptos para la vida y para sus requerimientos. Más concretamente consiste en la autovalía y autodignidad:

1. Confianza en nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos de la vida.
2. Confianza en nuestro derecho a ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos. “Estos lineamientos son muy necesarios recalcar,

precisamente, en estos tiempos de crisis de la salud mental; es digno de reconocer que la salud emocional es un pilar central alrededor del cual se despliegan los diversos aspectos de la vida personal.” (Branden, 1999, p.13)

La autoestima va mucho más allá de lo que una persona dice o piensa conscientemente sobre sí misma. Pues desde antes de nacer y durante toda la vida se van recogiendo vivencias, sentimientos, pensamientos y emociones que están relacionadas con el propio ser. Ese conjunto tan diverso de experiencias y emociones es procesado, generalmente de manera inconsciente, hasta construir un conjunto de conceptos respecto a la propia persona. De tal forma se puede proferir que en el cumplimiento de todas estas faces se cimientan las bases de la autoestima de una persona.

Al trabajar la autoestima se logran grandes avances en la vida personal, emocional, social y académica de una persona. De la misma manera cabe mencionar que al no tener una sana autoestima no se logrará tener buenas relaciones interpersonales que faciliten una convivencia armónica dentro de un ambiente. Una vez que una persona ha identificado y aceptado sus atributos en general, puede asumir la responsabilidad de sus acciones y lograr mayor confianza en sí mismo. Las personas que se sienten bien consigo mismas, producen resultados positivos, siendo estos demostrados en el medio social en el que se desenvuelve; lo que se traduce en un impacto favorable en la salud mental y física.

La investigación titulada “Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de octubre, Piura-2017”, plantea examinar las diversas teorías, enfoques, perspectivas. Para ello se

cita su concepto desde distintos tipos de vista, cómo se forma, porqué se necesita, los comportamientos en sus niveles, cómo incide sobre las relaciones sociales, sobre el trabajo y su relación con la sociedad.

Es así como Chiavenato (2006), enfoca la autoestima como una fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral ocupante de la mayor parte de la vida de los trabajadores, es necesario que estén motivados para ella, con el fin de convertir lo laboral en una actividad estimulante; el estar motivado hacia el trabajo, trae consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirse competentes, útiles y mantener la autoestima adecuada.

Esta reflexión debería ser tomada en cuenta por los directivos de toda empresa, para descubrir cuál es el impulso que hace a unos empleados más exitosos y a otros no, ya que quienes están convencidos de ser un elemento importante en su lugar de trabajo se sienten comprometidos a presentar los mejores resultados posibles constantemente, además motivan con su actitud a otros a emprender nuevas tareas y son altamente eficientes.

Branden, N (2011) “Reconocemos, así como un ser humano no puede esperar realizarse en todo su potencial sin una sana autoestima, tampoco puede hacerlo una sociedad cuyos miembros no se valoran a sí mismos y no confían en su mente”.

“Hoy las organizaciones sean empresariales o educativas necesitan no solo un nivel extraordinario elevado de conocimientos y aptitudes en todas las personas que

participan sino también de autonomía personal, confianza, autoestima.” (Branden, 2011, p.36)

Esta es una razón del porqué la autoestima es un elemento fundamental a ser estudiado en los trabajadores; desde los niveles operativos hasta los administrativos directivos.

Tal es el caso de la institución educativa José Olaya Balandra- 15117 que, en consonancia con la información recopilada a través de indagaciones y referencias por parte del directivo de la mencionada institución, se vivencia situaciones tediosas entre algunos de los miembros del personal; encontrándose un comportamiento de desinterés e indiferencia, incapacidad de proponer y defender ideas, falta del control de sus emociones y escaso esfuerzo por contribuir con el correcto desarrollo de sus labores y a la solución de problemas entre el personal y la institución; percibiéndose afectadas sus relaciones interpersonales.

No obstante, se sospecha que el personal pueda estar viéndose afectado por fluctuaciones bajas de autoestima, situación que perjudica también el proceso de enseñanza hacia los alumnos. En consideración se necesita incentivar al personal en cuanto a la búsqueda de mejorar su autoestima para un mayor bienestar individual que pueda después reflejarse en el desarrollo de sus relaciones interpersonales y una mayor disposición en el correcto desenvolvimiento de sus labores; bajo el fundamento epistemológico de que el progreso de la sociedad y de la historia las hacen las grandes masas populares que hacen uso de su conciencia en su máxima capacidad, que respetan la realidad, que veneran su conciencia y respetan su autoestima. (Branden, 2011).

Por otro lado, Branden, N (2010) refiere, “cuanto más sólida sea nuestra autoestima, mayor equipados estamos para resolver los problemas que aparecen en nuestra vida personal o laboral”.

En relación de lo que postula el autor se requiere cada día más de personal con autoestima elevada que refleje y adopte la postura frente al rol que ejerce dentro del ambiente en el que se desenvuelve especialmente el personal que labora en la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117 del distrito veintiséis de octubre, Piura; puesto que en sus manos está la gran responsabilidad de preparar individuos aptos para la vida.

Para una mejor comprensión y sentido ante la problemática expuesta se formuló la siguiente interrogante; ¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la institución educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de octubre, Piura-2017?

Asimismo, para dar respuesta a la pregunta anteriormente mencionada se planteó el siguiente objetivo general:

Determinar el nivel de autoestima del personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de octubre, Piura-2017.

Del mismo modo se plantearon los siguientes objetivos específicos.

Determinar el nivel de autoestima en la sub escala Sí mismo en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de octubre, Piura-2017.

Determinar el nivel de autoestima en la sub escala Social-Pares en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de octubre, Piura-2017.

Determinar el nivel de autoestima en la sub escala Hogar en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de octubre, Piura-2017.

A nivel metodológico es una investigación de tipo cuantitativa de nivel descriptiva; bajo un diseño no experimental de corte transversal transeccional asimismo, se contó con una población de 46 miembros colaboradores; entre docentes, directivos, auxiliares y personal de limpieza; por otro lado se utilizó para este estudio como instrumento fiable y estandarizado el Inventario de autoestima Stanley CooperSmith Adultos-forma "C".

Coopersmith (1967), reportó la confiabilidad del inventario a través de la prueba-retest (0.88). De esta forma se puede evidenciar información real, con datos exactos de acuerdo con la población investigada. Es así como se demuestra con certeza la validez y confiabilidad de esta investigación.

El cumplimiento de los objetivos anteriormente mencionados ha permitido obtener los resultados auténticos, obteniendo así que el 56.52% de la población evaluada, predomina un nivel de autoestima alto; lo cual significa que son personas con propensión a conseguir el éxito en las diversas áreas de su vida, destacando a su vez optimismo y agilidad dentro de los grupos sociales. Son pocos sensibles a las críticas, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medidas.

La importancia de esta investigación radica desde una postura teórica, a la contribución en ahondar el discernimiento de la autoestima y el nexo que existe entre sus dimensiones, confiando en su correcto desarrollo.

Desde un punto de vista práctico, la información difundida a través de los resultados y propuestas de intervención, puede ser utilizada con fines preventivos y potenciadores dentro de institución educativa; sabiendo que en esta no se realizaron evaluaciones ni proyectos de investigación con este tipo de variable.

Finalmente teniendo en cuenta el valor de esta investigación, podría ser útil como referencias para futuras investigaciones.

Por lo antes mencionado, se detalla brevemente el contenido de los capítulos presentes en esta investigación:

El capítulo I; contiene la introducción, caracterización del problema, enunciado, objetivos y justificación. En el Capítulo II, se refiere a la revisión de la literatura que abarca; los antecedentes y bases teóricas. En el Capítulo III, se presenta la metodología que concierne a lo que es tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población, muestra, operacionalización de variables y las técnicas e instrumentos utilizados. Capítulo IV está orientado a los resultados de la investigación y análisis de resultados. En cuanto al Capítulo V, encontramos las conclusiones que expresan los resultados obtenidos y los aspectos complementarios a ser considerados por los entes involucrados en la investigación finalmente se presenta las referencias bibliográficas consultadas y anexos.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### Antecedentes

#### Internacionales

Mansour Y Tjrobehkar (2015) en Irán realizaron un estudio llamado “Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman”, con el objetivo de examinar el papel de conocimiento de sí mismo y la autoestima en la predicción de la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesores. La muestra fue de 258 maestros y el instrumento permitió medir: conocimiento de sí mismo, autoestima, satisfacción y realización en el trabajo. Los resultados describieron que: las relaciones entre todas las variables son significativas ( $r=.01$ ), la correlación entre la conciencia de sí mismo y la autoestima igual a ( $r=.49$ ), la auto-conciencia y la satisfacción en el trabajo igual a ( $r=.48$ ) y autoconciencia y rendimiento en el trabajo igual a ( $r=.49$ ). Además, el coeficiente de correlación entre la autoestima y la satisfacción en el trabajo fue ( $r=.52$ ), la autoestima y el rendimiento en el trabajo fue ( $r=.45$ ) y la satisfacción en el trabajo y el rendimiento en el trabajo fue ( $r=.34$ ). Concluyeron entonces que la autoestima y la conciencia de sí mismo juegan un papel en la predicción el desempeño laboral y de la satisfacción laboral.

Espinoza, M y Del Rosio, N (2015) “La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora, 2015”. La alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de

buscar soluciones compatibles con la realidad del mundo. La presente investigación fue llevada a cabo en el Cantón Palora, provincia de Morona Santiago, en la cual se estudió la relación de la Autoestima con el Estrés Laboral. La población con la que se trabajó fue de cuarenta y seis empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora. A los principiantes se les aplicó la escala de Autoestima de Rosenberg y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado para medir el grado de relación entre las variables “autoestima y “estrés laboral”. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de Autoestima no está relacionado con el Estrés Laboral de la población estudiada, por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas.

### **Antecedentes Nacionales**

Leyva, C (2017) la presente investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre la autoestima y los estilos de afrontamiento del estrés, en el personal de salud de la policía Nacional del Perú, red norte y red Oeste. El diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo y correlacional, de corte transversal. Se contó con 187 miembros del personal de salud, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Autoestima de Coopersmith- Adultos (Coopersmith 1967) y Estilos de Afrontamiento del estrés COPE (Carver, Scheier y Weintraub 1989). Se encontró una relación directa y significativa entre la autoestima con,

los estilos de afrontamientos. A partir de los resultados obtenidos, se recomienda mejorar el clima laboral y potenciar la autoestima, para que el personal de salud pueda tener estilos más saludables para afrontar del estrés.

Cruz, C (2017) la presente investigación, cuyo informe presento tiene como eje central, determinar la relación que existe entre la autoestima de los docentes que laboran en la universidad Autónoma de Ica con el nivel de desempeño docente que registran. El Objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre la autoestima que presentan los docentes de la Universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño docente. La unidad de análisis del estudio fue la Universidad Autónoma de Ica, de la que se tomó la población de docentes (68 en total) y se determinó la muestra (procedimiento estadístico), se procedió a extraer la muestra que estuvo constituida por 58 docentes. Para efectos de sus comprobaciones empírica se operativizaron la hipótesis respectiva, en función de lo cual se consideró útil el diseño, validación y empleo de la guía de observación, denominados: “Auto examen de autoestima” y “desempeño docente”. Los instrumentos pertenecen a dos tipos; el primero se utiliza la técnica de observación, instrumento, Escala “Auto examen de autoestima”, fue tomada del doctor Cirilo Toro Vargas. En el segundo instrumento se analizaron los reportes de supervisión de docentes resultados de la pedagógica docente realiza por el vicerrectorado y la coordinación académica. La metodología utilizada fue descriptivo correlacional que presentaban. El tratamiento de la información estadística se manipulo el programa estadístico SPSS versión. 22, con el cual se procesaron los datos recogidos, estableciéndose que: en relación con el nivel de Autoestima de los docentes: 37 docentes

consideran que tiene autoestima alta (positiva); 18 docentes consideran que tienen autoestima baja (positiva); 2 docentes indican que tienen Autoestima baja (negativa) y 01 docente consideran que tienen autoestima Alta (negativa). Por tanto, se puede concluir que: los docentes de la Universidad Autónoma de Ica tienen un nivel de autoestima alta (positiva). Por otro lado “existe” relación significativa entre el nivel de autoestima que presentan los docentes de educación de la Universidad Autónoma de Ica y la calidad de su desempeño profesional. Se ha determinado una correlación estadísticamente significativa de 0.472; considerada correlación media. Se demuestra que el grado de relación es de nivel bajo, determinado esencialmente por los valores altos registrados entre las dimensiones cognoscitivas, afectivas y sociales de autoestima de los docentes y sus desempeños. En este sentido se determina que la hipótesis principal de la investigación ha sido comprobada positivamente, estableciéndose correlación de las variables estudiadas.

Inca, L (2017) El actual trabajo de investigación y 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. Determinarnos tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo transversal, hemos trabajado con un muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 son varones y 15 son mujeres, se utilizó el test de Autoestima de Stanley Coopersmith, los resultados obtenidos, entre hombres y

mujeres, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo.

Herrera, C (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 la autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia- Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado es una investigación de tipo sustantiva, de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo; 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 y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) no existe relación entre la autoestima y el desempeño laboral rechazándose la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis nula ( $p=0.133 > 0.05$ ) (b) existe relación entre autoestima y productividad aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula ( $p=0.042 > 0.05$ ).

### **Antecedentes Locales y/o Regionales**

Seminario, E (2018) “Nivel de Autoestima en los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca, Piura-2018”. La presente investigación tuvo como objetivo: identificar en Nivel de Autoestima de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca- Piura 2018.

La investigación fue desarrollo 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. 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 subescala si mismo con un 55% presentan un nivel medio alto, en la subescala social con un 45% presentan un nivel medio alto. En conclusión, en nivel de autoestima de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca-Piura 2018, es un nivel medio alto, que nos indica que colaboradores del Centro de Salud Ayabaca, en su mayoría son personas optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, según las generalidades de nuestro instrumento.

Guarnizo, C (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 Institución Educativa Micaela Bastidas, Veintiséis de Octubre – Piura 2017, presenta en la escala general un nivel alto de autoestima, en la sub escala si 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: Si 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 .

## **Bases Teóricas**

### **a. Definiciones**

#### **Definición de la autoestima**

Coopersmith, S (1967), “Considera a la autoestima como la parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo”. Años más tarde Coopersmith corrobora sus definiciones afirmando que la autoestima es la evaluación que una persona realiza y mantiene comúnmente sobre sí mismo, se expresa a través de sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el grado de que cada persona se siente significativa, capaz, competente y exitosa. Añade además que no está sujeta a cambios transitorios, sino más bien es estable al tiempo aceptando que en determinados momentos se dan ciertos cambios, expresado en las actitudes que toma sobre sí mismo. (coopersmith, 1967)

Alcántara. J (1993), define a “la autoestima como una actitud básica hacia uno mismo, es la forma habitual de pensar, amar y comportarse consigo mismo”.

Asimismo, refiere que es la disposición formalmente según la cual nos enfrentamos con nosotros mismos, sistema fundamental por la cual ordenamos nuestras experiencias refiriéndoles a nuestro “yo personal”.

