



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

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

**NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA I.E.
SANTA SOFÍA - PIURA 2017.**

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

AUTORA

TABOADA PINTADO, LUZ ANALI

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

PIURA-PERÚ

2020

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Dra. Quintanilla Castro María Cristina
Presidente

Mgtr. Camero Morales Marco Antonio
Miembro

Dra. Castillo Sánchez Julieta Milagros
Miembro

Mgtr. Valle Ríos Sergio Enrique
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, permitiéndome llegar hasta aquí con su amor infinito e incondicional, por abrirme camino frente a los obstáculos que se han presentado a lo largo de este camino, guiando cada uno de mis pasos para este logro importante en la formación de mi carrera.

A mis padres, hermanos, y familia por la educación brindada y su apoyo incondicional, demostrándome su cariño y paciencia a lo largo de mi etapa universitaria.

A mis docentes, por sus enseñanzas y aprendizajes, sobre todo por la formación académica brindada durante estos años

DEDICATORIA

A Dios por nunca desampararme, por estar conmigo en todo momento de mi vida.

A mis padres, hermanos, abuelos y familia, quienes hasta ahora son mi fortaleza y voluntad para seguir adelante, y por el apoyo tanto profesional como personal, sobre todo poder culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mi primo Alberto Bonifacio, por sus consejos, motivación y apoyo incondicional a lo largo de este proceso.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E Santa Sofía, Piura 2017. El estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, bajo el diseño No experimental de corte transversal-transeccional. En la población muestral se consideraron las 30 personas que trabajan en dicha Institución, la cual está conformada por el personal administrativo, los docentes, auxiliares y personal de servicio, empleando como instrumento el inventario de la escala de Autoestima Stanley Coopersmith, versión Adultos forma C, el cual consta de 25 ítems y mide la variable de Autoestima en las sub escalas de Sí mismo, Social y Hogar. Entre los resultados se encontró que el nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía - Piura 2017 se encuentra en un Nivel Alto con un porcentaje de 53.3%. El nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017 en la sub escala Si mismo es Alto con un porcentaje de 80%. El nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía Piura – 2017, en la sub escala social es Medio Alto con un porcentaje de 70%. El nivel de autoestima en el personal de la I. E. Santa Sofía Piura – 2017, en la sub escala hogar es Medio alto con un porcentaje de 60%.

Palabras clave: Autoestima, Aduldez.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the level of self-esteem in the staff of the I.E Santa Sofia, Piura 2017. The study was of quantitative type, of descriptive level, under the Non-experimental design of transverse-transectional cut. In the sample population, the 30 people who work in said Institution were considered, which is made up of administrative staff, teachers, assistants and service personnel, using as an instrument the inventory of the Stanley Coopersmith Self-Esteem scale, Adult version form C , which consists of 25 items and measures the Self-Esteem variable in the Self, Social and Home subscales. Among the results it was found that the level of self-esteem in the staff of the I.E. Santa Sofia - Piura 2017 is at a High Level with a percentage of 53.3%. The level of self-esteem in the staff of the I.E. Santa Sofia-Piura, 2017 in the sub-scale If itself is High with a percentage of 80%. The level of self-esteem in the staff of the I.E. Santa Sofia Piura - 2017, in the social sub-scale is Medium High with a percentage of 70%. The level of self-esteem in the personnel of the I. E. Santa Sofia Piura - 2017, in the household sub-scale is Medium high with a percentage of 60%.

Key Words: Self-esteem, Adulthood

INDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE COTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
III. METODOLOGÍA.....	42
3.1 Diseño de la Investigación.....	42
3.2 Población y muestra.....	42
3.3 Definición y operacionalización de la variable.....	43
3.4 Técnica e instrumento.....	44
3.5 Plan de análisis.....	45
3.6 Matriz de consistencia.....	46
3.7 Principios éticos.....	47
IV. RESULTADOS.....	48
4.1 Resultado.....	48
4.2 Análisis de resultados.....	52
V. CONCLUSIONES.....	55
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I Nivel de Autoestima en el personal de la I.E Santa Sofía- Piura 2017.....	49
TABLA II Nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo en el personal de la I. E. Santa Sofía - Piura 2017.....	50
TABLA III Nivel de Autoestima de la Sub escala Social en el personal de la I. E. Santa Sofía - Piura 2017.....	51
TABLA IV Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar en el personal de la I. E Santa Sofía – Piura 2017.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01 Nivel de Autoestima en el personal de la I. E. Santa Sofía-Piura 2017.....	49
FIGURA 02 Nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo en el personal de la I. E. Santa Sofía – Piura 2017.....	50
FIGURA 03 Nivel de Autoestima de la Sub escala Social en el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura 2017.....	51
FIGURA 04 Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar en el personal de la I. E. Santa Sofía – Piura 2017.....	52

I. INTRODUCCIÓN

La autoestima es la valoración, estima, aprecio que tiene la persona, por lo tanto, esta estimación que tenga el individuo será relevante en su desarrollo personal, laboral y en sus relaciones interpersonales, por lo que en esta investigación abarcara el tema de autoestima en el personal. En nuestra realidad el impacto que genera nuestra autoestima es esa imagen que hemos creado sobre nosotros mismos, la manera en que percibimos nuestro ser; y que por lo tanto apreciamos. Nuestra autoestima puede elevar nuestro nivel de sentirnos seguros de nosotros mismos, como también darle la mayor importancia posible para podernos sentir valiosos y capaces de todo, esta se puede ver reflejada en la capacidad de participar de una buena manera con nuestra sociedad. Hoy en día el personal que labora en las Instituciones Educativas en cualquiera de las diferentes áreas ya sea académica, administrativa, o de servicio deben contar con un análisis personal que les permita distinguir y potenciar sus habilidades y capacidades que poseen cada uno de ellos siendo esto eficaz en el desarrollo de sus labores y dentro de su entorno, así mismo el ser humano está expuesto a presiones cambiantes, retos, conflictos que encierran un factor importante de la autoestima en sí mismo en la sociedad actual, ya que una persona con autoestima alta podrá desenvolverse de manera eficaz, con seguridad y autonomía, de lo contrario si mantiene una autoestima baja traerá consigo resultados negativos que van a influir en su desarrollo personal llevándolo a optar conductas inadecuadas como la frustración y la inseguridad lo cual será reflejado en distintos ámbitos de su vida. En la actualidad nos encontramos con adultos trabajadores los cuales son asertivos y empáticos para con sus semejante, buscando así el bien para todos por igual, pero también nos encontramos con esos adultos que solo viven sus relaciones humanas y laborales como una fuente del día a día, mas no se preocupan por transmitir enseñanza de cálida a quienes los escuchan durante un periodo de tiempo (compañeros), recibiendo sus enseñanzas para poder aprender de ello y llevándose así un concepto erróneo sobre el curso

impartido, pues esto se debe a la mala influencia de personas con baja autoestima y que le juega en contra a su ejercicio como profesional. Cuando nos referimos a los trabajadores adultos con una alta autoestima, los cuales dan seguridad, dan esa energía de hacer las cosas bien y que si no están bien pues van a mejorar, esos trabajadores que te motivan a seguir a no rendirse, te demuestran que las dificultades existen pero así mismo se superan con esfuerzo y dedicación, de la misma manera como encontramos a trabajadores buenos, vamos a encontrar a esos trabajadores los cuales hacen las cosas por cumplir, fomentando la conformidad en todos los ámbitos y a no buscar más de lo que se puede dar en cuanto al esfuerzo personal a alcanzar esas metas propuestas, esos que inspiran temor con una actitud atemorizante que impide al compañero a tener un acercamiento laboral, es aquí donde se presenta el problema estableciéndose una barrera imaginaria entre los trabajadores el cual no debería de ser. En EE. UU. Y Canadá la diferencia entre la autoestima masculina y femenina era mayor que en China, Filipinas y Malasia, pero menor que en Argentina, Bolivia y México. (Editado por la Dra. Moya Guirao). Así mismo encontramos que en los países como Finlandia, Noruega y Suecia, países con gran igual del género, los varones, tenían una autoestima muchísimo más alta que las mujeres.