Branden, N (1999), “define a la autoestima como la experiencia de ser aptos para la vida y para sus requerimientos”. Más concretamente consiste en autovalía y autodignidad.

1. Confianza en nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos de la vida.

2. Confianza en nuestro derecho a ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos. (Branden, 1999, p.13)

En resumen, la confianza que se tiene a uno mismo es el boleto a la dicha, el sentimiento que nos honra y nos hace acreedores de auto valorarnos concibiendo que somos el único ser en esta tierra razonable, consiente y con capacidades únicas; dignos y merecedores de respeto, capaces de lograr con nuestras manos la felicidad y transmitir este poder al mundo como tal.

Baron, R (1997), “define a la autoestima como la valoración que se hace de sí misma. Esta evaluación genera una actitud en el individuo, que varía de una valoración positiva-negativa”.

Del mismo modo sigue afirmando que las autoevaluaciones que realiza una persona generalmente son comparaciones entre esta misma y los miembros de la sociedad. Es así como una autoestima alta o baja va a depender mucho del grupo con que la persona se compare.

Sin embargo, esta definición no es compartida con el pensamiento de Branden quien menciona que si bien es cierto somos seres sociales y que con certeza los demás contribuyen a nuestras percepciones, hay grados diversos de importancia en las personas de acuerdo a la realimentación que reciben.

Para Branden (2011) Es mucho más inteligente buscar compañías que sean amigas en lugar de enemigas de nuestra autoestima. Las relaciones beneficiosas son más idóneas que las nocivas. Pero es peligroso ver en los demás una fuente primaria de autoestima: en primer lugar, porque no funciona; en segundo porque corremos el riesgo de convertirnos en adictos a la aprobación, algo nefasto para el bienestar mental y emocional. (p.57)

Definitivamente, se puede afirmar que la autoestima es muy importante para lograr un beneficioso desarrollo personal y social de cada persona. Asimismo, Branden considera la autoestima como la necesidad básica, que también es existencial e influyente sobre la mayor parte de nuestra conducta.

El autor Branden (1999), refiere que la autoestima es producto de la experiencia, por tanto, a través de esta estaremos aptos para afrontar la vida, así mismo para cubrir las necesidades que se presenten, por otro lado, nos relata que la confianza es la capacidad de pensar y de enfrentar los retos que en la vida se presentan; la confianza nos brindara el derecho a la felicidad, a sentimientos que nos dignifican y nos hace merecedores de valorarnos y así como también a los demás.

Los diversos autores hacen manifiesto y asemejan sus ideas en cuanto a la definición de autoestima, de una manera global la autoestima es la valoración consciente que la propia persona tiene sobre sí mismo a través de la experiencia; reflejando en esta sus características físicas, pensamientos, virtudes, defectos, etc., viéndose esto expresado en la actitud de autoaprobación que indica en la medida que una persona cree ser

importante, capaz, digna y exitosa. Teniendo claro que atraviesa por fluctuaciones.

## **b. La historia de la autoestima**

Jean Monbourquette cita en su libro *“la autoestima y cuidado del alma”* publicado en su 4ta edición en el 2008; a los autores con los primeros aportes, reflexiones de carácter psicológico y filosófico; que dan inicio a este tema tan importante.

Cabe resaltar que el autor hace referencia a la autoestima como la estima de sí.

William James (1842-1910)

El “padre” de la psicología americana, William James, ha dado una definición de la estima de si en principios de la Psicología, publicado en 1890. Escribía allí: “la estima que tenemos de nosotros mismos depende enteramente de lo que pretendemos ser y hacer”. James evaluaba a la estima de si de una persona a partir de sus éxitos concretos confrontados con sus aspiraciones. En esta perspectiva, cuando más altas pretensiones mantenía la persona sin lograr concretarlas, tanto más experimentaba un sentimiento de fracaso personal. En resumidas cuentas, para medir el grado de estima en si del sujeto. James confrontaba sus éxitos con sus pretensiones. Lo que ilustra con la evaluación siguiente:

Éxitos logrados

---

Pretensiones

Freud (1856.1942)

Sigmund Freud no ha tratado la estima de sí. Freud ha hablado de un yo encerrado entre el “superyó” y el “ello”. Obligado por los imperativos del superyó inspirados en los principios paternos, el yo sufre los asaltos de las fuerzas del instinto. El yo consciente se encuentra así en una situación precaria. Debilitado por las presiones del superyó y del ello, se ve expuesto a accesos de angustia. El yo (el ego) no tendría otra opción que apelar a mecanismos de defensa encargados de protegerlo y de aliviarlo de su angustia.

Según la dinámica freudiana, la estima de si casi no tiene posibilidad de desarrollarse, ya que el ego está demasiado ocupado en defenderse. Todo crecimiento y toda plenitud de la estima de si resulta entonces imposible. (Monbourquette, 2008)

Alfred Adler (1870-1937)

En el centro de su teoría de la personalidad, Alfred Adler ha ubicado el complejo de inferioridad. Para él, desde la infancia, el ser humano experimenta un sentimiento de inferioridad que dura toda la vida. Para compensar sus defectos, el hombre busca, según Adler, desarrollar un sentimiento desmerecido de superioridad.

Tanto como se siente rebajado por su complejo de inferioridad. Tanto sueña con omnipotencia y dominación. Esta teoría se apoya en el principio en un concepto de una baja estima de si innata que la persona se esfuerza por reemplazar por una sobreestima de sí. (Monbourquette, 2008)

Carl Rogers (1902-1987)

Carl Rogers, apóstol de la aceptación “incondicional” de los pacientes en psicoterapia, reconoce sin embargo en la mayoría de ellos la tendencia a no aceptarse como son, incluso a denigrarse. Escribe al respecto: en la gran mayoría de los casos, se desprecian y se consideran desprovistos de importancia e indignos de amor”. Según Rogers, la aceptación incondicional del paciente por parte del terapeuta le permitiría aprender a aceptarse tal como es y a amarse, aun con sus debilidades.

Abraham Maslow (1908- 1970)

Abraham Maslow es uno de los fundadores de la escuela humanista llamada, en psicología americana, la escuela de “la tercera fuerza”: las otras dos serían el psicoanálisis y el behaviorismo. En vez de estudiar a las personas desde el ángulo de las enfermedades mentales, Maslow sostiene- aquí radica su originalidad- que importa interesarse ante todo por su salud mental y espiritual. En consecuencia, se dedicó a identificar los rasgos de aquellas personas que habían actualizado su potencial.

Maslow establece entonces una clara distinción entre la psicoterapia y el movimiento del potencial humano (human potencial). En su opinión, la psicoterapia termina con las frustraciones de las necesidades de base, es decir de las necesidades físicas, de las necesidades de seguridad y de pertenencia a una comunidad. (Monbourquette, 2008).

### **c. Diferencia entre autoestima y pseudoautoestima**

Para el psicoterapeuta Nathaniel Branden, autor de diversos libros de autoestima; es de suma importancia poder discernir entre autoestima y pseudoautoestima; para de esta forma romper con los paradigmas o información inextricable que lejos de aclarar las ideas, termina encaminando por la vía equivocada el significado del término autoestima. Quien al respecto afirma:

No contribuimos al desarrollo sano de las personas cuando decimos que la autoestima puede lograrse repitiendo “soy especial” todos los días, acariciándose la mejilla y diciéndose “me quiero”, o identificando la autovalía con ser miembro de un grupo en particular, en lugar de identificarla con el carácter personal. En este último punto recordemos que la autoestima depende única y exclusivamente de nuestra elección volitiva. No puede estar en función de la familia en la que nacimos, o de nuestra raza o del color de nuestra piel, o de los logros de nuestros ancestros. Estos son valores a los cuales a veces las personas se aferran para eludir la responsabilidad de lograr una autoestima auténtica. ¿Se puede experimentar placer legítimo con algunos de estos valores? Por supuesto. ¿pueden brindar apoyo provisional a egos frágiles y en desarrollo? Probablemente. Pero no reemplazan a la conciencia, responsabilidad o integridad. No son fuentes de autoestima o autodignidad. Incluso pueden convertirse en fuente de autoengaño. (Branden, 2011, p.54).

A veces vemos a personas de popularidad o de estima y que tiene una apariencia pública de seguridad; sin embargo, se sienten profundamente insatisfechas, ansiosas o deprimidas. Pueden proyectar la apariencia de autoestima, pero no poseerla en realidad. A esto se le denomina fuentes de pseudoautoestima. (Branden, 2011, p.55).

La *pseudoautoestima* es la ilusión de la autoeficacia y autodignidad sin la realidad. Es un medio no racional, una autoprotección para disminuir la ansiedad y brindar un falso sentido de seguridad, para aplacar nuestra necesidad de autoestima auténtica mientras nos permitimos eludir las causas reales de su falta, está basado en valores que pueden ser apropiados o inapropiados pero que en cualquier caso no están intrínsecamente relacionados con lo que exigen la autoeficacia y la autodignidad. (Branden, 2011, p.55)

Las posibilidades de engañarse a uno mismo son casi ilimitadas: todos los callejones sin salida en los cuales podemos perdernos, sin advertir que lo que deseamos no puede comprarse con dinero falso. Pueden quererme mi familia, mi pareja y mis hijos, y a pesar de ello no quererme yo mismo; puedo ser admirado por mis socios, sin embargo considerarme indigno; proyectar una imagen de seguridad y a plomo que engañe prácticamente a todos y por el contrario temblar secretamente por sentirme inseguro e inadaptado; satisfacer expectativas de los demás pero no las propias; obtener todos los honores y sin embargo sentir que no he conseguido nada; ser adorado por millones de personas y aun así despertarme con una sensación de engaño y vacío. (Branden, 2011, p.56)

La autoestima es una experiencia íntima; habita en mi alma. Es lo que yo pienso y siento respecto a mí mismo, no lo que otra persona piensa o siente respecto a mí. Este hecho tan simple cuesta muchísimo que se recalque lo suficiente, que quede bien claro. (Branden, 2011, p.56)

#### **d. Enfoque teórico de la autoestima según Coopersmith**

Uno de los principales teóricos en definir la palabra autoestima fue Coopersmith (1967), quien es un autor del inventario de autoestima empleado en esta investigación, definió la autoestima como la parte evaluativa y valorativa, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo.

Respecto al desarrollo de la autoestima, cabe considerarlo un proceso que se lleva a cabo mediante una serie de fases que permiten su desarrollo, según Coopersmith (1990), estos son:

- A) Significación: el grado de trato respetuoso, de aceptación e interés que el individuo recibe de las personas significativas de su vida.
- B) Competencia: la historia de éxito, el estatus y la posición que el individuo tiene en el mundo.
- C) Virtud: los valores y las aspiraciones, capacidad para desempeñar tareas que se consideren importantes.
- D) Poder: grado en que la persona puede influir en su vida y en la de los demás.

De todos los autores antes planteados se ha elegido este enfoque teórico, se consideró que tenía de manera más cercana un enfoque sistémico, es decir,

ve a cada persona formando parte de múltiples sistemas que interaccionan entre sí, la familia (dimensión familiar), la sociedad, los amigos (dimensión social), el ambiente académico (dimensión académica). Asimismo, se plantea a la persona como un sistema global, cuerpo y espíritu con sus necesidades físicas, psicológicas, morales y espirituales.

Resulta claro entender la sincronía planteado por Coopersmith (1990), quien considera que la autoestima está compuesta por cuatro dimensiones: social, familiar, académica y personal.

#### **e. Formación de la autoestima**

Desde el mismo momento en que somos concebidos, cuando el vínculo entre nuestros padres se concluye y las células sexuales tanto femeninas como masculinas se constituyen para engendrnos, ya comienza la carga de mensajes que recibimos, primero de manera energética y luego psicológica. Debido a que los pensamientos y emociones son manifestaciones de energía y en el organismo se presentan en forma de reacciones eléctricas y químicas, cada vez que una mujer embarazada piensa o siente algo con respecto al niño en formación, su cerebro produce una serie de químicos que se esparcen por todo su cuerpo y que el nuevo ser humano recibe y graba en su incipiente sistema nervioso, sin tener la suficiente consciencia como para comprender o rechazar lo que percibe a través de un lenguaje químico intraorgánico.

Todo estímulo exterior intervendrá en el recién nacido y le ira creando una impresión emocional que influirá sus comportamientos futuros. Los padres

y otras figuras de autoridad serán piezas claves para el desarrollo de la autoestima del niño, quien, dependiendo de los mensajes recibidos, reflejara como espejo lo que piensan de él y se asumirá como un ser apto, sano, atractivo, inteligente, valioso, capaz, digno, respetado, amado y apoyado o, por el contrario, como alguien feo, ignorante, desvalorizado, incapaz, indigno, irrespetado, odiado y abandonado. La forma como nos traten define como nos trataremos, porque esa es la que consideramos como la más normal. Con la llegada de la pubertad y la adolescencia, se da la bienvenida a la sexualidad y a la necesidad del joven de encontrarse a sí mismo. Se inicia la llamada “brecha generacional” y el tránsito hacia una mayor definición de la personalidad. Esta etapa es crucial ya que en ella surgen con fuerza la competencia y el deseo de ser mejor que los demás.

El joven experimenta una gran necesidad de aprobación por parte de su grupo cercano y aprende a dirigirse hacia quienes los aplauden y a huir de quienes lo cuestionan. Desarrolla, para buscar ser querido, conductas muy específicas que se generalizan hacia la vida adulta. El ingreso al mundo laboral complica el asunto de la formación y manifestación de la autoestima, ya que en ese contexto se nos mide por lo que hacemos y no por lo que somos. Si produces, te quedas y si no te vas. Esa es la medida cuando de dinero se trata.

Finalmente, en la pareja y el matrimonio se expresa mucho de lo aprendido en los años precedentes; grabaciones, condicionamientos, tradiciones; lo que fue vertido en el molde durante muchos años y que hemos llegado a creer que somos. En este tiempo, formamos parte de una sociedad

uniformada en la que muchos han renunciado a expresar su originalidad y tienen ideas fijas de las cosas, que casi siempre siguen, aunque no les funcionen. La inconsciencia y falta de comprensión de lo que ocurre, induce a culpar, a resistir, atacar, a agredir a los demás, a quienes se ve como “malos” que nos comprenden.

Hasta esta altura, ya hemos consumado una percepción de nosotros mismos, puesto que habremos experimentado una manera de hacer las cosas, pensar, actuar y llevamos como sello en la piel, el símbolo de lo que creemos que podemos o no ser, hacer y poseer.

#### **f. Los pilares de la autoestima de Nataniel Branden**

Según los estudios llevados a cabo por Branden (1995), la autoestima por lo menos tiene seis pilares fundamentales, como se señalan a continuación:

##### **La práctica de vivir conscientemente**

Este pilar implica reconocer que el vivir de modo consciente implica procurar ser consciente de todo cuanto tiene la existencia humana y los aspectos que la rodean. Es decir, tomar en cuenta las acciones, los propósitos, los valores y las metas que nos proponemos. Vivir, además, de manera consciente supone tener la capacidad de conocer para cambiar. Es más, demanda tener una actitud favorable hacia la realidad, que esta existe y se desarrolla de menor a más, de lo simple a lo complejo. (Branden, 1995).

Freire, P (1998), afirmaba que “la educación debe concientizar al hombre a estar en el mundo y para el mundo, haciéndolo suyo, en las condiciones socioeconómicas más favorables”.

### **La práctica de la aceptación de sí mismo**

Mediante este pilar se debe reconocer que la autoestima es inviable sin la aceptación de sí mismo y, a la vez, tener la enorme virtud de valorar a los demás seres humanos con quienes mantenemos relaciones constantes, a pesar de vivir, trabajar y educarse en la diferencia, más aún si se nos hallamos en un país tan diverso, complejo y hasta multicultural. Igualmente es una disposición a vivenciar y compartir los pensamientos, sentimientos, emociones, incluso sueños, que alientan a la imaginación y luego a la creatividad e innovación. También es saber y poder compartir con los demás, de modo social, por ser la naturaleza humana, como reconocía el científico alemán Marx, cuando estima que el hombre es un ser social por antonomasia.

### **La práctica de la responsabilidad de sí mismo**

Este pilar implica que para lograr un mínimo de felicidad de sí mismo, se requiere tener una sensación de control sobre nuestra existencia y vivencia, asumiendo las responsabilidades que exige la sociedad y sus grandes retos, cambiables, por cierto, hoy más que nunca, cuando se tiene el cambiante sistema de conocimientos, saberes en el campo de la ciencia, la tecnología y, por cierto, en las humanidades. Esto debe expresarse en reconocerse como:

- Responsable de nuestras acciones y la consecución de nuestros deseos.
- Responsable de las elecciones y toma de decisiones.

- Responsable del nivel de conciencia que se dedica al trabajo, la educación y el progreso social.
- Responsable con los miembros de la familia, el o la conyugue, los hijos, incluso, los amigos.

### **La práctica de la autoafirmación**

A través de este pilar se debe comprender que la autoafirmación “denota el honrar nuestros anhelos, intereses, necesidades, virtudes, valores y encontrar la forma de expresión familiar, social, laboral, cultural, etc., sin atropellar ni abusar de los demás, de sus derechos y aspiraciones, que igualmente tienen a esta legítima aspiración social. Si esta práctica se extendiera a nivel de los pueblos y países, no habría la política de sometimiento, atropello y explotación sobre otros, como es visible en muchas latitudes sociales y económicas.

### **La práctica de vivir con propósito**

Branden (1995), enseña que vivir con propósito significa emplear las facultades humanas para la obtención de las metas propuestas, como es la de estudiar, formar una familia, alcanzar un espacio laboral, decoroso y digno, emprender una organización empresarial, dedicarse a la familia y al desarrollo personal con valores, dignidad en especial, aspectos que en general conceden vigor a la existencia humana. Es decir, implica no vivir por vivir, sino en función hacia un norte, un interés y el afán de contribuir a la forja de una sociedad justa, humanista, con valores y preservación natural y ecológica.

## **La práctica de la integridad personal**

Tiene que haber una coherencia entre nuestros valores, nuestros ideales y la práctica de nuestro comportamiento. Nuestra conducta debe reconducir a nuestros valores. Significa cumplir con nuestros compromisos, con nuestra palabra y genera confianza en quienes nos conocen. Es el aspecto moral de la autoestima del que no se puede prescindir.

### **g. El medio que contribuye al desarrollo de la autoestima**

#### **La familia**

Las influencias extremas son muy relevantes para el proceso de elaboración de nuestra autoestima sea apropiado. Los datos muestran que, en las situaciones de violencia doméstica, por ejemplo, tanto las víctimas como los agresores suelen poseer niveles muy bajos de autoestima. Existen padres, madres, docente o cuidadores que humillan, desprecian, no presentan atención, se burlan o se ríen del niño cuando este pide ayuda, siente dolor o tiene un pequeño accidente, necesita que lo defiendan o expresa miedo, pide compañía, busca protección o siente vergüenza, etc.

Estas actitudes se relacionan con otras totalmente diferentes; demostrándole que es amado, inteligente y apuesto, que provocan en la una gran confusión

Tales como las muestras de cariño son observadas como un mensaje contradictorio por parte del niño y tienen, en consecuencia, un peso negativo en la formación y en el desarrollo de sus capacidades. En el momento en que la persona afectada por esta clase de educación dispersa llega al estado adulto, transmitirá estas mismas formas de humillación o de maltrato, si es el

caso, a otras personas más jóvenes y vulnerables en cualquier sentido físico o emocional. La forma de violencia más generalizada adopta la forma del maltrato emocional. Hay muchas formas de asustar a un niño y hacerle sentir culpable e intimidado sin necesidad de recurrir a la violencia física. Los niños que sufren esta clase de agresiones se atormentan con pensamientos y sentimientos que no pueden comunicar ni compartir con nadie, y aprenden a soportar el dolor en silencio.

Es por esto por lo que los progenitores o padres de familia que estropean la autoestima de sus hijos no siempre, o por lo general casi nunca, lo hacen con intención. Lo tedioso del caso reside en que ellos fueron educados del mismo modo, así que se ajustan a seguir un patrón previamente experimentado y repetitivo.

### **Influencia de la sociedad**

La sociedad en la que vive cumple una función muy importante para la formación de la persona, ya que a partir de la cultura toda familia adopta diferentes pautas o formas de vida que son transmitidas a sus componentes y que contribuyen a formar la personalidad de cada uno de acuerdo a un modelo social. La propia imagen se construye desde fuera hacia dentro desde lo que puedan circunstancialmente pensar quienes nos rodean y no al contrario. Esto origina graves paradojas; un sujeto puede alcanzar una posición social o económica elevadas y tener, no obstante, una baja autoestima. Puede experimentar sentimientos crónicos de inferioridad porque no es bien parecido, sentirse físicamente débil, moralmente cobarde,

o considerarse limitado a causa de su identidad étnica o sus orígenes sociales. Los criterios mediante los cuales las personas se evalúan a sí mismas o se sienten evaluadas por otras, son culturales y han quedado establecidos claramente como modelos sociales que determinan una imagen pública; ser gordo o delgado, guapo o feo, blanco o negro, valiente o cobarde, etc.

### **Influencia de la escuela**

Es fundamental que los padres y los docentes en quienes los padres confían en última instancia, sean capaces de transmitir valores claros. Es muy importante que se enseñe tanto a niños como a jóvenes el significado de estos valores. Los educadores deben ser conscientes de los distintos ritmos de desarrollo de cada niño, a fin de que se sientan cómodos en la escuela y puedan aprovechar débilmente el tiempo que dedican a formarse en los planos académico y personal. También es preciso comprender que la mente de cada niño está llena de imágenes. Estas imágenes son tridimensionales:

La primera dimensión se relaciona con la imagen que el alumno tiene de sí mismo.

La segunda dimensión se vincula con la opinión que el niño tiene de sí mismo en relación con otras personas.

La tercera dimensión se relaciona con la imagen de sí mismo como es y como desearía que fuera. Por todo esto es muy importante que el tiempo que pasan en la escuela les ayude a descubrir y aprender a ser las personas que quieren ser, respetando sus tiempos, conflictos y confusiones. Es importante

tener en cuenta que hay que saber cómo crear un ambiente dentro de la escuela, que permita encontrar oportunidades, donde cada uno pueda sentirse importante. Se deben reconocer y valorar los puntos fuertes de cada individuo. Hay que tener conciencia de los sentimientos y las imágenes que los estudiantes tienen en mente cuando van a la escuela. Ser relativamente transigente con las conductas inadecuadas puesto que los estudiantes, seres aun inestables y en proceso de formación, se rigen a través de posturas agresivas o incorrectas.

#### **h. Factores que influyen en la autoestima**

Los factores que influyen de forma interdependiente en la formación de la personalidad del individuo, reforzando cada uno de ellos la autoestima, y por tanto se refuerza de forma automática los otros y viceversa. Estos son:

a) Seguridad: Es el factor mediante el cual creemos conocer fácilmente nuestro nivel de autoestima. Si alguien se siente seguro de sí mismo y lo demuestra en su comportamiento y relaciones da la impresión de que tiene todos los problemas resueltos. En esa perspectiva la persona debe sentirse seguro, y cómodo consigo mismo, en los siguientes contextos.

b) Identidad: Seguro de autoconcepto, es la forma cómo nos percibimos a nosotros mismos como persona. La formación de nuestro autoconcepto empieza a delinearse, desde el nacimiento en conformidad con la manera como nos percibían y nos trataban nuestros padres. Desde estas primeras imágenes y reacciones anímicas se desarrollan sucesivamente distintas facetas del autoconcepto, en conformidad con los distintos conceptos

vivenciales y situaciones de refuerzo positivo o negativo que hayamos recibido.

El individuo con un buen autoconcepto confía en sí mismo y en los demás por lo tanto se muestra seguridad. Se siente cómodo con cualquier cambio, ya sea motivado por él, por las circunstancias o por los demás. Toma decisiones, corre riesgos y entra en acción para conseguir resultados.

c) Integración o Pertenencia: Implica sentirse cómodo y a gusto con los demás, sentir que formamos parte de un grupo familiar, de amigos de trabajo, de estudio, etc., y que aportamos algo al mismo.

La autoestima se desarrolla socialmente, desde que vivimos en sociedad. La persona con buen sentido de pertenencia demuestra sensibilidad y comprensión hacia los demás y habilidad en cooperar y compartir. Se siente cómodo en el grupo y está dispuesto a interactuar, consigue la aceptación a los demás, demuestra características sociales positivas, y está dispuesto a compartir sus conocimientos y emociones cuando estos pueden ser de utilidad propia y de otros.

d) Finalidad o Motivación: Busca que nuestra actuación sea oportuna, necesaria e inevitable. Cuando tenemos motivaciones suficientes modificamos nuestro comportamiento, hacemos todo lo necesario para lograrlo. Desde esa perspectiva desactivamos preconceptos, miedos, vergüenza y orgullos falsos.

El principal elemento de motivación es tener fe en que podemos hacer lo que nos proponemos. La persona con elevado sentido de finalidad y motivación tiene buen sentido de dirección hacia donde le conviene ir y

cómo actuar para llegar donde quiere llegar, se siente motivado a emprender nuevas actividades y a buscar soluciones y alternativas, es proactivo, toma sus decisiones e inicia nuevos proyectos y actividades cuando lo considera oportuno, toma la responsabilidad de sus acciones y de las consecuencias de su forma de actuar.

e) **Competencia:** Implica tener conciencia de la propia valía, de lo que sabemos, sentimos y podemos hacer. Acrecentar la competencia es una decisión personal en función de la propia autoestima. Contrario a la máxima socrática que de lo único que sabemos, y al mismo tiempo lo mucho que podemos aprender. Si reconocemos lo mucho que hemos aprendido y progresado hasta la fecha, podemos motivarnos y responsabilizarnos de lo que queremos aprender para el futuro, decir cómo hacerlo, que recursos utilizar y empezar a trabajar para conseguirlo. La persona con sentido de competencia busca colaborar y autosuperarse en vez de competir. Acepta la derrota como enseñanza para superarse, se siente motivado a actuar con éxito.

Es consciente de sus virtudes, destrezas, potencialidades y debilidades, y acepta estas últimas como oportunidades de crecimiento.

#### **i. Autoestima y Autoconcepto**

García y Misti (1999), dice: la autoestima y autoconcepto están estrechamente relacionados, si la autoimagen (o autoconcepto) satisface a la persona, la valoración es positiva, por lo que eleva a la autoestima. En cambio, cuando la autoimagen no satisface al sujeto. Se produce una valoración negativa que provoca, a su vez, el descenso de la autoestima. Así

pues, la autoestima se encargará de mejorar o empeorar la evaluación del autoconcepto. El cual se explica mejor como las dos dimensiones de una misma realidad; tanto cognitiva(autoconcepto) como la afectiva (autoestima) y ambas se relacionan íntimamente.

Quiles, J. y Estada J. (2004) expresan: el autoconcepto es el concepto que un individuo tiene como ser físico, social y espiritual; el conjunto de elementos que la persona utiliza para describirse, lo que equivaldría a las percepciones que tiene el individuo sobre sí mismo.

Pope (1998), menciona que el autoconcepto está constituido por una constelación de ideas que una persona utiliza para describirse. Mientras la autoestima es una evaluación de la información contenida del autoconcepto, y se deriva de los sentimientos de la persona acerca de las que cosas que es.

De lo leído se concluye que el autoconcepto es la descripción genuina de uno mismo como persona con diversas cualidades ya sean positivas como negativas. A sí pues, podría ser un componente de nuestro autoconcepto, nuestra idea de lo que es la timidez, pero también una idea aproximada sobre nuestra inteligencia. Hay multitud de elementos que pueden ser parte constitutiva de esta imagen de uno mismo, y el autoconcepto sirve para englobarlas bajo una etiqueta.

#### **j. Variables que intervienen en la formación del autoconcepto**

La imagen de sí mismo se descubre durante los primeros años de vida, a medida que los niños aprenden gradualmente que son independientes de las demás personas o cosas.

El autoconcepto se torna más claro y completo a medida que la persona adquiere capacidades cognitivas y afronta las tareas del desarrollo de su niñez, adolescencia y posteriormente la vida adulta.

Casullo, M (1990) señala algunas de las variables que intervienen en la construcción del autoconcepto:

a) El nivel de aspiración: se refiere a las metas, expectativas y logros de una persona respecto a su satisfacción ante una determinada tarea. Todo nivel de aspiración significa la existencia de expectativas de las personas sobre los sucesos que terminan siendo juicios anticipatorios y a la vez que comparaciones subjetivas.

b) Posición del individuo en la estructura social: Diversas investigaciones ponen en manifiesto que la decisión de una persona para concretar ciertas acciones depende el grado en que su autoconcepto se amenazado o potenciado y esto se relaciona en gran medida con el grado de satisfacción de las necesidades. La pertenencia de los sujetos a estratos sociales y culturales diferentes en el término de aprendizajes vitales, determinara que el proceso de la percepción de sí mismo, el individuo ponga más énfasis en algunas dimensiones y menos en otras.

c) El nivel de aspiración del subsistema familiar: Cabe resaltar la importancia que puede llegar a tener sobre el autoconcepto el hecho que se perciba que se está o no satisfaciendo expectativas o aspiraciones que en una persona depositan las figuras centrales de la familia.

d) El efecto de los medios de comunicación: No puede dejar de mencionarse el efecto que los medios masivos tienen en la formación de

expectativas y el desarrollo de identidades. Generan necesidades que no siempre se está en condiciones de satisfacer y proponen sus modelos específicos según sus roles y género.

#### **k. Diferencias entre la autoestima y el autoconcepto**

El término autoestima y autoconcepto pueden ser objeto fácil de confusión y a menudo pueden ser utilizados como sinónimos. Por lo tanto, es necesario identificar las diferencias para evitar posibles confusiones.

Según Papalia, D. (2001). “El autoconcepto es la imagen que tenemos de nosotros mismos, es lo que pensamos de quienes somos, la imagen general de nuestros propios capacidades y rasgos”

La autora cita en su libro “*Desarrollo Humano* a Hartter (1996). Quien afirma que se trata de una construcción cognitiva, que determina como nos sentimos en relación con nosotros mismos y guía nuestras acciones”.