En el Perú, la mayoría de establecimientos buscan una persona no solo con la formación necesaria, sino también con gran inteligencia emocional, ya que esta describe a una persona socialmente hábil, con capacidades de liderazgo, proactivo y comunicativo. Sin embargo, el rechazo durante la búsqueda de empleo provoca un sentimiento de frustración y angustia en las personas desempleadas, lo que deteriora su autoestima. Según el portal perfil.com.pe en los centros de trabajo la baja autoestima ha generado una disminución en la producción y en la calidad de los servicios o productos que se presentan. Una persona con baja autoestima observa de forma negativa las cosas, lo que los lleva a sentirse insatisfechos consigo mismos, dificultando su toma de decisiones e impidiendo que se atrevan a enfrentar retos o

situaciones nuevas por temor que se sienten frente a ellas.

En Piura encontramos que la autoestima en el personal dentro de las instituciones educativas se encuentra en un nivel alto por lo que son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto social como académico, poseen actitudes positivas ante los desafíos y los distintos retos que se les presentan, suelen ser personas independientes, así mismo son seguros de sí mismo teniendo la capacidad de vivir disfrutándola de una manera sana y equilibrada. En la I.E. Santa Sofía, a través de la observación y experiencia propia, parte del personal refieren que si existe una buena comunicación y compañerismo entre ellos, pero que en ciertas ocasiones presentan dificultades para la toma de decisiones, ya que no comparten siempre los mismos pensamientos frente a actividades que se realizan dentro de la Institución, tratando un poco de compararse entre ellos al establecer ideas diferentes, y muchos de ellos guardarse sus opiniones, lo cual esto les generaba cierta incomodidad, pero que no era problema entre ellos, porque después buscaban las soluciones propicias a ello manejándolo de manera adecuada.

Después de conocer la situación problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de autoestima en la personal de la I.E. Santa Sofía Piura-2017?

Para dar respuesta al enunciado se planteó los siguientes objetivos:

Determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Santa Sofía Piura, 2017.

Determinar el nivel de autoestima en la sub escala sí mismo, en el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura, 2017.

Determinar el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura, 2017.

Determinar el nivel de autoestima en la subescala hogar en el personal de la I.E Santa Sofía – Piura, 2017.

Dicha investigación se justifica, ya que lo que creyó en una primera instancia de manera empírica o subjetiva, ahora se puede comprobar de manera científica los resultados obtenidos a través del inventario de autoestima, siendo esta investigación de gran aporte para la población estudiada con resultados importantes motivando al desarrollo de futuras investigaciones y al campo de ciencia en el área psicológica. Así mismo dicha investigación será importante porque se dará a conocer el nivel de autoestima que manifiesta la Institución Educativa Santa Sofía, proponiendo estrategias que favorezcan y refuercen a una buena autoestima para un óptimo desarrollo consigo mismo y con su entorno.

Dentro de la metodología, el estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, bajo el diseño No experimental de corte transeccional. En la población muestral se consideraron las 30 personas que trabajan en dicha Institución, la cual está conformada por el personal administrativo, los docentes, auxiliares y personal de servicio, empleando como instrumento el inventario de la escala de Autoestima Stanley Coopersmith, versión Adultos forma C, el cual consta de 25 ítems y mide la variable de Autoestima en las sub escalas, Si mismo, Social y Hogar. Entre los resultados se encontró que el nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía - Piura 2017, en la sub escala Si mismo es Alto con un porcentaje de 80%. El nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía Piura – 2017, en la Sub escala social es Medio Alto con un porcentaje de 70%. El nivel de autoestima en el personal de la I. E. Santa Sofía Piura – 2017, en la sub escala hogar es Medio alto con un porcentaje de 60%. Llegando a la conclusión que el nivel de autoestima en el personal de la I.E. se encuentra en Nivel Alto.

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

En el capítulo I se presenta el planteamiento de la Investigación donde se plasma la caracterización y enunciado del problema, así mismo los objetivos y la justificación.

En el capítulo II se aborda la revisión de la literatura, como son los antecedentes y bases teóricas.

En el capítulo III se describe la metodología, diseño, población y muestra, definición y operacionalización de la variable, técnica e instrumento, plan de análisis, matriz de consistencia y principios éticos.

En el capítulo IV incluye los resultados, análisis de resultados y la contratación de hipótesis.

En el capítulo V encontramos las conclusiones

Se concluye con los aspectos complementarios, referencias bibliográficas y anexos donde se encuentra el instrumento utilizado y la carta de autorización la cual fue presentada en la Institución Educativa Santa Sofía – Piura 2017.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Miranda, N. (2015), investigó sobre: “La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora”, Tesis para optar el Título de Psicóloga Clínica en la Universidad Técnica de Ambato Ecuador. El objetivo fué establecer la relación existente entre la autoestima y el estrés laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora durante el período octubre 2014 – marzo 2015. La población con la que se trabajó fué de cuarenta y seis empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora. A los participantes se les aplicó la escala de Autoestima de Rosenberg y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Se realizó el análisis de los resultados a través de la utilización de tablas y gráficos estadísticos y el chi cuadrado de Pearson para medir el grado de relación entre las variables “Autoestima” y “Estrés Laboral”. Los resultados obtenidos indican que en la población estudiada la autoestima no influye o afecta significativamente a la presencia de estrés laboral, asimismo los resultados referentes al nivel de autoestima del personal administrativo del GADM Palora muestran que ninguna persona tiene una autoestima baja, el 78,26% presenta autoestima promedio, y el 21,74% restante corresponde a autoestima alta. Por esta razón, en el presente trabajo la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral, esto con el objetivo de potencializar el normal desenvolvimiento diario en su trabajo y un manejo adecuado del estrés para así evitar la aparición de problemas familiares, laborales y enfermedades psicofisiológicas. Se concluyó que no existe una relación entre los

elementos autoestima y estrés laboral, además de que ninguna tiene autoestima baja.

Antecedentes Nacionales

Carlos, L. (2017), La presente investigación es titulada: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Y para recolectar información ha sido a través de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima de Stanley Coopersmith y el segundo de desempeño laboral debidamente validados a través del juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico KR-20, teniendo como resultado 0.92 y 0.99 respectivamente. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores, en el nivel general obtiene un 77.8%, en la subescala sí mismo un 70.4%, en la subescala social un 77.8% y en la subescala hogar un 70.4%. En conclusión, el nivel de autoestima en los trabajadores presenta un nivel medio alto de autoestima en la escala general, en la sub escala sí mismo presenta un nivel alto, en la sub escala social presenta un nivel medio alto y en la sub escala hogar presenta un nivel medio alto, quiere decir que la mayoría percibe un nivel medio alto. Se llegaron a las siguientes conclusiones: Se determinó que existe relación significativa entre Autoestima y la productividad del desempeño laboral como se evidencia en los resultados de la aplicación de los instrumentos.