Pope, Mchale & Craighead. (1998). Argumentan que la autoestima puede ser diferencia del autoconcepto definiendo a este como es el conjunto de elementos que una persona utiliza para describirse a sí mismo. Mientras que plantean a la autoestima como la evaluación de la información contenida en el autoconcepto. Podemos examinar la formación de la autoestima pensando en la percepción de uno mismo y del ideal de uno mismo.

La percepción de uno mismo es equivalente al autoconcepto: la visión objetiva de las habilidades, características y las cualidades presentes y

ausentes. El ideal de uno mismo es la imagen de la persona que le gustaría ser y el deseo sincero de poseer determinados atributos.

Branden (1953) citado en Días, M (2008). Sostiene que el autoconcepto se refiere a las ideas, creencias e imágenes de un individuo sobre sus rasgos y características, obligaciones y habilidades, limitaciones y capacidades sean reales o imaginarias. El autoconcepto y la autoestima son la base fundamental para que el ser humano desarrolle al máximo sus capacidades.

El autor postula que, definido de esta manera es más amplio que la autoestima; el autoconcepto sostiene a la autoestima como uno de sus componentes. A diferencia del autoconcepto que nos dice quiénes somos y lo que podemos hacer, la autoestima incorpora un elemento evaluativo, indica si nos vemos bajo una luz positiva o negativa.

## **I. Características de la autoestima**

Para Bonet citado en Tineo, G (2015), “la persona que se estima lo suficiente, posee en mayor o menor grado las siguientes características:”

- 1) El aprecio genuino de uno mismo como persona, independientemente de lo que pueda hacer o poseer, de tal manera que se considera igual, aunque diferente a otra persona.
- 2) Aceptación tolerante y esperanzada de sus limitaciones, debilidades, errores, fracasos. Se reconoce un ser humano falible, como todos los demás y no le acongoja demasiado el hecho de fallar con mayor o menor frecuencia.

- 3) Afecto, una actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia sí misma, de tal forma que la persona se sienta en paz y no en guerra con sus pensamientos y sentimientos, aunque a veces no le agraden, con su imaginación y con su cuerpo.
- 4) Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales, tanto físicas como psíquicas, intelectuales como espirituales.

Coopersmith (1996). Afirma que existen diversas características de la autoestima, entre las cuales incluye que es relativamente estable en el tiempo. Esto quiere decir que la autoestima es susceptible de variar, pero esta versión no es fácil dado que la misma es la responsable de la experiencia, por lo cual otras expectativas o circunstancias pueden cambiar la autoestima.

Asimismo, explica el autor la autoestima puede variar de acuerdo con el sexo, edad y otras condiciones que definen el rol sexual. De esta manera un individuo puede manifestar una autoestima en relación con sus factores específicos.

La segunda característica propuesta por Coopersmith (1996), es su individualidad, dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos; esta es la resultante de las experiencias únicas de cada individuo, el cual es diferente a otros en toda su magnitud y expresión.

Coopersmith agrega que otra de las características de la autoestima es que no es requisito indispensable que el individuo tenga conciencia de sus actitudes hacia sí mismo, pues igualmente las expresara a través de su voz,

postura o gestos, y al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tendera a evaluarse considerando las apreciaciones que tiene elaboradas sobre su persona.

### **m. Elementos que conforman la autoestima**

Los conceptos de autoimagen, autovaloración y autoconfianza se consideran claves para entender el proceso de la autoestima, ya que estos son los componentes que conllevan a la estimación propia.

#### **Autoimagen**

La autoimagen es el retrato que la persona tiene de sí misma, siendo esta visión fidedigna, o sea, una imagen real del individuo. Esta capacidad de verse a sí mismo no mejor ni peor de lo que es, considera un proceso de toma de conciencia de los deseos, sentimientos, debilidades, virtudes, etc., para obtener una autoimagen realista.

Una de las principales causas de una autoestima inadecuada es la falta de claridad en el conocimiento de sí mismo, lo que provoca sentimientos de superioridad inferioridad, además de la ignorancia acerca de los defectos y virtudes que se poseen.

#### **Autovaloración**

La autovaloración se entiende como el modo de apreciarse como una persona para sí y para los demás. Cuando la persona tiene una buena autoimagen es porque valora positivamente lo que ve y tiene fe en su competitividad.

Por el contrario, cuando la persona tiene una autoimagen dañada o mala es por la autoevaluación negativa que posee acerca de sí, lo que afecta a la capacidad de quererse y conocer sus virtudes.

### **Autoconfianza**

La autoconfianza consiste en considerarse capaz de realizar diferentes cosas de manera correcta. Es tener la convicción interna que permite al individuo sentirse tranquilo al momento de tomar decisiones, enfrentar retos y provoca cierta independencia frente a la presión que pueda ejercer un grupo. Una persona que no confíe en sí misma es insegura y conformista, lo que da como resultado una impotencia e incapacidad para realizar tareas nuevas.

### **n. Componentes de la autoestima**

Según Cortés de Aragón, L. y Aragón, J. (1999) los componentes de la autoestima son: el componente emocional, el componente cognoscitivo y el componente conductual, los cuales siempre están unidos y se relacionan entre sí.

### **Componente cognoscitivo**

El componente cognoscitivo de la autoestima se denomina “autoconocimiento”, “autoconcepto”, “autocomprensión”, “autoimagen” y “autopercepción”. Se refiere a la representación mental que se forman las personas sobre sí mismos; es decir, al conocimiento sobre los rasgos de la propia personalidad, de lo que se quiere, se busca, se desea y se hace. No se puede tener autoestima sin poseer alguna información sobre sí mismos. Ahora bien, esta información puede ser sólida o fundamentada, producto de

una reflexión continua y seria, o voluble y sin basamento, resultado de una ausencia de introspección (mirarse por dentro). En efecto, las representaciones mentales (sensaciones, percepciones, pensamientos, conceptos, juicios, razonamientos y opiniones) que las personas se hacen de sí mismas, pueden ser claras o vagas. En este último caso, los sentimientos que asociarán a dichas representaciones tendrán, con toda seguridad, las mismas cualidades que las representaciones que les sirven de soporte; y las conductas derivadas no serán congruentes ni persistentes.

De una manera general para poder modificar o mejorar nuestras acciones sobre sí mismos se necesita actuar sobre pensamientos positivos y racionales.

### **Componente afectivo /emocional**

El componente afectivo/emocional y evaluativo de la autoestima se denomina “autoaprecio”, “autoevaluación” y “autovaloración”. Se refiere al proceso de evaluarse, apreciarse o valorarse a sí mismos y a lo que se siente al respecto. Y ello se hace dentro de un continuo con dos extremos opuestos: bueno y malo, justo e injusto, aceptable y rechazable, agradable y desagradable, entre otros. (Cortés de Aragón, L. y Aragón, J. (1999).

La importancia en este punto es sobre el actuar sobre lo que estoy sintiendo, en base a nuestras emociones y sentimientos que tenemos las personas acerca de sí mismos, del verdadero afecto que nos mostramos consigo mismos.

## **Componente conductual**

El componente conductual de la autoestima es el elemento activo, instigador de conductas coherentes con los conocimientos y afectos relativos a sí mismos. Términos como independencia, autonomía y autodirección son adecuados para denominar este componente. Por eso, la autoestima no es sólo lo que se piensa y se siente acerca de si mismos, también incluye las conductas que se realizan. De hecho, la mejor manera de identificar el nivel de autoestima que tiene una persona es a través de su comportamiento.

Los tres componentes están muy relacionados, de forma que, actuando sobre alguno de ellos, obtendremos efectos sobre los otros dos. Es así como, al modificar un pensamiento negativo acerca de sí mismos por otro positivo, esto atraerá un sentimiento de bienestar que le impulsará a actuar, logrando hacer algo de lo que no se creía capaz.

## **ñ. Niveles de autoestima**

Afirma Coopersmith (1990) que la “autoestima puede presentarse en tres niveles: alta, normal y baja siendo esto evidente, debido a que puede observarse en las personas cuando experimentan las mismas situaciones en forma notablemente diferente” (como se citó en Rasines S, 2012 p.13).

Al respecto las personas que poseen una *autoestima alta* son personas expresivas, asertivas, con éxito académico y social, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, consideran su trabajo de alta

calidad y mantienen altas expectativas con respecto a trabajos futuros, manejan la creatividad, se autorespetan y sienten orgullo de sí mismos.

Asimismo, el autor Coopersmith agrega que las personas con alta autoestima son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son pocos sensibles a las críticas, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medidas. (Coopersmith, 1975).

Por su parte las personas con una *autoestima media* son personas expresivas, dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que las anteriores.

Por último, las personas con *autoestima baja*, son personas que constantemente se encuentran desanimadas, deprimidas, aisladas, y consideran no poseer ningún tipo de atractivo, estas personas se creen incapaces de expresarse y defenderse; así mismo se sienten débiles para vencer las dificultades que se les presente, tienen de provocar el enfado de los demás, adoptan una actitud hacia sí mismo de negativismo, y carecer de herramientas psicológicas internas para tolerar situaciones y ansiedades.

Por su parte para Branden (2001) existen:

a) Autoestima alta: es sentirse confiadamente apto para la vida, b) Autoestima mediana: es fluctuar entre sentirse apropiado e inapropiado, aceptado o inaceptado como persona, c) Autoestima baja: las personas con este tipo de autoestima son manipuladas por el miedo a la realidad, ante la

que se sienten incompetentes (como se citó en Álvarez García & García Hernández, 2009 P.10)

Las personas con baja autoestima realizan una serie de interpretaciones de la realidad que son sumamente perjudiciales y Enrique Rojas las describe del siguiente modo:

1. Tendencia a la generalización: se toma la excepción por regla, empleándose términos categóricos a la hora de valorar lo que les sucede del estilo: “a mi todo me sale mal o nunca tengo suerte con”.
2. Pensamiento dicotómico o absolutista: Rojas define este concepto como: “binomio extremo de ideas absolutamente irreconciliables”.
3. Filtrado negativo: se da cuando los pensamientos de la persona giran en torno a un acontecimiento negativo sin presentarle atención a las situaciones positivas y favorables de su vida.
4. Autoacusaciones: consiste en la tendencia de la persona a culpabilizarse por cuestiones en las que no es de clara su responsabilidad o directamente no tiene responsabilidad alguna.
5. Personalización: se trata de interpretar cualquier queja o comentario como una alusión personal.
6. Reacción emocional y poco racional: el argumento que desencadena una emoción de signo negativo es errático, ilógico y la persona tiende a extraer conclusiones que la perjudican. (Rojas, 2007).

#### **o. Tipos de autoestima**

Coopersmith (1996). Señala que “los individuos presentan diversas formas y niveles perceptivos, así como diferencias en cuanto al patrón de acercamiento y de respuesta a los estímulos ambientales”. Por ello, la autoestima presenta áreas dimensionales que caracterizan su amplitud y radio de acción. La autoestima fue estudiada en esta investigación en tres áreas, según Coopersmith (1967) en su instrumento CSEI-Coopersmith Self-Esteem Inventories, para adultos (Doménech, 2005).

##### **Autoestima personal**

Coopersmith, S (1996) la autoestima es definida como la parte valorativa y evaluativa de nosotros mismos, conformada por las creencias y actitudes que una persona tiene sobre sí mismo, se manifiesta mediante sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el nivel en que cada persona se considere capaz, significativa, competente y exitosa.

##### **Autoestima Social**

Coopersmith (1996), se refiere a la valoración que la persona realiza y con frecuencia mantiene sobre sí mismo en función a sus relaciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual igualmente lleva implícito un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

Con respecto a la autoestima social, Haeussler & Milicic (1998), mencionan que uno de los factores más decisivos para la adaptación social y el éxito en la vida es tener una alta autoestima; es decir saberse que es competente y

valioso para los otros, lo que involucra las emociones, los afectos, los valores y la conducta. De esta forma, cuando se tiene un alto concepto de sí mismo, la persona se siente importante cuando necesita ayuda, porque reconocer su propio valor, permite que más fácilmente pueda reconocer el de los demás, por el contrario, es una persona inhibida, poco creativa, generalmente, tiende a desvalorar los logros de los demás.

Álvarez, D (2007), “las personas que tienen una baja autoestima social tienen la característica de desconfiar de sus habilidades al desenvolverse dentro de un grupo social, muestran inseguridad, por lo cual se someten a otras personas y permitir que otros enfrenten sus problemas.”

### **Autoestima Familiar**

Para Coopersmith (1990), es la evaluación que el individuo hace y mantiene frecuentemente en relación con sí mismo y sus interacciones con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

La autoestima familiar para Valdés (2001), es aquella que se desarrolla en el núcleo familiar; a pesar de que para muchas familias educar es corregir, lo que conlleva a ser más críticos que estimulantes con sus hijos, el clima emocional del hogar, las expresiones de afecto, el compartir momentos agradables, la forma de tratar y guiar al hijo van a tener una influencia decisiva en la estabilidad emocional futura.

El autor Coopersmith manifiesta que los niños no nacen con ideas de lo que es bueno o malo. Ellos desarrollan estas ideas, basándose en la manera en que son tratados por las personas que le son significativas”. La familia como grupo primario, asume determinadas normas en relación con la estructura familiar, pautas de crianza del niño, vínculos afectivos, sistemas de comunicación; imponiendo al niño todo un estilo de vida, conjunto de valores, creencia, ideales, que de manera imperceptible dan la base para la autovaloración. (Coopersmith, 1988)

**p. Dimensiones de la autoestima**

Coopersmith (1996, citado en Rodas y Sánchez, 2006), señala que los individuos presentan diversas formas y niveles perceptivos, así como diferencias en cuanto al patrón de acercamiento y de respuesta a los estímulos ambientales”. Es por ello, que la autoestima presenta áreas dimensionales que caracterizan su amplitud y radio de acción.

**Dimensión Afectiva**

Es la capacidad de sentir, expresión de sus sentimientos, sensaciones, temores y de establecer vínculos afectivos como valiosos entre amigos, familiares. Lo que refuerza el afronte a situaciones”. Coopersmith (1996, citado en Rodas y Sánchez, 2006)

**Dimensión Física**

“Es la valoración que hace la persona de todo lo que tiene que ver con su físico. Incluye también, en los hombres, el sentirse fuerte y capaz de defenderse; y en las mujeres, al sentirse armoniosa y coordinada”.  
Coopersmith (1996, citado en Rodas y Sánchez, 2006)

### **Dimensión Social**

Consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.  
Coopersmith (1996, citado en Rodas y Sánchez, 2006)

### **Dimensión Académica**

“Consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a si mismo en relación con su desempeño en el ámbito escolar, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad e implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo”.  
Coopersmith (1996, citado en Rodas y Sánchez, 2006).

### **Dimensión Ética**

Se relaciona con el hecho de sentirse una persona buena y confiable o, por el contrario, malo o poco confiable. También incluye atributos como sentirse responsable o irresponsable, trabajador o flojo. La dimensión ética depende de la forma en que la persona interioriza los valores y las normas, y de cómo se ha sentido frente a los demás cuando ha sido cuestionado.  
Coopersmith (1996, citado en Rodas y Sánchez, 2006)

Coopersmith afirma que, si el bienestar e idea de sí mismo está expuesto a cambios y alteraciones, parece ser relativamente resistente a tales cambios.

Al establecerse, da un sentido de continuidad personal.

Así las experiencias que parecen estar asociadas al desarrollo de actitudes positivas o negativas hacia el sí mismo son las categorías de tanto éxitos, valores, aspiraciones y defensas que pensamos detallar.

Coopersmith entiende “el self; como una estructura multidimensional, que se refleja en diversas dimensiones como son: las dimensiones de la experiencia, los atributos, las capacidades y los diferentes énfasis dados en el proceso de abstracción”.

Centra su atención en las actitudes de valoración que las personas tienen hacia uno mismo, la importancia atribuida en los éxitos de cada persona se relaciona con los valores que se han interiorizado de sus padres o personas significativas.

#### **q. Necesidad de autoestima**

Según Branden (1999) El modo en que las personas se experimentan así mismas influye sobre cada momento de su existencia. Su autoevaluación es el contexto básico dentro del cual actúan y reaccionan, dentro del que eligen sus valores, fijan sus metas, se enfrentan a los retos de la vida. Sus reacciones a los acontecimientos están conformadas, en parte, por quienes

son y quienes creen que son, o por el grado de competencia y dignidad que creen poseer.

De todos los juicios que emiten en su vida, ninguno es más importante que el que emitan sobre sí mismos. decir que la autoestima es una necesidad básica supone decir que contribuye de un modo esencial al proceso vital, que es indispensable para un desarrollo normal y sano; que tiene valor de supervivencia. Cuando el grado de autoestima es bajo, disminuye la resistencia frente a las adversidades de la vida. Tienden a sentirse más influidos por el deseo de evitar el dolor que por el de experimentar la alegría.

Para Branden (1988) Esto no quiere decir que sean necesariamente incapaces de alcanzar ciertos valores auténticos. Sin embargo, las personas que tienen una autoestima pobre serán menos eficientes de lo que podría serlo potencialmente, esto también implica que estarán limitados en su capacidad de que sus logros produzcan alegría. Nada de lo que hagan les parecerá suficiente.

El autor demanda que aquellos que manifiestan una confianza realista en su mente y valores, aquellos que se sienten seguros de sí mismos, tienden a experimentar el mundo como algo accesible a ellos, ya a reaccionar adecuadamente a los desafíos ya las oportunidades que se les presenten. La autoestima va a inspirar a los individuos a lograr cosas y que les permitan sentir dicha y satisfacción por los éxitos obtenidos, les permite experimentar el éxito. (Branden, 1988)

Una autoestima alta busca el desafío y el impulso que suponen el cumplimiento de los objetivos dignos y exigentes. lograr estos objetivos o anhelos, nutre a una autoestima sana.

Un bajo nivel de autoestima se inclina por la falta de confianza del ámbito familiar, la sintonía de lo que se da y se exige, lo que a su vez perjudica la autoestima. Cuanto más alta sea la autoestima, mejores probabilidades tendrá en sus relaciones sociales, logrando que sean francas, honestas y adecuadas, esto va a lograr así reforzar el pensamiento de sí mismos positivo. A menor nivel autoestima, mayor será la confusión, evasión e inadecuación de la comunicación con el entorno social, a causa de la incertidumbre sobre sus particulares sentimientos y pensamientos o por miedo al cuestionamiento de los demás. Teniendo como resultado la disminución del aprendizaje positivo de uno mismo. (Branden, 1988)

#### **r. Áreas de la autoestima según Coopersmith**

Según Coopersmith (1975) plantea la exploración de diversas áreas:

Área Sí Mismo: en esta área los niveles altos de autoestima indican que los individuos presentan valoración de sí mismos y altos niveles de aspiración, estabilidad, confianza, adecuadas habilidades sociales y atributos personales.

Además, agrega que presentan estabilidad, confianza, deseos de mejorar. Asimismo, poseen habilidades para construir defensas hacia la crítica manteniendo actitudes e ideas positivas. (Coopersmith, 1975).

Área Social-Pares: en esta área un nivel alto de autoestima indica que el sujeto posee mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores, así como con extraños. La aceptación social y de sí mismos están muy combinados. correcta probabilidad a lograr una adaptación. A su vez evidencian habilidades en las relaciones con su entorno. Logran establecer expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de personas manteniendo seguridad y merito en sus relaciones interpersonales.

Los niveles medios altos indican que en tiempos normales son personas que mantiene una actitud positiva hacia sí mismo, un aprecio genuino de sí mismo, una aceptación tolerante, sin embargo, en tiempos de crisis mantendrá actitudes de la connotación de baja autoestima y le costará esfuerzo recuperarse. (Coopersmith, 1975).

Área Hogar: en esta área un nivel alto de autoestima revela buenas calidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se siente respetado, tiene independencia y una concepción moral propia. Presentan cualidades y habilidades íntimas con la familia sintiéndose más considerados y respetados, poseen independencia y aspiraciones con la familia". (Coopersmith, 1975).

#### **s. Importancia de la autoestima**

La importancia de una autoestima saludable no puede ser ignorada. Es importante porque produce un impacto en la vida y las decisiones. La autoestima es la fuente de la salud mental. Es importante porque, nos

permite llevar el control de nuestra propia vida, nos capacita para hacer lo que deseemos, si tenemos una buena autoestima o una autoestima alta nos sentiremos dignos de felicidad y de respeto, creeremos en sí mismos y también tendremos un sentido de dirección y control en la vida y haremos frente a los problemas y dificultades desde una perspectiva diferente, permite tomar decisiones correctas, tomar acción y sentirse dichoso.

A la vez es importante porque está asociada a los conceptos valorativos de la persona, en términos positivos o negativos, que van concretizándose en su proceso evolutivo, vinculándose por ello con las emociones, las vivencias y los sentimientos vivenciados, internalizados y empleados en ciertas vicisitudes socioeducativas.

En relación con esta importancia, Branden (2011), menciona que la autoestima está asociada a dos componentes: por un lado, tiene que ver con el sentimiento de eficacia y capacidad personal por otro lado, se vincula con la valía de la condición humana. Ampliando estos componentes se puede agregar que el primero le concede a la persona el respeto y confianza por lo que hace, piensa y elige. En tanto que, el segundo promueve la dignidad, el derecho a ser, vivir, convivir, a atenderse y lograr la felicidad, en condición de valores éticos y sociales que fundamentan la condición humana. Estos lineamientos son muy necesarios recalcar, precisamente, en estos tiempos de crisis de la salud mental; es digno de reconocer que la salud emocional es un pilar central alrededor del cual se despliegan los diversos aspectos de la vida personal.

Es que una buena autoestima eleva la capacidad individual para asumir la vida, para promover habilidades y competencias sociales y para generar una cierta confianza en sí mismo o misma, lo que se traduce en un impacto favorable en la salud mental y física.

Por si fuera poco, vale la pena agregar que la autoestima viabiliza la adquisición de cuestiones multifacéticas y multidimensionales, en tanto que incluye diversas dimensiones como autoconcepto emocional y autoconcepto físico motriz respectivamente. Por estos criterios, se estima que la autoestima, hace referencia a una actitud del sujeto hacia uno mismo, expresándose en la forma habitual de pensar, amar, sentir, trabajar, estudiar y comportarse en una determinada realidad social. Por si fuera poco, es necesario subrayar la importancia de la autoestima en los seres humanos porque se trata de apoyar, escuchar y sobre todo de orientar y dar las herramientas necesarias para que se desarrollen como personas en su vida diaria, motivándoles para que ellos mismos redescubran su valía, su personalidad, sus características propias, sus cualidades, defectos, errores, aciertos, haciéndoles sentir seres importantes y protagonistas en el desarrollo social, laborando con una adecuada autoestima y valoración, bajo el fundamento epistemológico de que el progreso de la sociedad y de la historia las hacen las grandes masas populares que hacen uso de su conciencia en su máxima capacidad, que respetan la realidad, que veneran su conciencia y respetan su autoestima.

#### **t. Autoestima en el ámbito laboral**

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

De acuerdo con Coopersmith (1967), las personas con autoestima alta se aproximan a las tareas, actividades laborales con expectativas de que tendrán éxito y serán bien recibidos, confían en sus percepciones y juicios, creen que sus esfuerzos los llevarán a soluciones favorables, aceptan sus propias opiniones, creen y confían en sus propias reacciones y conclusiones, esto les permite sostener sus ideas y puntos de vista cuando hay diferencias de opinión. A su vez guían al individuo a una gran autosuficiencia social, a mejor imaginación condicionándola a un accionar más asertivo; asimismo, son más dinámicos y asertivos en los grupos sociales e incluso en el contexto laboral en que se desenvuelven.

La autoestima juega un papel importante en todos los ámbitos de la vida diaria, incluido también el ámbito laboral, ya que esta se manifiesta en la manera de interactuar con las demás personas y define la pauta de comportamiento que esta utiliza.

Branden, N (2010), “Al no darle importancia necesaria al papel que juega en los empleados se manifiesta descontento e insatisfacción y se crea un ambiente laboral inapropiado para trabajar”.

Relacionando en concreto a la autoestima con el trabajo se puede entender como la confianza de enfrentarse a los desafíos de la vida incluidos los desafíos que representan el llevar a cabo determinada actividad laboral, así como la confianza de saber que se puede triunfar, gozar de la recompensa de los esfuerzos realizados.

Para Branden (2010), La motivación es vista como fuerza de empuje es un elemento primordial en los 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 alineada 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, útil y mantener la autoestima.

Autores como Dolan, García y Piñol (2005), hablan de autoestima organizacional como un concepto nuevo que reúne el conjunto de la autoestima de los miembros de la organización y menciona:

La autoestima organizacional representa la cultura dominante de la empresa y sus valores dependen de la autoestima de sus personas. Los valores económicos, sociales, emocionales y otros forman parte de la autoestima corporativa. Pero, desde la perspectiva sistémica, la autoestima

de una sociedad depende de la autoestima de las organizaciones que la construyen, y de los miembros de la organización.

Haciendo una analogía antropomórfica, podemos decir que las organizaciones, ya sean públicas o privadas tiene una mayor o menor autoestima y valoración de sí mismas, como si de sistemas vivientes se tratara. (Dolan, García y Piñol (2005).

Una organización sana ha de tener una buena autoestima, aunque sin caer en la arrogancia y la prepotencia. La máxima arrogancia de una organización consiste en creerse superior a sus personas, lo cual supone uno, alto, niveles de inseguridad de fondo. Por otra parte, las personas con mayor autoestima desean trabajar con organizaciones líderes en su sector, seguras de sí mismas, que destacan de las demás no solo por sus productos, sino por su liderazgo y por su cultura o forma de hacer las cosas. (Dolan, García y Piñol (2005).

Por su parte Chiavenato (2006), enfoca la autoestima como una fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral ocupante de la mayor parte de la vida de los trabajadores, es necesario que estén motivados para ella con el fin de convertir lo laboral en una actividad estimulante; el estar motivado hacia el trabajo, trae consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentirse competentes, útiles, mantener la autoestima adecuada.

En este sentido, dentro de cualquier institución bien sea empresarial o educativa, cuando los trabajadores tienen buena autoestima, esto conlleva a que se encuentran satisfechos laboralmente, influyendo esto de manera directa en el desempeño laboral de los mismos. Chiavenato (2006), plantea que éste es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco el cual compete tanto al trabajador como a la organización; la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa y llevaría a un óptimo desempeño laboral.

Henriz, (1974), la conciencia del propio valor eleva el estado de ánimo, aumenta la alegría vital, así como el sentimiento del propio poder y fomenta así la capacidad de decisión y la de rendimiento.

Una persona con baja valoración de ella misma experimenta temor a la hora de tomar decisiones, no así alguien que tiene una buena valoración de ella misma, porque está consciente que en la vida va a cometer errores, que va experimentar, pues confía en ella y sabe que por lo que ella es y tiene puede superarlos y salir de ellos; llevando a esta persona a poder tomar decisiones sin miedo a equivocarse, a arriesgarse por la vida para poder dar más de lo que ella tiene ahora.

Santos, (1993), “la aceptación activa va reforzando la autoestima, la cual no es más que el valor que el individuo se atribuye a sí mismo”

Santos (1993) expone “la pirámide de Gestión Personal(PGN), la cual nos ayuda a poder planificar y estar alerta a cualquier situación que se nos presente en nuestra vida, dicha pirámide tiene en su base, es decir donde se

sostiene los demás, el enfoque personal, ya que la persona no puede dar lo que no tiene, entonces debe empezar por ser una persona que sabe que no es más ni menos que nadie, que confía en ella misma sabiendo sus fortalezas y debilidades.

Para poder pasar al siguiente escalón, el tipo de gestión interpersonal, que puede confiar en los demás, ya que es una persona asertiva, es decir, que es capaz de exponer sus deseos, necesidades, pensamientos sin dañar los de los demás; y finalmente, el tipo de gestión integral, que lo logra siendo una persona afirmativa, la que es capaz de nadar contracorriente, claro siendo siempre asertiva, y no darse por vencida por cualquier obstáculo, la que es positiva en el presente y ve con optimismo el futuro”.

Yagosesky (1997), afirma nuestro sentido de valor personal y de confianza en las propias capacidades pueden verse afectadas y hacemos creer que vivimos a merced de las contingencias.

Según Vidal (2000), afirma que la autoestima de un individuo define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonales (consigo mismo) y con su entorno o dígase también lo que le rodea.

#### **u. La autoestima y el trabajo productivo**

Siguiendo a Branden citado en Días (2008). Uno de los aspectos más importantes a considerar dentro de la autoestima, es la relación entre esta y el trabajo productivo, y más ampliamente, su relación con el crecimiento y el ejercicio de las capacidades mentales del hombre. Existe otro sentido en

el que se puede usar el concepto de eficacia; que se refiere a la efectividad de una persona en áreas específicas de consecución, que se derivan del conocimiento y habilidades concretas que ha ido adquiriendo. A este segundo tipo puede calificarse como eficacia particularizada. Una persona puede poseer cierta variedad de habilidades prácticas, sentir confianza en sí misma en un determinado número de áreas delimitadas, manifestando así un grado de eficacia particularizada, sin embargo, carecer de ese sentido de eficacia fundamental que es propio de la autoestima. El hombre conserva su eficacia metafísica mediante la expansión constante de eficacia particularizada, durante toda su vida; es decir, mediante la expansión de su conocimiento, comprensión y capacidad. (Días, 2008)

El crecimiento intelectual constante es una exigencia de la autoestima, una necesidad de la vida humana. Por lo tanto, el hombre sobrevive no ajustándose a su entorno físico como un animal, sino transformándolo por medio del trabajo productivo. El deseo de creer en conocimientos y habilidades, en comprensión y control, es la expresión de la autoestima. Esto no quiere decir que, para una persona psicológicamente sana, la vida consiste únicamente en resolver problemas, realizar un trabajo productivo y perseguir metas a largo plazo. (Días, 2008)

El ocio, el recreo, el amor, el compañerismo humano son elementos vitales de la existencia humana. Pero el trabajo productivo es el proceso mediante el cual un hombre alcanza esa sensación sobre su vida que es la precondition necesaria para ser capaz de disfrutar los demás valores que tiene a su alcance. La persona que carece de dirección o propósito, aquella que carece

de metas productivas, necesariamente se siente indefensa y fuera de control. Un propósito productivo es una necesidad psicológica, una exigencia del bienestar es el de obtener una sensación de control, de eficacia, placer que aquella misma genera. Esta es la forma de placer que una persona psicológicamente sana no pierde nunca, sigue siendo un motivo central en su vida. la envergadura de la ambición productiva de una persona psicológicamente sana sigue siendo un motivo central en su vida. la envergadura de la ambición productiva de una persona refleja no solo la esfera de acción de su inteligencia, sino, lo que es más importante, el grado de su autoestima. A mayor medida que sea el grado de autoestima de un individuo, mayor serán las metas que se fije y mayor serán las expectativas de los retos que tienda a buscar. Los resultados productivos son reacciones y expresiones de una sana autoestima mas no su origen. (Días, 2008)

En líneas generales, existen cinco áreas que se relacionan entre sí, que permiten al individuo gozar de la vida; el trabajo productivo, las relaciones humanas, la reproducción, el sexo y el arte. El trabajo productivo es el área fundamental; es crucial para lograr en el individuo un sentido de eficacia, asimismo, complementar su capacidad de disfrute de manera plena la convivencia con los demás.