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

Antecedentes Locales

Aguilar, R. (2019). La presente investigación realizada tuvo como finalidad determinar el Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018. Esta investigación es de tipo Cuantitativo, nivel Descriptivo, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal – transeccional. La población y muestra está conformada por 45 miembros del personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús, para la recolección de datos la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fué la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C versión adultos, el procesamiento de la información se realizó utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2013, teniendo en cuenta los principios éticos antes y durante la investigación. El resultado de la investigación determinó que el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 el 58% se encuentra en un Nivel Alto, en la sub escala sí mismo el 82% es Nivel Alto, en la sub escala social

el 53% es Nivel Medio Alto y en la sub escala hogar el 82% es Nivel Medio Alto. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018 es Alto.

Pulache, C (2019). La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E.P. Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017. Este estudio es de tipo cuantitativo con un nivel descriptivo no experimental de corte transversal - transeccional, trabajando con toda la población que está compuesta por 30 personas de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017. Entre ellos se encuentra directora, docentes, auxiliares, personal administrativo, de mantenimiento y seguridad. En la que se utilizó la técnica de encuesta y a quienes se le aplicó el instrumento de la Escala de Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos. (1967). Que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que en el personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, en el nivel general obtiene un 73%, en la Sub Escala Sí Mismo con un 80%, en la Sub Escala Social con un 77% y en la Sub Escala Hogar con un 80%. En conclusión, el Nivel de Autoestima del Personal de la I.E.P Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017; presenta un Nivel Alto en la Escala General, en la Sub Escala Sí Mismo un Nivel Alto, en la Sub Escala Social presenta un Nivel Medio Alto y en la Sub Escala Hogar presenta un Nivel Medio Alto.

Zeta, H. (2019). Este presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución educativa 2 de Mayo Paccha, Chulucanas - Piura, 2017. La investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, bajo un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra se conformó por 32 trabajadores, la cual está conformada por el Personal administrativo, docentes y de

servicio, utilizando el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith que consta de 25 ítems para identificar el nivel de Autoestima del personal. El cual consta de tres sub escalas: Sí mismo, Social y Hogar, obteniendo como resultados: El Nivel de Autoestima en el personal de la Institución Educativa 2 de Mayo Paccha, Chulucanas - Piura, 2017 es alto con un porcentaje de 65.62%, El Nivel de autoestima en la sub escala sí mismo, en el personal de la Institución Educativa 2 de Mayo Paccha, Chulucanas - Piura, 2017 es alto con un porcentaje de 84.38%, El Nivel de Autoestima en la sub escala social, en el personal de la Institución Educativa 2 de Mayo Paccha, Chulucanas - Piura, 2017 es medio alto con un porcentaje de 56.25%, El Nivel de Autoestima en la sub escala de Hogar, en el personal de la Institución Educativa 2 de Mayo Paccha, Chulucanas - Piura, 2017 es Medio alto con un porcentaje de 78.12%

Távora, M. (2019). La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, y de corte transversal. La muestra se conformó por 40 personas que conforman el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI) Forma C para adultos, que consta de 25 ítems para identificar el nivel de Autoestima del personal. El resultado de la investigación nos muestra que el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”, en el nivel general obtiene un 77%, en la subescala sí mismo un 90%, en la subescala social un 67% y en la subescala hogar un 95%. En conclusión, el nivel de autoestima en el personal de la I.E “Víctor Francisco Rosales Ortega”- Piura 2018, presenta un nivel alto de autoestima en la escala general, en la subescala sí mismo presenta un nivel alto, en la subescala social presenta un nivel medio alto y en la subescala hogar presenta un nivel medio alto.

Alfonso, M. (2019). El siguiente trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar el nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07, Chiclayito- Castilla- Piura 2017. Es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño no experimental, de corte transversal transeccional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores de la Institución Educativa. Para la recolección de datos se aplicó la Escala de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma “C”; en las sub escalas: en sí mismo, social y hogar. Como plan de análisis para el procesamiento de datos se empleó el programa informático Microsoft Excel 2010, en el análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva. Los resultados reflejan que el nivel de autoestima en el personal de dicha Institución Educativa, se encuentra en un Nivel Alto; evidenciando ser personas capaces de alcanzar sus ideales, desempeñándose adecuadamente en el ámbito laboral y personal; por otro lado, en las sub escala sí mismo, evidencia un nivel alto; mientras que en la sub escala Social se encuentran en el nivel medio alto; finalmente, en la sub escala Hogar, se encuentran dentro del nivel medio alto. Basándose en dichos resultados se puede concluir que, el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07 Chiclayito, Castilla- Piura, 2017 presenta un nivel Alto, en lo que se refiere a la sub escala Si mismo se encuentra en un nivel Alto, la sub escala Social se encuentra en un nivel medio Alto; finalmente en la sub escala Hogar se encuentran en un nivel Medio Alto

Mejías, S. (2019). 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 subescalas: 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 subescala sí mismo un 95%, en la subescala social un 54% y en la subescala 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.

2.2 Bases teóricas

A) Autoestima

Definición

Coopersmith, S (1967). Nos manifiesta que la autoestima es el amor, estima y valoración que tiene uno de sí mismo, mostrando una actitud de aprobación o desaprobación, ya que indica como la persona se siente capaz, significativo y valioso, con el medio y la vida en general.

Branden, N. (1999). Nos manifiesta que la autoestima es la experiencia para ser aptos de todo aquello que queramos realizar, es la confianza que tenemos en nuestra manera de pensar y enfrentarnos antes las situaciones que se nos presentan a lo largo de nuestra vida, así mismo es la confianza de nuestra felicidad, lo que nos hace seres únicos y merecedores de valorarnos a nosotros como persona y todo lo que podemos aportar ante el mundo de forma positiva.

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

Pérez (2017), la autoestima es la confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.

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

Yagosesky, R. (2008). Manifiesta que la autoestima psicológicamente hablando es “amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independientemente de las instituciones.

Nieto, S. (2008). La autoestima es un proceso psicológico complejo que involucra la percepción, imagen, estima y concepto que cada uno tiene de sí mismo. La toma de decisiones del sí se va realizando en la interacción del niño con el ambiente; él va procesando paulatinamente cómo lo perciben; es decir, la autoestima es la percepción de las personas del aprecio que le tienen los demás.

Corkille, L. (2009). Expresa que la autoestima está compuesta por dos palabras: se refiere a la persona en sí mismo; estima, relacionada con la valoración, por tanto, la define como la valoración de una persona acerca de sí mismo. Los autores mencionados coinciden en señalar la autoestima como el reflejo de sí misma que tienen las personas, considerándose una exigencia interior experimentada por el individuo, la cual lo lleva a sentirse valioso, digno de respeto no solo ante sí mismo, sino ante los demás; esta interioridad ejerce un rol de vital importancia en la conciencia, la personalidad, el organismo como totalidad.

Barroso, Ch. (2010). Considera la autoestima como la fuerza que organiza, da sentido y dirección a cuatro procesos fundamentales para el desarrollo como persona: ubicación, identificación, selección, socialización. Cualquier cambio en el sentir con respecto a sí mismo, es suficiente para disparar alteraciones en la organización, así como en el funcionamiento del organismo como sistema, siendo, por tanto, responsable de la salud, también del bienestar.