Así pues, lo que importa es el resultado de nuestro trabajo, ahora vendemos nuestras habilidades y competencias, nuestra capacidad de establecer buenas relaciones con las personas, pensando y actuando siempre como socios estratégicos de una organización. Mas, aun debemos considerar que

la institución exitosa del futuro será aquella que sea orientada a la autoestima. (Días, 2008).

## **v. La adultez**

### **Definición de adultez**

De acuerdo a la Real Academia española (RAE) se considera adulto a aquella Persona que ha llegado a la plenitud de su crecimiento o desarrollo habiendo alcanzado cierto grado de perfección a causa de la experiencia.

Por su parte Uriarte, J (2005) considera que “la adultez está caracterizada sobre todo por factores sociales, y en consecuencia se considera maduro o adulto al sujeto que es capaz de vivir independientemente, sin la necesidad de ser tutelado emocional, social, afectiva y económicamente”.

Según Nassar y Abarca (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, goza de independencia de sus padres y solvencia económica; quien, desde una perspectiva psicológica, es capaz de responsabilizarse por sus actos y de producir o realizar un aporte al medio social en el que se desarrolla, al tiempo que presenta cualidades psicológicas con independencia de 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. Por ejemplo, no debe excluirse el hecho de que, en nuestra sociedad costarricense, encontramos

niños, niñas y adolescentes asumiendo funciones y responsabilidades de adultos, por lo que asumen parcialmente responsabilidad económica en sus hogares y, por lo tanto, cuentan con cierto grado de independencia a pesar de que biológicamente su proceso de maduración no ha culminado. Tomando en consideración dichas realidades, se puede afirmar que, si bien la adultez se inicia tras el cumplimiento de los requisitos expuestos anteriormente, esto no quiere decir que dicha etapa no se pueda presentar de forma prematura y segmentada.

#### **w. Periodos de la adultez**

Para Alpizar (2005) afirma: la vida es un proceso; y como tal, se encuentra conformada por etapas. Cada una de ellas contribuye de manera importante a la maduración psicoemocional de los individuos, y los forma como seres sociales. De tal manera, desde nuestro nacimiento hasta la llegada a la adultez, se identifican diversas etapas del desarrollo humano, las cuales al cumplirse satisfactoriamente permiten la formación de seres socialmente funcionales y capaces de asumir responsabilidades y retos. (p.1)

Para Papalia (2009) La delimitación de periodos del ciclo de vida varía con respecto a diferentes épocas y las diversas sociedades. Sin embargo, la adultez se divide en tres periodos: adultez joven (aproximadamente de 20 a 40 años de edad), adultez media (de 40 a 65 años de edad) y adultez tardía o vejez (65 años o más).

Los adultos jóvenes por lo general están en la cima de sus potencialidades físicas y de muchos aspectos de sus potencialidades intelectuales. Durante

estos años hacen elecciones de carrera y forman relaciones íntimas que pueden durar toda la vida.

Los adultos de edad media pueden notar algún deterioro en la salud y las habilidades físicas, pero desarrollan patrones más maduros de pensamiento con base en la experiencia práctica. Algunas personas en la adultez media se encuentran en la cima de sus profesiones; otras llegan a callejones sin salida. Algunas desempolvan viejos sueños o persiguen nuevas metas. Muchas tienen hijos que han dejado el hogar. Una creciente conciencia de la inevitabilidad de la muerte puede producir cambios de personalidad y la exploración de nuevas oportunidades de crecimiento.

La mayoría de los adultos mayores son físicamente activos, relativamente saludables, independientes y mentalmente alertas, aunque pueden experimentar cambios en su salud. Pueden desarrollar condiciones crónicas, pero es posible controlar las mediante intervención médica. Muchos adultos mayores tienen más tiempo para cultivar relaciones personales, pero deben lidiar con el declive de algunas de sus facultades, la pérdida de amigos y seres queridos, y la perspectiva de morir. (Papalia, 2009)

Las autoras citadas anteriormente, clasifican el concepto de adultez en dos categorías principales: los adultos y la tercera edad, las cuales se subdividen a su vez en tres etapas conocidas como adulto joven (de los 18 a los 25 años), adulto medio (de los 26 a los 45 años), y adulto tardío (de los 45 a los 64 años). Durante la etapa del adulto joven “el individuo se enfrenta a la vida con deseos de realizar sus sueños de juventud.” (Nassar & Abarca 1983:

p.75); sin embargo, durante este periodo, no existe todavía una afirmación explícita del ser adulto, pero sí 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 el adulto joven avanza en sus diferentes áreas de desarrollo psicoemocional, biológico y económico, este se acerca a la adultez media.

Además, Nassar y Abarca (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 última 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 lo es la aparición de la menopausia y andropausia, la jubilación, y a la adaptación a una inminente vejez. 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. Según Neugarten (1968) citado por Nassar y Abarca (1983, p.80), “los adultos en esta etapa tienen un alto concepto de sí mismos, 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. Ahora bien, cabe destacar que toda época de la vida se encuentra condicionada al medio en la que se desarrolla; por lo tanto, para lograr construir un concepto integral de la adultez, es necesario abordar este tema desde un enfoque cultural.

#### **x. Desarrollo cognoscitivo en la edad adulta intermedia**

Cuando se trata de cognición, el ser humano se convierte en un aprendiz de tiempo completo y de por vida, ya que aprender de manera natural está vinculado a los sentidos y a las experiencias cotidianas; si el aprendizaje se relaciona con conocimientos científicos, retornar a las aulas es una opción que muchas personas de la edad adulta intermedia están considerando, ya sea para iniciar o concluir una carrera, para actualizarse en las nuevas tecnologías o porque sus trabajos así lo requieren.

Mantenerse activo cognoscitivamente, permite estar en contacto con el mundo físico e inmediato, así como con el mundo intelectual interno, aportando contenidos culturales, científicos y ocupacionales, que puedan

aplicarse en alguna actividad laboral o recreativa; durante la vida profesional, cuando llegue la jubilación o el desempleo.

Tener un repertorio de conocimientos y habilidades, reduce el estrés que surge ante la incertidumbre de ser desempleado o empleado poco valorado, de tal manera que se eviten las consecuencias físicas o psicológicas como respuesta del organismo ante situaciones que no se pueden controlar o evitar.

El proceso de aprendizaje del adulto se caracteriza por ser vivencial, activo, actualizado, participativo, interesante y práctico; esto según Cyril Houle, profesor de la Universidad de Chicago, quien además afirma que los adultos poseen características e intereses particulares, y tienen motivaciones diferentes al participar en los diversos programas educativos. Este mismo autor sugiere que existen tres subgrupos de aprendices adultos:

- 1) Los que están orientados a las metas y, por tanto, participan en los programas educativos para lograr ciertos objetivos específicos.
- 2) Los que están orientados a las actividades, y se interesan por las actividades que se realizan.
- 3) Los que están orientados al aprendizaje, y buscan adquirir nuevos conocimientos. (Jiménez, 2012)

En conclusión, es de suma importancia el proceso de aprendizaje del adulto, en el que incluye capacitación constante para el desarrollo de nuevas habilidades, competencias y autorrealización; y más aún la de un trabajador que labora en el área educación como es el caso de los profesores. Vaello

refiere que el profesor emocionalmente competente posee un buen nivel de autoestima, enseña mejor, tiene menos problemas de disciplina con sus alumnos, suele tener una actitud ante la vida optimista y positiva, además de ser capaz de ponerse en el lugar de los demás, resistir bien las pretensiones de los compañeros, superar sin dificultad las adversidades y tener altas probabilidades de ser más felices y tener más éxito.

Vaello, J (2009) De las numerosas competencias socioemocionales que el profesor necesita para su desarrollo personal y profesional, conviene destacar algunas que parecen ser más influyentes y las cuales se dividen en competencias intrapersonales (útiles para perfeccionar la relación con uno mismo) e interpersonales (convenientes para mejorar la relación con los demás).

#### *Competencias intrapersonales*

- ✓ Autoconocimiento: capacidad de reflexionar sobre las propias emociones y estados de ánimo.
- ✓ Autocontrol: capacidad de inhibir respuestas, pensamientos o emociones que nos puedan generar posteriores perjuicios.
- ✓ Autoestima: conjunto de juicios de valor sobre sí mismo.
- ✓ Automotivación: capacidad de emprender nuevas metas por propia iniciativa.
- ✓ Estilo atribucional: forma de explicarse los éxitos y los fracasos propios.

- ✓ Resiliencia: capacidad de superar adversidades, saliendo reforzado de las mismas. (Vaello, 2009)

#### *Competencias interpersonales*

- ✓ Asertividad o respeto mutuo: capacidad de hacer valer los derechos propios sin vulnerar los ajenos, y considerar los derechos ajenos sin renunciar a los derechos propios.
- ✓ Comunicación: capacidad de intercambiar mensajes verbales o no verbales para conseguir determinados objetivos.
- ✓ Empatía: capacidad de conectar afectivamente con los demás y de ponerse en su lugar.
- ✓ Gestión de conflictos: capacidad de afrontar problemas de forma saludable, creativa y pacífica.
- ✓ Influencia o poder: capacidad de conseguir cambios en las conductas, pensamientos o emociones de otras personas con nuestras intervenciones.
- ✓ Negociación: capacidad de llegar a acuerdos y hacer encajar objetivos aparentemente incompatibles mediante la flexibilidad de posturas y la modificación de actitudes. (Vaello, 2009)

#### **y. El trabajo en la edad adulta**

Jimenes, (2012) afirma que para todo adulto el trabajo constituye uno de los aspectos más importantes en esta etapa de vida, debido a que éste permite tener una independencia económica y emocional. En una secuencia

cronológica, durante la juventud se ha elegido una carrera u oficio relacionado con el estilo de vida que se desea llevar, y es en la edad adulta media cuando se desarrolla como una manera de autorrealización.

La postura frente al trabajo va cambiando con el paso de los años, siendo más satisfactoria conforme se llega a la edad adulta, a esto se suma la gratificación; intrínseca, cuando lleva a la satisfacción personal y autorrealización, y extrínseca cuando las condiciones económicas y laborales son satisfactorias. Si esto no fuese así el individuo a esta edad tiende reevaluarse y a plantearse nuevos cambios.

El trabajo, como otras actividades ocupacionales, independientemente de que sean terapéuticas, puede ser la opción para mantener funcionando de manera óptima al cerebro y a las funciones intelectuales. Ciertos tipos de trabajo incrementan las habilidades cognitivas.

Se sugiere que el trabajo no sea superior a las fuerzas y capacidades del individuo, que propicie satisfacción y no estrés, para que sea estimulante y lo mantenga ocupado intelectualmente a quien lo desarrolle. La inteligencia continúa desarrollándose toda la vida, en diferentes áreas cuando se realizan actividades ocupacionales, además del trabajo, se debe considerar la capacitación para perfeccionar o aprender nuevas habilidades.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño de Investigación:

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal-transeccional; no experimental debido a que esta investigación se caracteriza porque no hay manipulación de las variables, sin ninguna intervención directa del investigador, respecto a esto los autores Santa Paella y Feliberto Martins (2010), define: el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Y, de corte transversal-transeccional porque la medición se dará en un tiempo único y determinado, respecto a ello Hernández y Baptista (2010) refieren que los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

M  $\longrightarrow$  O

Dónde:

M = Muestra, que en este caso es el personal de la Institución educativa José Olaya Balandra 15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2017.

O = Autoestima

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población Muestral**

La población muestral estuvo conformada por 46 colaboradores entre directivos, docentes, auxiliares y personal de limpieza; de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura- 2017.

## **3.3. Definición y Operacionalización de la variable**

### **3.3.1 Autoestima**

#### **a. Definición Conceptual:**

La Autoestima según Stanley Coopersmith (1975) considera “que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y mantiene por costumbre sobre sí mismo, expresa una actitud de aprobación e indica el grado en el que el individuo se cree capaz, importante, exitoso y valioso. Es decir, es el juicio personal de valor que se expresa en las actitudes que el individuo mantiene acerca de sí mismo”. La autoestima es la idealización que la persona concibe y desarrolla acerca de sus cualidades, capacidades, rasgos y actividades que goza o persigue; esta idealización es representada como una insignia personal, que radica en la idea que el individuo tiene sobre sí mismo.

### **b. Definición Operacional:**

La autoestima fue evaluada a través de un inventario de Stanley Coopersmith que tiene como consideración evaluativa a las siguientes escalas:

- A) Escala Si Mismo-General:** El cual refieren a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas
- B) Escala Social-Pares:** Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos. Así como sus referentes a las vivencias en el interior de instituciones educativas o formativas y las expectativas con relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.
- C) Escala Hogar:** Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

ÁREAS				
Puntaje total	Si mismo	Social	Hogar	Niveles
0 a 24	0-2	0-1	0-1	Nivel Bajo
25 a 24	3-5	2-3	2-3	Nivel Medio Bajo
50 a 72	6-8	4-5	4-5	Nivel Medio Alto

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

### PUNTAJES Y NIVELES DE LA AUTOESTIMA

A) Escala Sí Mismo-General	1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24 y 25	13 ítems
B) Escala Social-Pares	2,5,8,14,17 y 21	5 ítems
B) Escala Hogar	6,9,11,16,20 y 22	6 ítems
		25 ítems

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

## 3.4 Técnicas e Instrumentos

### a. Técnicas

Para el estudio de esta investigación se hará uso de la técnica de la encuesta.

García, M; Ibez, J y Alvira, F (1993) la definen como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos

representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”.

#### **b. Instrumentos**

El instrumento por utilizar será el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) Adultos –Forma “C” (1975); el cual se presenta a continuación:

### **FICHA TÉCNICA**

#### **INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE STANLEY COOPERSMITH ADULTOS- FORMA “C”**

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

**AÑO DE PUBLICACION:** 1967

**PAÍS DE ORIGEN:** Estados Unidos.

**AUTOR:** Stanley Coopersmith.

**ESTANDARIZACIÓN:** María Isabel Panizo (1985, citado por Matos Apulinario, Ruth 1999).

**ADMINISTRACIÓN:** Su administración es individual y colectiva.

**DURACIÓN:** Tiene un aproximado de 20 minutos, aunque no hay tiempo límite.

**SIGNIFICACIÓN:** Es una prueba diseñada para medir actitudes valorativas hacia el sí mismo para sujetos mayores de 15 años y está compuesta por 25

ítems. Los ítems se deben responder de acuerdo así el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos afirmativos o negativos; los ítems del inventario generan un puntaje total, así como puntajes separados en tres áreas: sí mismo general, social-pares y hogar.

**INSTRUCCIONES:** Se le dice al evaluado; en las páginas siguientes encontraras una lista de frases sobre sentimientos, si una frase describe como generalmente tú te sientes, marca con una “X” en la columna de verdadero.

Si una frase no describe como generalmente tú te sientes, marca con una “X” en la columna de FALSO. No hay respuestas correctas o incorrectas todas valen.

**CALIFICACIÓN:** El inventario consta de 25 ítems, distribuidos en tres áreas, 13 se refieren a sí mismo, 6 ítems se refieren a las áreas social-pares y 6 ítems al área familiar. El puntaje máximo es de 100 puntos y no existe escala de mentiras que invaliden la prueba. Los puntajes se obtienen sumando el número de ítems respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicado este por cuatro (04).

**SUB-ESCALAS QUE MIDE:** Sí mismo general, social-pares y hogar.

**INTERPRETACIÓN:** La interpretación del puntaje total se realizará en base a los cuártilos, donde los extremos miden la alta y baja autoestima, y los cuártilos centrales miden la autoestima media ya sea esta media-alta o media-baja de la autoestima.

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:** Stanley Coopersmith (1967), reportó la confiabilidad del inventario a través de la prueba-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, quien utilizó el coeficiente de confiabilidad por mitades al azar, obteniendo luego ese procedimiento que la correlación entre ambas mitades fue 0.78.

### 3.5 Plan de Análisis

En relación con la esencia de esta investigación; para el análisis de los datos se utiliza, las técnicas de análisis estadístico descriptivo e inferencial, como son uso de tablas de distribución, de frecuencias porcentuales y gráficos; dependiendo el comportamiento de la variable en estudio. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa informático “Microsoft Office Excel 2010”.

### 3.6. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117”, veintiséis de octubre, Piura 2017?	Autoestima	Si mismo Social-Pares Hogar	Objetivo General	Tipo	Encuesta
			Determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa “José Olaya Balandra15117”, veintiséis de octubre, Piura 2017.	Cuantitativo	
				Nivel	Instrumentos
			Objetivos Específicos	Descriptivo	Escala de autoestima de Cooper Smith, versión para adultos.
			Diseño		

			<p>-Identificar el nivel de autoestima en la subescala de sí mismo en el personal de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117”, Veintiséis de Octubre, Piura 2017.</p>	<p>No experimental</p> <p>Transeccional</p>	<p>Forma “C”</p>
			<p>-Identificar el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117”, Veintiséis de Octubre, Piura 2017.</p>	<p>Población Muestral</p> <p>46 colaboradores (directivos, docentes, administrativos y personal de limpieza) de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117”, Veintiséis de Octubre, Piura 2017.</p>	
			<p>-Identificar el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la Institución Educativa “José Olaya Balandra-15117”, Veintiséis de Octubre, Piura 2017.</p>		

### 3.7 Principios Éticos:

La investigación se abocó a los siguientes principios siendo el primero el de protección a la persona; donde se les explico a los encuestados los objetivos de la investigación, asegurándoles que se mantendrá de manera anónima la información. Asimismo, se hizo uso del principio de beneficencia y no

maleficencia; en el cual se explicó que los resultados y/o información obtenida no sería usada para causar daño, ni perjuicio.

En cuanto al principio de justicia; se puso en primer lugar el respeto los derechos de cada colaborador, haciéndole hincapié en que el instrumento era único para todo el personal, sin importar el cargo que ocupase dentro de la institución.

Continuando así con el principio de integridad científica; en el cual se informó a los colaboradores, los objetivos de la investigación, como también se explicó la validez y estandarización de la prueba con que se les evaluaría, afirmándoles que la calificación sería totalmente imparcial.

Por último, el consentimiento informado y expreso; se contó con la previa autorización y permiso de las autoridades de la institución, quienes con precaución hicieron llegar un documento informado con petición de la aprobación del procedimiento. En cuanto a la aplicación de los cuestionarios se realizó con consentimiento de cada uno de los colaboradores, siendo libres en sus respuestas, sin ningún tipo de presión, sabiendo que los datos obtenidos serán en uso solo beneficioso.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

Tabla I

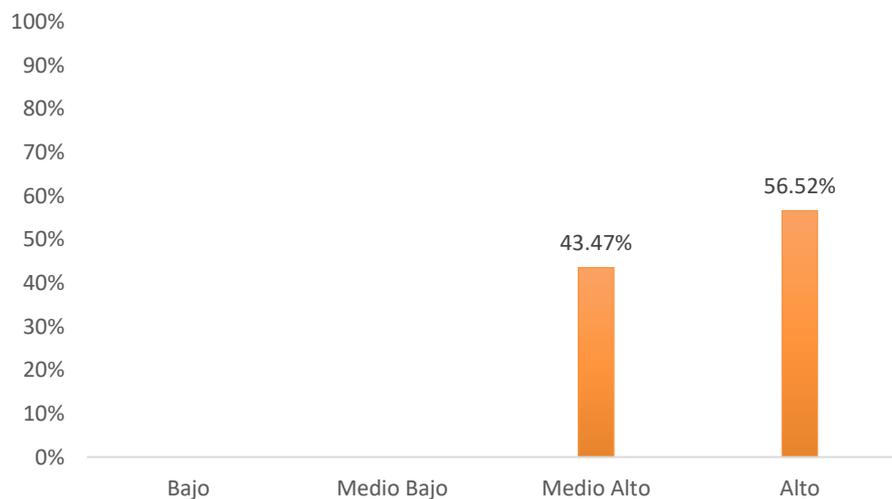
Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel medio bajo	0	0%
Nivel medio alto	20	43.47%
Nivel Alto	26	56.52%
Total	46	100%

*Fuente: Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith Adultos –Forma “C” (1975).*

Figura 01

Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.



*Fuente: Ídem tabla I*

Descripción Tabla I, Figura 01. El 56.52% de los evaluados sobresale un nivel de autoestima Alto, el 43.47% de los evaluados predomina un nivel de autoestima medio alto.

Tabla II

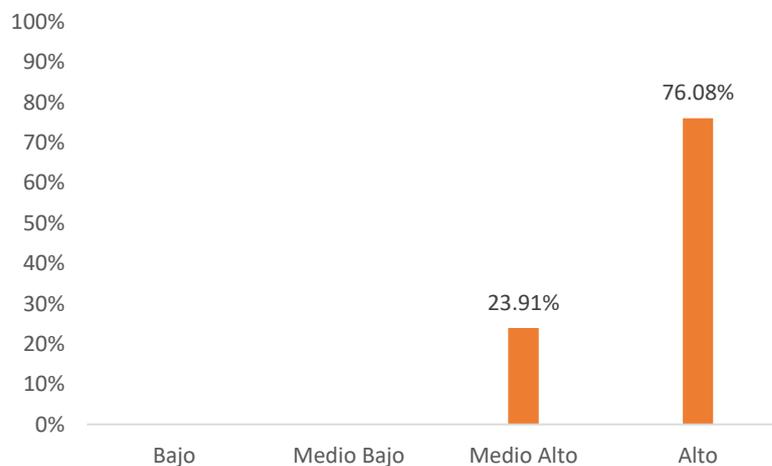
Nivel de autoestima en la sub-escala “Sí Mismo” en el personal laboral de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel medio bajo	0	0%
Nivel medio alto	11	23.91%
Nivel alto	35	76.08%
Total	46	100%

*Fuente: Ídem tabla I*

Figura 02

Nivel de autoestima en la sub-escala “Sí Mismo” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017”.



*Fuente: Ídem tabla I*

Descripción Tabla II, Figura 02. El 76.08% de los evaluados predomina un nivel de autoestima en la subescala - Si mismo, Alto y 23.91% de los evaluados prevalece un nivel de autoestima Medio Alto.

Tabla III

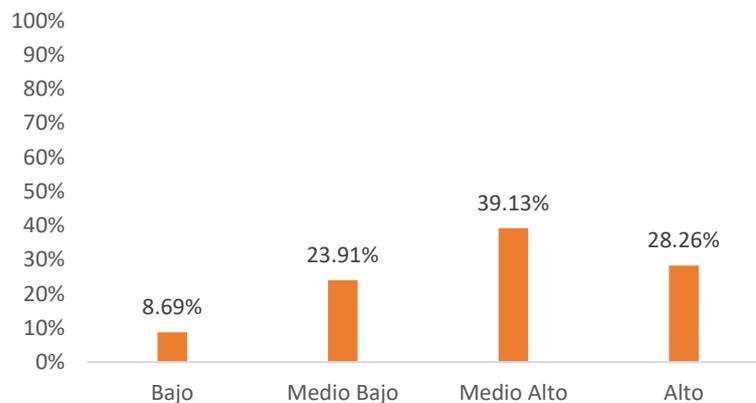
Nivel de autoestima en la sub escala “Social Pares” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	4	8.69%
Nivel medio bajo	11	23.91%
Nivel medio alto	18	39.13%
Nivel alto	13	28.26%
Total	46	100%

*Fuente: Ídem tabla I*

Figura 03

Nivel de autoestima en la sub escala “Social Pares” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.



*Fuente: Ídem tabla I*

Descripción Tabla III, Figura 03. El 39.13% de los evaluados sobresale un nivel de autoestima en la sub escala- Social Medio Alto, el 28.26% de los evaluados predomina un nivel de autoestima Alto, 23.91% de los evaluados prevalece un nivel de autoestima Medio Bajo y el 8.69% de los evaluados predomina un nivel de autoestima bajo.

Tabla IV

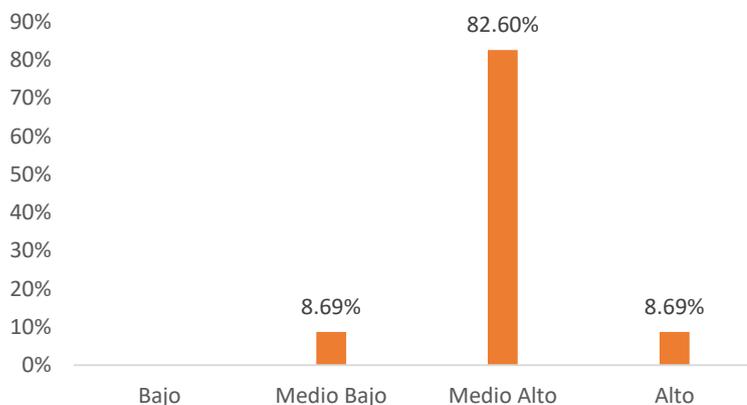
Nivel de autoestima en la sub-escala “Hogar” en el personal laboral de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nivel bajo	0	0%
Nivel medio bajo	4	8.69%
Nivel medio alto	38	82.60%
Nivel alto	4	8.69%
Total	46	100%

*Fuente: Ídem tabla I*

Figura 04

Nivel de autoestima en la sub-escala “Hogar” en el personal laboral de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017.



*Fuente: Ídem tabla I*

Descripción Tabla IV, Figura 04. El 82.60% de los evaluados predomina un nivel de autoestima en la subescala hogar Medio Alto, 8.69% de los evaluados prevalece un nivel de autoestima Alto y 8.69% de los evaluados prevalece un nivel de autoestima Medio bajo.

## 4.2 Análisis de Resultados

El nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” predomina un nivel alto lo que según el inventario de autoestima de Coopersmith- versión © menciona que son personas que se caracterizan por ser optimistas, expresivas, asertivas, con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales y mantienen altas expectativas con respecto a sus trabajos. Son personas que se autorrespetan y sienten orgullo de sí mismos, siendo así que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medidas. (Coopersmith, 1975).

En sintonía con lo anteriormente expuesto, el autor Branden (1995) refiere que son personas que manifiestan una confianza realista en su mente y en sus valores, se sienten seguros de sí mismos lo que les permite experimentar el mundo como algo accesible a ellos, y a reaccionar adecuadamente a los desafíos y a las oportunidades que se les presenten a lo largo de su vida.

Esto coincide con la investigación realizada por Guarnizo (2017) cuya investigación tuvo como objetivo determinar en nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Micaela Bastidas, Veintiséis de Octubre – Piura 2017”, la cual revelo en sus resultados que personal presenta en la sub-escala general con el 66 % un nivel alto de autoestima, y manifiesta “que en su mayoría el personal se siente bien consigo mismo, competente y merecedor de éxito”.

A continuación, el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” en la sub-escala: “Si mismo” prevalece un nivel alto lo cual según el inventario de autoestima de Coopersmith versión ©; indica que el personal evaluado presenta correcta valoración de sí mismo, estabilidad, confianza y deseos de mejorar. Asimismo, poseen adecuadas habilidades sociales y confían en sus atributos personales lo que les permite construir defensas hacia la crítica manteniendo actitudes e ideas positivas. (Coopersmith, 1975).

Estas definiciones concuerdan con las del autor Branden (1988) manifiesta que son personas que tienen confianza realista en su capacidad de pensar y a reaccionar adecuadamente a las oportunidades que se les presenten, lo que les permite superarse y lograr sus metas propuestas sintiendo satisfacción por los logros obtenidos. Asimismo, son personas que tiene una clara visión de sus autopercepciones y restan importancia a la crítica.

En este sentido cabe mencionar a Mejías (2017) quien en su investigación titulada “Nivel de autoestima en el personal de la I.E Juan de Morí- Catacaos, Piura 2017”, revela un porcentaje alto en esta subescala quien sostiene “que las personas en este nivel de autoestima son capaces de trabajar persistente y responsablemente por sus objetivos planteados. Además, son espontaneas, se alegran de recibir expresiones de cariño y tienen facilidad para demostrar las propias con los demás”.

Siguiendo en respuesta al segundo objetivo específico planteado en esta investigación, el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa

José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” en la subescala: “Social Pares” sobresale un nivel medio alto por lo que basándonos en las consideraciones que señala el inventario de autoestima de Coopersmith versión © indica que el personal evaluado evidencia correcta probabilidad a lograr una adaptación. A su vez evidencian habilidades en las relaciones con su entorno. Logran establecer expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de las personas, pero en ocasiones sienten inseguridad de su valía personal lo que les conduce a la búsqueda de aprobación social y experiencias que le conduzcan al fortalecimiento de su autovaloración, sin embargo, mantienen merito en sus relaciones interpersonales. (Coopersmith, 1975).