Reasoner, R & Dusa, G. (1991). Hacen mención que el término autoestima se refiere a la evaluación de sí que una persona hace y mantiene, indica que se toman en cuenta las actitudes de aprobación o desaprobación y el grado como una persona

se siente valiosa, capaz, significativa, y efectiva. Esta difiere de auto-concepto, o auto-imagen, que es el retrato o grabado que uno mantiene acerca de sí mismo, a menudo basado en lo que uno cree que han sido las percepciones de los demás. La autoestima es la suma total de sentimientos que una persona posee sobre sí mismo, multiplicando los autoconceptos y las autoimágenes.

Rojas (2008) la autoestima es el sentimiento de aprecio o de rechazo que acompaña a la valoración global que hacemos de nosotros mismos. Esta autovaloración se basa en nuestra percepción de cualidades concretas, como la habilidad para relacionarnos con los demás, la apariencia física, los rasgos de nuestro carácter, los logros que alcanzamos o las cosas materiales que poseemos.

Componentes de la Autoestima

Según el autor Reasoner, R. (1982). Existen cinco componentes en la construcción de la autoestima: estos componentes son:

Seguridad: Un joven que se desenvuelve en un ambiente de seguridad es una persona segura de sí misma, capaz de manejar cambios de una forma flexible y espontánea y sabiendo que a su alrededor hay personas que lo acompañan con las que puede contar. Es el factor en el cual creemos reconocer más 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 distintos contextos.

Autoconcepto: Cuando una persona posee un real y adecuado autoconcepto, entiende cuáles son sus roles y deberes, tiene un fuerte sentido de individualidad, se siente adecuado y sabe aceptar elogios; comprende claramente, cuáles son fortalezas y

cuáles son sus debilidades y las acepta 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 forma 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 contextos vivenciales y situaciones de refuerzo positivo o negativo que hayamos recibido.

Pertenencia: Se refiere al grado en el cual una persona se encuentra, efectivamente relacionada con otras personas tales como su familia, compañeros y amigos. Una persona que expresa conexión con otros se siente aceptado por ellos, no sólo busca amigos, sino que los sabe mantener, puede compartir y ser empático con las necesidades de otros. Se siente cómodo en el grupo y está listo a interactuar, consigue la aceptación a los demás, demuestra características sociales positivas, y está dispuesto a compartir sus conocimientos y emociones cuando puede ser de utilidad propia y/o de otros.

Misión: Se refiere a la persona que sabe fijarse metas reales y alcanzables; y trazar un plan para alcanzarlas. Una persona que posea un sentido de misión es una persona con iniciativa, que

Aptitud o capacidad: Es la capacidad de sentirse apto y tener la iniciativa para tomar riesgos y compartir ideas y opiniones. Esta sensación proviene de logros y éxitos previos, que el individuo califica como significativos e importantes. Una persona con aptitud o capacidad está consciente de sus puntos fuertes, así como de sus puntos débiles percibiendo los errores como oportunidades para aprender más.

Según Lorenzo, J (2007). Manifiesta que en la estructura de la autoestima se encuentran tres tipos de componentes:

- Componente cognitivo: Indica la percepción que cada uno tiene de sí mismo, acompañado de nuestra propia imagen que tenemos en favor a una buena autoestima.
- Componente efectivo: Nos indica los aspectos positivos tanto negativos que tenemos, así como lo agradable y desagradable que vemos, el sentirse bien o disgustado, es un juicio de valores de nuestras propias cualidades que poseemos.
- Componente conductual: Nos indica la manera de como actuamos y llevamos a la práctica nuestro comportamiento preciso, es una afirmación dirigida a nosotros mismos, la búsqueda y el reconocimiento de los demás.

Según Cortés de Aragón (1999) , la autoestima tiene una serie de componentes de diversa índole, entre los cuales señala: el componente cognoscitivo, el componente emocional y componente conductual

- Componente cognoscitivo, denominado autoconocimiento, autoconcepto, autocomprensión, autoimagen y autopercepción. Todos estos conceptos están referidos a la representación mental que cada uno elabora de sí mismo, a los conocimientos, percepciones, creencias y opiniones de los diversos aspectos que conforman la personalidad. De suerte que el conocimiento personal es absolutamente necesario para poder autorregularse y autodirigirse. De igual manera la autoestima se ve afectada por la eficacia de cada uno para superar los problemas por iniciativa propia y para la autorrealización.

- Componente emocional- evaluativo, no se puede separar los sentimientos y emociones de los deseos y las necesidades del ser humano. Todos los sentimientos referidos a si mismo determinan la autoestima que es la base de la autorrealización que cada uno desea conseguir. Este componente como conjunto de sentimientos se denominan autoaceptación, autoevaluación, autovaloración y autoprecio. En la medida que estos sentimientos sean asertivos, esa medida puede una persona gestionar su propio crecimiento personal. Sobre todo, el individuo debe ser autentico, de manera que, reconociendo sus potencialidades y limitaciones, pueda a su vez fortalecerse como persona, y buscar ayuda cuando crea que la situación lo amerite.
- Componente conductual, partiendo de la premisa que la autoestima es conocerse, evaluarse y aceptarse, no es menos cierto que implican acción hacia el exterior o actividad con el entorno, en otras palabras, interacción y adaptación al medio. La persona con una rica autoestima se manifiesta por medio de una actividad permanente, que puede definirse en términos como: conducta coherente, conducta congruente, conducta responsable, conducta autodirigida, autonomía, autodirección y muchas otras.

Formación de la Autoestima

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

Explica el autor que las experiencias continúan, y en este proceso de aprendizaje el individuo consolida su propio concepto, distingue su nombre de los restantes y reacciona ante él.

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

Según Almudena (2003). Refiere que existen argumentos para pensar que el individuo llega al mundo acompañado de desigualdades genéticas con respecto a la ímpetu, firmeza o tendencia a disfrutar de la existencia o a negarse a disfrutar de ella. No obstante, el ser humano no viene al mundo con autoestima definida, sino que esta se forma y desarrolla en base a las vivencias con el entorno, mediante la interiorización de aquellas vivencias a nivel físico, psicológico y social que logran mientras progreso gracias al progreso, lo que quiere decir que la autoestima es aprendida, por lo que es vulnerable al cambio o modificación de manera positiva o negativa. Este criterio empieza a formarse en el hogar, también se ve involucrada el colegio y cuando es adolescente surge influencia la tecnología como también el ambiente laboral y social, para la persona el juicio del concepto que los demás tengan sobre él, así como lo que piensa de sí mismo son elementos que tienen suma importancia en el progreso y conservación del autoconcepto. Dentro de la evolución

de la autoestima destacan 2 elementos: el primero, es el autoconcepto que tienes de ti mismo, el grupo de antecedentes que tiene la persona referente a sí mismo y acerca de lo cual no se enjuicia en valores y el segundo, las aspiraciones que se anhelan alcanzar, al referente que ambicionamos parecernos o superar. Aquello se observa firmemente motivado por la sociedad y el ambiente en el que se ve inmerso. En el prototipo que tenemos de nosotros mismos también se localiza el patrón al que debemos hacer frente, juzgar y valorar ya que este le dará la dirección a nuestra vida. Para el autor Parker, (2012). Un factor muy importante de nuestra imagen nos fortalece y mantiene saludable, también existe ideas negativas que pueden cambiar la percepción que tenemos de nosotros mismos causando una autoestima baja. Asimismo, es fundamental que nuestra imagen no sea afectada desde nuestra niñez, por las personas que nos calificaron de manera negativa y positiva, si son expresiones negativas podrían afectar y asumimos que somos como los demás piensan y no vemos lo que en realidad somos es mejor saber distinguir entre calificaciones positivas o negativas así no nos afectaran en el futuro. Tener una autoestima saludable es el primer paso para poder salir de algunas barreras impuestas por las emociones negativas. Para trabajar hacia una autoestima alta y fortaleza de creer que nadie nos quiere, que nadie nos ayuda. Por el contrario, debemos pensar que nosotros somos valientes y capaces para lograr cumplir todas nuestras.

Según Almudena (2003). Califica a la autoestima como un factor elemental para la persona, considerada vital y ejerce un aporte básico en el procedimiento de la vida, ejerciendo un componente clave en la elección y decisión que le atribuyen diseño o forma y es fundamental para su desarrollo natural y saludable, además posee mérito de subsistencia; su carencia obstaculiza la habilidad de función. Personifica un éxito

personal, lo que logre en su participación en la vida dependerá mucho de la valoración que se brinde a sí mismo. Limita el procedimiento de las habilidades humanas, además incluye al individuo en la sociedad. Sin una autoestima saludable no permitirá desarrollarse en toda su capacidad, asimismo tampoco podrá lograrlo si habita en una comunidad donde sus integrantes no se valoren a sí mismos y no confíen en sus capacidades. Actualmente la autoestima no solo representa un valor psicológico, sino que es un factor para adaptarse a la sociedad que día a día es más complicado en competitividad y complejidad y abarrotado de retos.

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

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

de los demás y de sí mismo y merece que lo estimen y que el mismo se estime. Una de las influencias más poderosas para el desarrollo de la autoestima es la educación proveniente de los padres y educadores.

Factores que influyen en la Autoestima

Teniendo en cuenta a Mora (2003). Los factores que influyen en el desarrollo de la autoestima son:

- **Afectivo:** El desarrollo de la autoestima depende del tipo de relaciones que se establezcan a lo largo de la existencia de la persona, para lo cual es esencial que ella se encuentre en un clima de afecto y amor, no sólo en el hogar, sino en todo ambiente que le toque desenvolverse en el transcurso de su vida. Los hogares con autoestima elevada se caracterizan por el ambiente de franqueza, confianza y respeto por la dignidad de cada uno de sus miembros, hay libertad de expresión sin temor al ridículo.
- **Confianza:** Es la base para la seguridad de toda persona, sin ella todo crecimiento posterior será más frágil. La confianza fomenta el amor y el respeto, dando a la persona la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera. La confianza se construye de diversas maneras; “evitando los mensajes mezclados (que consiste en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, debido a que genera confusión, inseguridad y enseña a desconfiar) evitar enviar mensajes suaves para cubrir sentimientos fuertes (lo cual es un signo de inmadurez, ya que el diluir las emociones fuertes se enseña a disimular y a desconfiar de los sentimientos intensos).

Niveles de Autoestima

De acuerdo a Coopersmith, S. (1967). La autoestima presenta tres niveles alto, nivel medio y el nivel bajo. La autoestima se puede medir en estos tres niveles, en el trabajo

si se desarrolla alta autoestima le permitirá al personal reconocer sus habilidades y a la vez sus limitaciones, lo que hará que en su visión tenga metas más reales y alcanzables, los niveles de autoestima en cualquier edad son de suma importancia y alcanzables, los niveles de autoestima en cualquier edad son de suma importancia porque del nivel que tengan dependerá la magnitud y calidad de su existencia.

- Nivel Alto: Son personas con tendencia a conseguir del éxito tanto académico como social, destacando dinamismo dentro de los grupos sociales. Son poco sensibles a la crítica, siendo así, que los sentimientos ansiosos los perturban en menos medida.
- Nivel medio: Son personas que se caracterizan por ser optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, teniendo a la búsqueda de aprobación social y experiencias que le conduzcan al fortalecimiento de su autovaloración.
- Nivel bajo: Son personas con sentimientos de insatisfacción y carencia de respeto por sí mismo que observan. Sujetos convencidos de su inferioridad, teniendo miedo a provocar el enfado de las demás personas en situaciones grupales, mostrándose pasivos sensibles a la crítica.

El nivel de Autoestima de grandes personas puede tener grandes consecuencias en los diferentes aspectos de la vida. Este nivel se aprecia en el trato con la gente, en la actitud en el puesto de trabajo, en los logros que se pueden conseguir, en las metas que se pueden proponer, en la relación con la pareja, con los hijos, etc. Existen una serie de rasgos en las personas dependiendo de si tienen un nivel alto de autoestima (Lorenzo, M. 2017).

Personas con autoestima alta o sana:

- ✓ Suelen asumir responsabilidades

- ✓ Se sienten orgullosas de sus éxitos
- ✓ Afrontan las metas con optimismo
- ✓ Cambian para mejorar
- ✓ Se quieren y respetan a sí mismos
- ✓ Rechazan las actitudes negativas
- ✓ Demuestran afecto de forma sincera
- ✓ Se quieren y se aceptan tal como son
- ✓ No son envidiosas
- ✓ Toleran las frustraciones
- ✓ Confían en su influencia sobre los demás

Personas con autoestima baja o débil

- ✓ Suelen despreciar sus dones
- ✓ Se dejan influir por los demás
- ✓ No se quieren
- ✓ Se sienten impotentes
- ✓ Actúan siempre a la defensiva
- ✓ Culpan a los demás por sus faltas
- ✓ Son muy sensibles a las críticas muy críticos con ellos mismos
- ✓ Son muy perfeccionistas
- ✓ Necesitan la aprobación continua de los demás
- ✓ Se sienten atacados por los comentarios de los demás
- ✓ Suelen sentirse insatisfechos
- ✓ Infravaloran sus éxitos y sobrevaloran sus fracasos
- ✓ Piensan que sus éxitos se deben a causas externas y sus fracasos a sí mismos

- ✓ Se culpabilizan de que las cosas no les vaya bien.

Naranjo, C. (2007) Manifiesta que las personas que poseen una alta autoestima se enfocan con las expectativas de que serán exitosas, ya que confían en sus capacidades y juicios dirigiendo sus esfuerzos a soluciones propicias. La actitud positiva que poseen les permite aceptar sus propias opiniones y confianza a sus reacciones, lo cual les permitirá seguir sus propios juicios cuando hay diferencias de opiniones.

Jourard y Landsman (1987). Estos autores manifiestan que las personas que poseen una autoestima alta corresponde a una personalidad saludable, ya que esta va dirigida a la forma de actuar guiada por la razón del individuo y el respeto que tenga este por la vida de tal manera que se satisface sus necesidades personales y la persona crece con la capacidad de valorarse y amarse a sí misma y a su entorno, por otro lado tienen disposición para enfrentarse a experiencias nuevas y novedosas respondiendo a ideas de manera efectiva.

Guerrero, E. (2011). Nos manifiesta que tener una alta autoestima es muy primordial, que uno debe sentirse valorado para entregar lo destacado que tiene como persona y esto va a depender mucho de los logros que tenga dentro de su entorno de trabajo ya que utilizara sus capacidades y talentos para encontrar soluciones, así mismo también la persona trabajara con convicción sobre todo teniendo sus objetivos claros y sus metas bien definidas.