Con respecto a la autoestima en esta sub escala, Haeussler & Milicic (1998), sostienen que son personas con altas probabilidades para la adaptación social y el éxito en la vida; lo que les permite sentirse competentes y valiosos para los otros. Sin embargo, pueden mostrar inseguridad de sí mismos, lo que les hace dependientes de la retroalimentación de los demás; no obstante, aceptan cuando necesitan ayuda y la solicitan sin temores, por tanto, le es más fácil expresarse y entablar relaciones; generalmente, tiende a valorar sus logros y de los demás.

A esta descripción cabe mencionar a la investigación realizada por Seminario (2018) cuya investigación titulada: “Nivel de autoestima en trabajadores del centro de salud Ayabaca - Piura 2018”; evidencian los resultados en esta sub escala social que los trabajadores presentan un nivel medio alto de autoestima, quien manifiesta que en su mayoría son personas optimistas, con altas

probabilidades de conseguir el éxito, pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal y del trato con los demás.

Finalmente teniendo en cuenta el último objetivo de esta investigación, determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” en la subescala: “Hogar” predomina un nivel medio alto, lo cual según las valoraciones del inventario de autoestima de Coopersmith versión © nos indica que en su mayoría el personal evidencia cualidades y habilidades íntimas con la familia, tienen sentimientos de consideración por parte de los miembros de su familia, lo que les permite sentirse respetados, poseen independencia, aspiraciones con la familia y una concepción moral propia. (Coopersmith, 1975).

En consonancia a esto Valdés (2001), refiere que la autoestima en esta subescala la representan personas que establecen vínculos afectivos entre sus familiares, permitiéndoles compartir un clima emocionalmente estable en el hogar, son personas que hacen demostraciones de afecto sin temor, comparten momentos agradables y generalmente tienen una alta consideración con sus relaciones familiares de acuerdo a sus propios juicios.

A todo esto, cabe citar a Mejías (2017) que en su investigación realizada tuvo como finalidad determinar el nivel de Autoestima del personal de la I.E Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017, cuyos resultados demuestran porcentajes medios altos para esta subescala, afirmando al respecto que gran parte del personal “son personas que poseen concepciones propias acerca de lo que está bien o mal

dentro del marco familiar, asimismo, tienen seguridad de su valor como ser humano y del valor a este grupo en el desarrollo de su vida.”

## **V. CONCLUSIONES:**

- ✓ El nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” predomina alto.
- ✓ El nivel de autoestima en la subescala “Sí Mismo” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” predomina alto.
- ✓ El nivel de autoestima en la subescala “Social-Pares” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” predomina medio alto.
- ✓ El nivel de autoestima en la subescala “Hogar” en el personal de la Institución Educativa José Olaya Balandra-15117, del distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2017” predomina medio alto.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### Recomendaciones

- ✓ Implementar un proyecto innovador que apunte al fortalecimiento y mantenimiento de la autoestima en cuanto al desarrollo de nuevas habilidades, nuevos retos despertando así su espíritu proactivo y la importancia de las competencias socioemocionales en el desarrollo personal y profesional; mediante la aplicación de estrategias creativas como, concursos, ferias, dinámicas, actividades de expresión corporal, actividades recreativas, retiros familiares, entre otros.
- ✓ Gestionar convenios con diferentes organizaciones dedicadas a la capacitación, universidades y colegio de psicólogos con el objeto de fortalecer y optimizar el nivel de autoestima del personal en las sub escalas social y hogar.
- ✓ Diseñar un programa de formación para el desarrollo y fortalecimiento de la autoestima, el cual cobije todos los niveles operativos de la institución educativa, en el que se incluya eventos de capacitación conjuntamente con facilitadores de alto nivel, seminarios, talleres interactivos, lectura de libros de autoayuda y realización personal; con el objetivo de mantener al personal capacitado, motivado y con un óptimo nivel de autoestima.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara, J (1993) *Cómo educar la autoestima*. Barcelona, Edit. ceac s.a. 1993. Barcelona. España.
- Alpizar, W (2005). *Hacia la construcción del concepto integral de adultez*. revista *semestral*, no. 10 año 5 -issn1409 – 4568. recuperado en: <http://c:/users/x/downloads/10704-texto%20del%20art%c3%adulo-15631.pdf>
- Álvarez García, C. L., & García Hernández, O. Y. (2009). *Autoestima y autoconcepto*. facultad de psicología. Morelia, Michoacán: Universidad Michoacana de san Nicolás de Hidalgo.
- Álvarez, D. (2007). *como influye la autoestima en las relaciones interpersonales*. Facultad de ciencias de la Educación. Almería, España: Universidad de Almería.
- Baron, R. (1997) *Fundamentos de la psicología*. México: Pearson educación
- Bonet, J (1997) *Sé un amigo de ti mismo, Manual de autoestima*. Editorial: Sal Terrae.
- Branden, N (1995) *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5.
- Branden, N. (1988). *La autoestima día a día*. Editorial: Paidós Ibérica Ediciones S A. Barcelona – España.
- Branden, N. (1999). *El respeto hacia uno mismo*. Barcelona: Paidós.
- Branden N. (2010). *Como mejorar su autoestima*. 3 edición España editorial Paidos Iberia. Buendía, Riquelme, J. Antonio R. (2004).

- Branden, N. (2011). *El poder de la autoestima.como potenciar este importante recurso psicologico* Florida: Paidos. recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=zpn\\_lf5ygemc&printsec=frontcover&dq=branden+\(2011\)](https://books.google.com.pe/books?id=zpn_lf5ygemc&printsec=frontcover&dq=branden+(2011))
- Casullo, M (1990). *El autoconcepto: Técnicas de Evaluación*. Psicoteca Editorial, Buenos Aires. Obtenido de <http://biblioteca.psi.uba.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=216>.
- Coopersmith, S. (1975). *Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI)*. Versión adultos. San Francisco. EE. UU. 3era edición.
- Coopersmith, S. (1959). *Estudio sobre la estimación propia*. Psicología Contemporánea. Selections Scientifics American. Madrid. Blume.
- Coopersmith, S. (1969) *Los antecedentes de autoestima*. San Francisco: Ed. Hombre libre.
- Coopersmit, S (1967). *Autoestima de Coopersmit*. Psicología de El Salvador 47(12), 59-67.
- Coopersmith, S. (1990) *SEI: autoestima.inventories*. Palo alto consulting Psychologists Press.
- Coopersmith, S. (1996). Estudio sobre autoestima. Ed. Trillas. México.
- Cortés de Aragón, L. y Aragón, J. (1999). *Autoestima y Comprensión Práctica*. Caracas, Venezuela: San Pablo.

Cruz, C (2017) *Relación entre la autoestima y el nivel de desempeño docente en la universidad Autónoma de Ica, 2017.*

Chiavenato, A (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición  
Santafé de Bogotá: Editorial Mc Graw- hill.

Días, M (2008) *Autoestima y autoeficacia durante el proceso de jubilación en los hombres-Mendoza-2008.*

Doménech, E. (2005). *Actualizaciones en psicología de la adolescencia.*  
Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.

Dolan, S., García, S., Piñol, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo. 2ª ed.*  
México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Freire, P (1998). *La educación como práctica de la Libertad*, Río de Janeiro, Brasil.  
Editorial Horizonte.

García, A. (1999). *Panorama de la investigación sobre el autoconcepto en España (1976-1998)*. Revista Electrónica de Psicología. Recuperado de  
[http://www.psiquiatria.com/psicologia/vol3num1/artic\\_5.htm](http://www.psiquiatria.com/psicologia/vol3num1/artic_5.htm)

García, M; Ibez, J y Alvira, F (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

- Guarnizo, C (2017). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E Micaela Bastidas-Veintiséis de octubre – Piura 2017*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en psicología). Recuperada de:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10876/autoestima\\_adultez\\_guarnizo\\_infante.pdf?sequence=&isallowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10876/autoestima_adultez_guarnizo_infante.pdf?sequence=&isallowed=y)
- Haeussler, I. Milicic, N. (1995). *Confiar en uno mismo: programa de autoestima*. México: Dolmen.
- Hernandez, R, Fernandez, C y Baptista, P (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta edición.
- Herrera, C (2016) *Autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete, marzo-2016*.
- Inca, L (2017). *Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal” - Lima ,2017*.
- Izquierdo Martínez, Angel (2007). *psicología del desarrollo de la edad adulta: teorías y contextos*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2),67-86. ISSN: 0214-9877.
- Jimenes, G (2012) *Teorías del Desarrollo*, (Primera edición) recuperado desde:  
[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Teorias\\_del\\_desarrollo\\_III.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Educacion/Teorias_del_desarrollo_III.pdf)
- Leyva, C (2017) *La autoestima y los estilos de afrontamiento del estrés en el personal de salud de la policía Nacional del Perú, red norte y red Oeste, 2017*.

Mansour y Tajrobehkar (2015) *Autoestima en la predicción de la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesores – Irán, 2015*. (Informe de tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/2831/1/2017\\_alvan\\_autoestima\\_asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/2831/1/2017_alvan_autoestima_asociado-al-desempe%C3%B1o-laboral.pdf)

Mejías, S (2017) “*Nivel de autoestima del personal de la I.E Juan de Morí, Catacaos–Piura 2017*”. (informe de tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología). Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11308/autoestima\\_dultez\\_mejias\\_ancajima\\_sharina\\_thais.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11308/autoestima_dultez_mejias_ancajima_sharina_thais.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Miranda, E Y Del Rocío, N (2015) “*La autoestima y su relación del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora, 2015*”.

Monbourquette Jean. “*autoestima y cuidado del alma*”. Ottawa: Bonum;2008.

Papalia, D., Wendkos, S. & Duskin, R. (2001). *Desarrollo Humano*. Bogotá: Editorial: McRae-Hill. Undécima Edición.

Papalia, D (2009) *Desarrollo del adulto y vejez*. 3ra edición. Mexico.editorial mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v

Pope, A.W., Mchale, S., & Craidghead, W. (1988). *Mejora de la autoestima con niños y adolescentes*. Editorial Boston: Allyn y Bacon.

Ramos, A (2014) “*Autoestima y los conocimientos sobre autocuidado en el adulto mayor en el C.S.Conde de la Vega Baja*”.

- Rasines Sira, C (2012). *Relación de la Cirugía Estética con los Niveles de Autoestima y Autoconcepto en Mujeres*. licenciatura en psicología. barquesimeto: universidad centrooccidental.
- Rojas, E (2007) *¿Quién eres?*, Madrid. Ediciones, Temas de hoy S.A. isbn:978-84-8460-573-7
- Romero, H., y Jaramillo, R. (2010). *Clima organizacional. Su relación con el factor humano*. México: ceprocadep.
- Santos, N. (2015). *Autoestima Media*. Obtenido de <http://myslide.es/documents/autoestima/media.html>.
- Seminario, E (2018) “*Nivel de Autoestima de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca-Piura, 2018*”.
- Tineo, D (2013) *clima social familiar y la autoestima del personal administrativo del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicus. Chulucanas-Piura. Peru, 2003*.
- Uriarte, J (2005) *En la transición a la edad adulta. los adultos emergentes. international journal of developmental and educational psychology*, vol. 3, 2005. badajoz, españa, pp. 145-160
- Vaello, J (2009) *el profesor emocionalmente competente*. 1era Edición (2009). Editorial Grao. Barcelona-España.
- Valdés, L. (2001). *Programa de intervención para elevar los niveles de autoestima*. Rev Estud. Pedagóg, 27, 65-73.

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

Yagosesky, R. (1997). *Autoestima. Autoestima en palabras sencillas*. Caracas: San  
Pablo.

## **ANEXOS**

"Año del buen servicio al ciudadano"

SOLICITO: REALIZAR PROYECTO DE TESIS

SEÑOR: WALTER LLAPAPASCA TIMOTEO

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA BALANDRA

I.E. N° 15177	
"JOSE OLAYA BALANDRA"	
EXP N°	802
FECHA	16-10-2017
HORA	9 am
FIRMA:	<i>[Firma]</i>

Yo María Consuelo Gonza Abad, identificada con código universitario nro: 0823140083, estudiante de la facultad de ciencias de la salud, escuela profesional de psicología de la universidad los Ángeles de Chimbote, con DNI nro: 76271951, Así mismo ubicada en domicilio: Mz F7 lote 10 San Sebastián, de la ciudad de Piura, ante usted me presento y expongo:

Que, encontrándome en el VIII ciclo académico, me es necesario realizar mi proyecto de tesis, en la institución que dignamente usted dirige, por el tiempo establecido por el reglamento del ciclo académico- ULADECH.

POR TANTO:

Ruego a usted señor director acceder a mi solicitud, por ser de justicia.

Veintiséis de Octubre-Piura, 16 de octubre del 2017.

Atentamente,

*[Firma]*  
Ps. Susana Velásquez  
COORDINADOR ACADÉMICO

*[Firma]*  
María Consuelo Gonza Abad  
Código universitario 0823140083

## INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSIÓN ADULTOS

NOMBRE: ----- EDAD: ----- SEXO: (M) (F)

PROFESIÓN: ----- FECHA: -----

Marque con un aspa (X) debajo de V o F, de

acuerdo a los siguientes criterios: V cuando la

frase SI, coincide con su forma de ser o pensar

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

Nº	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 mí		
12	Es bastante difícil ser “yo mismo”		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No soy 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		

## PRESUPUESTO

<b>PRESUPUESTO DE DESEMBOLSO (Estudiante)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Numero</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Suministros</b>			
✓ Impresiones	200.00	1	200.00
✓ Fotocopias	150.00	1	150.00
✓ Empastado	100.00	1	100.00
✓ Papel bond A-4(500) hojas	30.00	3	90.00
✓ Lapiceros	50.00	1	50.00
<b>Servicios</b>			
✓ Uso de Turnitin	100.00	2	200.00
✓ Asesorías	900.00	2	1,800
<b>Sub total</b>			
Gastos de viaje			
✓ Pasajes para recolectar información	300.00	1	300.00
<b>Sub Total</b>			
<b>Total de presupuestos desembolsable</b>			<b>2790.00</b>
<b>PRESUPUESTO NO DESEMBOLSO (Universidad)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Numero</b>	<b>Total (S/.)</b>
<b>Servicios</b>			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital- LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos.	35.00	2	70.00
Soporte informático (Modulo de Investigación del ERP University-MOIC)	40.00	4	160.00
Población de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub Total</b>			<b>400.00</b>
<b>Recurso Humano</b>			<b>252.00</b>
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub Total</b>			<b>252.00</b>
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			<b>652.00</b>
<b>Total (S/.)</b>			<b>2742.00</b>

## CRONOGRAMA

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>															
N <sup>o</sup>	ACTIVIDADES	AÑO 2017								AÑO 2018					
		Semestre				Semestre				Semestre			Semestre		
		2017-1		2017-2		1018-1		2018-2							
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 por el jurado de investigación				x										
5	Mejora del marco teórico					x									
6	Redacción de la revisión de la licenciatura						x								
7	Elaboración del consentimiento informado							x							
8	Ejecución de la metodología								x						
9	Resultado de la investigación									x					
10	Redacción del pre informe de investigación										x				
11	Reacción del informe final											x			
12	Aprobación del informe final por el jurado de investigación												x		
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													x	
14	Redacción de artículo científico														x