Características de la Autoestima

Coopersmith (1996), afirma que existen diversas características de la autoestima, entre las cuales incluye que es relativamente estable en el tiempo. Esta característica incluye que la autoestima es susceptible de variar, pero esta variación no es fácil, dado que la misma es el resultado de la experiencia, por lo cual solo otras experiencias pueden lograr cambiar la autoestima. Así mismo, explica el autor que la autoestima puede variar de

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

De anteriormente mencionado se desprende la segunda característica de la autoestima que en su individualidad. Dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos esta es la resultante de las experiencias individuales de cada individuo, el cual es diferente a otros en toda su magnitud y expresión. La autoevaluación implícita en el reporte de la autoestima exige que el sujeto examine su rendimiento, sus capacidades y atributos, de acuerdo con estándares y valores personales, llegando a la decisión de su propia valía.

Este autor agrega otra característica de la autoestima es que no es requisito indispensable que el individuo tenga conciencia de sus actitudes hacia sí mismo, pues igualmente las expresará a través de su voz, postura o gestos, y en definitiva, al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tenderá a evaluarse considerando las apreciaciones que tiene elaboradas sobre su persona.

Pilares de Autoestima

Branden, N. (1995). En su libro los 6 pilares de autoestima, sugiere seis prácticas fundamentales para fomentar nuestra autoestima y obtener así un desarrollo interior más pleno

- ✓ La práctica de vivir conscientemente, respetando la realidad sin evadirla, estando presente en lo que hacemos mientras lo hacemos.
- ✓ Autoaceptarse, no negando ni rechazando nuestros pensamientos, sentimientos ni acciones, ya que no podemos superar los sentimientos indeseables, si no aceptamos que los tenemos.
- ✓ Ser autoresponsables, reconociendo nuestras decisiones, acciones, deseos, como tratamos a nuestro cuerpo, a los demás (familia, en el trabajo y amistades), y asimismo nuestra felicidad.

- ✓ Tener autoafirmación, respetando nuestras necesidades y buscando la manera de expresarlos tratándonos a nosotros mismos con dignidad en nuestras relaciones con los demás.
- ✓ Vivir con determinación o propósito en la vida, significa la responsabilidad de identificar nuestras metas y llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlas manteniéndonos firmes hasta llegar a ellas.
- ✓ Vivir con integridad, siendo congruentes con lo que pensamos, decimos y actuamos, respetando nuestros compromisos y cumpliendo nuestras promesas.

Dimensiones de la Autoestima

Coopersmith (1976). Señala que la autoestima posee cuatro dimensiones que se caracterizan por su amplitud y radio de acción, logrando identificar la siguiente:

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

- Autoestima en el área social: es la valoración que el individuo realiza y con frecuencia mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual igualmente lleva implícito un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

Reglas de la Autoestima

Vahos, H. (2013). La autoestima debemos llevarla en nuestra mente para estar pensando en lo grandioso que somos.

Aquí tenemos unas reglas a tener en cuenta:

- ✓ Creo lo suficiente en mí: son muchas las personas que no creen en sí mismos, por el contrario, creen en otras personas más que en ellas mismas. Y esta parte es muy perjudicial porque vivimos con inseguridades y como consecuencia los resultados son muy bajos.
- ✓ Me valoro para luego valorar a otros: valorarnos a nosotros mismos como seres valiosos e importantes es de suma relevancia, por lo tanto, Dios nos hizo seres valiosos, si nos valoramos lo suficiente, aprenderemos a valorar a las demás personas, lo cual si no lo hacemos traerá como consecuencias muchos problemas en la vida. Lo esencial es que los adolescentes vivan sus edades sin estar preocupado por el físico, el qué dirán, o la situación económica que haya pasado en el hogar. Disfrutar la vida en plenitud sin estar observando pequeñeces que normalmente ocurren en esta etapa.
- ✓ Tengo confianza en todo lo que hago: cuando logremos tener suficiente confianza en todo lo que hacemos, se abrirán las puertas y tendremos el mundo en nuestras manos para conseguir el triunfo y todos nuestros sueños. Sin lugar a dudas, si tenemos confianza esta hablará por nosotros sin mover

la boca. La confianza es como la fe, pues tenemos que creer en lo que realizamos sin ver los resultados. Ambas son intangibles y por lo tanto para fortalecerlas debemos tener suficiente autoestima. Es fundamental tener confianza y fe, ya que con seguridad tendremos buenos resultados en el transcurso de la vida.

- ✓ Me quiero sin despremiar a otros: los adolescentes deben de tener en cuenta quererse sin depreciar a otras personas. Este es un punto de suma importancia que hay que tener en cuenta, ya que muchos desean quererse y sus actitudes son otras, desprecian a los demás, ya sea por su condición física, económica, etc. Hay que quererse lo suficiente sin dejar la humildad para valorar las cosas bonitas que tiene cada ser humano.
- ✓ Estoy seguro de que soy importante: toda persona es importante, sin embargo, no todas lo sienten así. Recordemos que todo ser humano es inspiración de Dios, y Él nos hace excelentes por naturaleza. Cuando nos damos cuenta de que somos importantes, las funciones que practiquemos a diario las haremos con más eficacia y obtendremos mayor productividad, actuaremos con mayor seguridad y nos daremos cuenta de lo importante que somos.
- ✓ Se afrontar mis responsabilidades: los niños y adolescentes deben aprender a afrontar sus responsabilidades desde pequeños, en este caso existe un error muy grande porque algunos argumentan que en su edad no tienen responsabilidad. Esta regla es de suma importancia ya que toda persona tiene sus propios derechos, pero también sus propios deberes. Existen muchas personas que no quieren afrontar sus responsabilidades y se esperan en otras para que les manejen la vida. El afrontar las responsabilidades nos estamos trazando nuestro porvenir. Recordemos que, si no afrontamos el reto

de nuestro compromiso, estamos expuestos a que otras personas los afrontes por nosotros y no tendremos derecho a reclamar. La persona dependiente carece de autoestima.

- ✓ No culpo a otros de mi situación: no debemos culpar a otros de lo que somos capaz de hacer y por el contrario podemos ayudarles en vez de estar pidiéndoles ayuda. Si alguien que nos ha enseñado y esto no es de nuestro agrado, podemos cambiarlo o mejorarlo, pero no estarlos culpando por nuestra situación actual, ya que es de plena responsabilidad de cada uno de nosotros.
- ✓ Soy feliz solo o acompañado: existen innumerables personas que sufren mucho por la soledad. Son muchas las personas que, estando acompañadas, se sienten solas. Según un análisis de un grupo de psicólogos la soledad es psicológica, es decir que es soledad mental. Por lo tanto, la soledad es falta de autoestima.

Los cuatro aspectos de la Autoestima

Según Coopersmith (1967) estos son:

1. Vinculación: Resulta del sentimiento de satisfacción, producto del establecimiento de vínculos que son importantes para cada persona.
2. Singularidad: Esto como consecuencia del resultado del conocimiento y el respeto que la persona siente por las cualidades que le hacen especial o diferente, que se afirma con el respeto y la aprobación que recibe de los demás.
3. Poder: Como consecuencia de que la persona disponga de los medios, de las oportunidades, de su capacidad para modificar las consecuencias de su vida de manera significativa.

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

Factores Laborales Que Deterioran La Autoestima

Almudena, A. (2003). La autoestima es ante todo un valor frágil, sobre el que pueden incidir negativamente un gran número de factores, entre ellos, los presentes en el lugar de trabajo. Estos factores de riesgo laboral son muy variados y pueden venir dados por:

- Las características del puesto de trabajo.
- La organización del trabajo.

Factores Derivados De Las Características Del Puesto De Trabajo:

- ✓ Ausencia de iniciativa y autonomía: El trabajador no tiene la posibilidad de organizar su trabajo, regular su ritmo, determinar la forma de realizarlo, ni de corregir las anomalías que se presenten.
- ✓ Ritmos de trabajo: Característicos de los trabajos en cadena, dan lugar a que el trabajador se vea sometido al ritmo que la cadena impone, coartando sus libertades para realizar cualquier acción e impidiendo la autorregulación.
- ✓ Monotonía y repetitividad: La presencia de este factor anula la iniciativa del trabajador, y sus movimientos se convierten en meros reflejos, disminuyendo su libertad y limitando su intervención únicamente cuando advierte algún error.
- ✓ Innovación tecnológica: Es un riesgo cuando se ve acompañada de falta de apoyo para el aprendizaje y la recualificación profesional.

- ✓ Bajo nivel de cualificación: Cuanto menor sea este, menores serán también las posibilidades de desarrollo del trabajador.
- ✓ Falta de correspondencia entre el nivel de responsabilidad, la cualificación y la formación del trabajador: Puede ser causa de errores lo que llevará a una pérdida de confianza.
- ✓ Baja remuneración: Cuando no se corresponde la labor realizada con el salario recibido.

Factores Derivados De La Organización Del Trabajo:

Por La Estructura De La Organización.

- ✓ Comunicación en el trabajo escasa o deficiente: El trabajador puede llegar a sentirse aislado debido a una mala comunicación, generando sentimientos de malestar y de no pertenencia a un grupo.
- ✓ Inadecuado estilo de mando: Por la existencia de líderes indiferentes, autoritarios, hostiles o que mantengan una estrecha supervisión del trabajo de sus subordinados.
- ✓ Falta de participación del trabajador en la toma de decisiones: Conlleva una falta de control sobre las propias condiciones de trabajo y el sentirse externo en la propia organización.
- ✓ Inapropiada asignación de tareas: Por falta de claridad en cuánto a su contenido, las decisiones que serán precisas tomar y las personas a las que les corresponde llevarlas a cabo; todo esto puede ser causa de conflictos de competencias y de inseguridad.
- ✓ Escasas actividades de formación: Existencia de pocos o ningún plan de formación en la empresa, que son necesarios para el crecimiento personal y profesional del trabajador dentro de la organización.

- ✓ Falta de políticas de ascensos y de desarrollo de la carrera profesional: El empleado ve como su promoción no se garantiza ni es posible.
- ✓ Inestabilidad laboral: Conlleva una falta de seguridad en el trabajador.

Por La Organización Del Tiempo De Trabajo.

- ✓ Jornada de trabajo excesiva y descanso insuficiente: Puede generar fatiga, disminución del rendimiento, falta de satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales.
- ✓ Trabajo a turnos o nocturno: Se realizan en empresas con un elevado periodo de actividad. En ambos casos, pueden presentarse problemas fisiológicos, motivados por el cambio de horario y problemas psicológicos o sociales, por deterioro de las relaciones.
- ✓ Horas extra: Producen un alargamiento de la jornada normal de trabajo. •

Por Las Características De La Empresa.

- ✓ Imagen, actividad de la empresa, producto que fabrica o tipo de servicio que presta, mal valorados por la sociedad o por el propio trabajador, lo que va a repercutir directamente en su estatus y prestigio, no sintiéndose del todo a gusto con la tarea que realiza.
- ✓ Localización alejada de la empresa: Obliga al trabajador a realizar largos desplazamientos desde su vivienda al centro de trabajo, con todo lo que ello conlleva.
- ✓ Condiciones ambientales exteriores negativas.
- ✓ Morfología y diseño inadecuados del puesto de trabajo: Algunas actividades laborales favorecen estados de confinamiento, incomunicación, malestar, hay exceso de ruidos.

- ✓ Dimensión de la empresa: En una pequeña empresa, habrá escasa o nula preocupación por los temas de prevención y formación, la estabilidad del empleo es menor, existen menos posibilidades de promoción o cambio de puesto, la organización está menos consolidada. Una gran empresa, posibilita una menor autonomía al trabajador, las tareas son menos variadas, la comunicación es menos fluida, los horarios son menos flexibles.

Factores Que Moderan La Vulnerabilidad

Los factores anteriormente vistos, no van a incidir de la misma forma en todos los trabajadores, sino que cada persona va a ser más o menos vulnerable a su influencia, en función de:

- ✓ La personalidad y el nivel promedio de autoestima: Dependiendo del estilo de comportamiento y de la actitud positiva o negativa que el trabajador tenga hacia la vida y hacia el trabajo, va a reaccionar y adaptarse a las circunstancias que le rodean de forma más o menos satisfactoria.
- ✓ La vocación: Realizar la actividad laboral que se desea, es uno de los puntos más importantes, para que el trabajador se desarrolle profesional y personalmente o no con su trabajo.
- ✓ La edad: Las personas más jóvenes suelen tener mayores expectativas y son más exigentes, lo que los convierte en más vulnerables, a diferencia de las personas mayores que tienen mayor experiencia, conocimientos y capacidad de adaptación lo que les permite resolver mejor los problemas.
- ✓ El nivel de formación y capacitación: Si existe correspondencia entre estos y el trabajo realizado, el individuo se verá capaz de resolver las situaciones, sin embargo cuando esto no se produce, el trabajador puede verse “desbordado” con la tarea.

- ✓ Influencia de factores extralaborales o exógenos: Las vivencias que el trabajador tiene fuera del trabajo, influyen en la actitud que se genera en el empleo y al revés. Estos factores se refieren al nivel socioeconómico, la vida familiar, el entorno social y cultural.

Clases de la Autoestima

La autoestima positiva aporta un conjunto de efectos beneficiosos para nuestra salud y calidad de vida, que se manifiestan en el desarrollo de la personalidad y en la personalidad y en la percepción satisfactoria de la vida. La importancia radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y a perseguir nuestros objetivos. La autoestima positiva es aquella que hace que nos esforcemos antes las dificultades. Al particular Vidal Díaz (2000) nos refiere que con una autoestima sana usted podrá:

- ✓ Tener confianza en sí mismo.
- ✓ Ser el tipo de persona que quiere ser.
- ✓ Aceptar retos personales y profesionales.
- ✓ Entender el fracaso como parte de su proceso de crecimiento.
- ✓ Ser tolerante, en el buen sentido de la palabra.
- ✓ Disfrutar más de los demás y de sí mismo.
- ✓ Establecer relaciones familiares satisfactorias.
- ✓ Ser asertivo en su comunicación y en su comportamiento.
- ✓ Obtener adecuado rendimiento académico y laboral.
- ✓ Tener metas claras y un plan de acción para lograrlas
- ✓ Asumir riesgos y disfrutarlos
- ✓ Anteponer la aprobación personal a la aprobación ajena.
- ✓ Afrontar un auditorio y expresar su opinión personal.

- ✓ Eliminar oportunamente los sentimientos de culpa.
- ✓ Alegrarse honestamente por los logros de las otras personas, sin sentir celos ni envidia.
- ✓ Decidir “sí” o “no” cuando quiera, no por las presiones recibida.
- ✓ Tener mayor capacidad para dar y recibir amor.

La autoestima negativa: Existen muchos sentimientos, actitudes comportamientos que son característicos de las personas que tienen una autoestima negativa. Por eso mismo hay que convencernos de algo: Las personas de calidad trabajan con calidad, las personas mediocres (con autoestima negativa) trabajan de cualquier forma.

Algunas de las actitudes y conductas más frecuentes de las personas con autoestima negativa son las siguientes:

- ✓ Actitud excesivamente quejumbrosa y crítica
- ✓ Necesidad compulsiva de llamar la atención
- ✓ Necesidad imperiosa de ganar.
- ✓ Actitud inhibida y poco sociable.
- ✓ Temor excesivo a equivocarse.
- ✓ Actitud insegura
- ✓ Animo derrotista
- ✓ Necesidad compulsiva de aprobación y de pedir disculpas por cada conducta que creen no agrada a los demás.

B) Adultez

Definición

(Adultez, 2018) Es un periodo de la vida en el que la persona alcanza su desarrollo pleno, dentro de sus capacidades físicas. La adultez involucra la superación de las

etapas como lo fueron la niñez, adolescencia, juventud, así como la etapa que procede a la ancianidad, hoy en día llamada la tercera edad. De acuerdo a cada individuo la adultez puede variar según la complejidad de factores biológicos, como los son la predisposición genética y el desarrollo hormonal; y dentro de los factores psicológicos.

Etapas

Según el autor Erikson (1956). En su aporte Según la Teoría del Desarrollo de la Personalidad divide y conceptualiza la adultez en tres etapas:

- ✓ Etapa adulto joven: Va desde los veinte años a los cuarenta años. El adulto entra a formar parte de la sociedad al desempeñar un trabajo y relacionarse establemente con una pareja muchas veces formando una familia. El poder compartir una familia en el desarrollo de la capacidad de intimidad, es la tarea central de esta etapa.
- ✓ Esta etapa requiere un sentido de solidaridad y de identidad compartida en pareja. Lo contrario produce aislamiento personal. Lo dicho para la pareja se aplica al trabajar, donde la persona debe mostrar su capacidad de entrega estable a una labor dada.
- ✓ Etapa adulto medio o maduro: Va desde los cuarenta años a los sesenta años. Lo crucial de esta etapa es la capacidad de cuidar y facilitar el desarrollo de las generaciones más jóvenes. Los adultos de esta edad participan de esta tarea siendo padres, profesores, guías. El adulto que no puede ser generativo, siente una sensación de estancamiento, y vive en forma egocéntrica y sin propulsión hacia el futuro. Erickson plantea que los adultos medios necesitan a los niños, y que es tan necesario para ellos cuidar de estos, como los niños necesitan de alguien que los cuide.

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

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

- ✓ El sentido de la vida: Propone la intención y la importancia que la persona necesita sentir y vivir en lo que hace. El propósito sugiere actividades, misiones, laborales donde la persona encuentra plenitud de ayudar a otros, de servir, ser útil. Por supuesto, que el propósito o misión en la vida no es lo más claro en miles y miles de personas. Se resulta haciendo actividades que no necesariamente corresponderían a lo que se está llamado. El propósito se discierne a través de las capacidades donde se ha sido muy efectivo y eficaz, y claro. Las personas que no encuentran sentido en lo que hacen se sienten vacías, confusas, frustradas o con una autoestima baja.
- ✓ La autorrealización: Aunque este término no es fácil de definirlo y colinda con otros como el éxito, la autosuperación, la plenitud, se refiere al desarrollo integral y ascendente en las áreas que configuran a toda persona: Lo intelectual, lo familiar, lo afectivo, lo físico, lo laboral, es decir, que todo individuo desea ver sus necesidades y anhelos satisfechos lo mejor posible. En la vida real sucede que el nivel de competencia y las exigencias altas de la cultura se vuelven obstáculos en el contentamiento que las personas pudieran experimentar a medida que logran lo que se proponen. Es de notar

que algunas personas progresan más rápido que otras, toman la vida con mayor calma que sus semejantes.

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

Papalia, D; Olds, S y Feldman, R (2009). La adultez media: El cambio y la continuidad en los años medios deben considerarse desde una perspectiva que abarque todo el ciclo de vida, pero los primeros patrones determinan por necesidad los patrones posteriores (Lachman y James, 1997) y existen diferencias entre la edad media temprana y la tardía (Lachman, 2004) solo compare las preocupaciones características de una persona de 40 años con las otras de 60. Por supuesto, en la actualidad es difícil afirmar que el curso de la vida, de existir, es típico. A los 40 algunas personas se convierten en padres por primera vez, mientras que otras se convierten en abuelos. A los 50, algunos individuos inician nuevas carreras, mientras que otros están a punto de retirarse o ya lo han hecho.

El género, el origen étnico, la cultura y posición socioeconómica tiene una influencia importante en el curso de la vida. La ida de una mujer que estudio una carrera profesional en la mitad de la vida puede ser muy diferente a la de una madre, quien hizo de su familia el trabajo de su vida. El curso de la vida de esta mujer también es distinto del de una mujer con educación que emprende una carrera antes

del matrimonio y la maternidad. Lo más probable es que su trayectoria también habría sido diferente de haber sido hombre, o si hubiera sido muy pobre o no hubiera contado con la educación para aspirar a una profesión, o si hubiera crecido en una sociedad altamente tradicional. Todos estos factores, y otras más, forman parte del estudio del desarrollo en la adultez media.

Diferencias de edad y género de la Autoestima

Zeta, H. (2019). Las personas en todo el mundo tienden a ganar autoestima a medida que envejecen, y los hombres generalmente tienen niveles más altos de autoestima que las mujeres, pero esta brecha de autoestima es más pronunciada en los países industrializados occidentales, según un estudio publicado por Asociación Psicológica . "Durante las últimas dos décadas, un gran número de estudios sobre las diferencias de edad y género en la autoestima han encontrado que los hombres tienen una mayor autoestima que las mujeres y que tanto los hombres como las mujeres muestran aumentos de la autoestima según la edad. Estos robustos hallazgos parecen proporcionar una sólida base empírica sobre la cual los investigadores pueden desarrollar su comprensión de los mecanismos que impulsan las diferencias de edad y género en la autoestima.

Autoestima Alta de un Adulto trabajador de una organización pública

Landívar, K. (2019). Los principales aspectos que diferencian al ser humano de los demás es la consciencia de sí mismo; es decir, la capacidad de establecer una identidad y darle un valor. En otras palabras, el individuo tiene la capacidad de definir quién es y luego decidir si le gusta o no tu identidad. El problema de la autoestima está en la capacidad humana de juicio. El juzgarse y rechazarse a sí mismo produce un enorme dolor, dañando considerablemente las estructuras psicológicas que literalmente le mantienen vivo. Sabiendo que la autoestima es la

valoración afectiva, emocional, que nos damos como ser humano, de esta manera formamos nuestro auto concepto. En el trabajador adulto la autoestima es muy importante, ya que debido a la calidad que proyecte a sus semejantes, estos facilitaran sus relaciones interpersonales de la forma óptima. En la actualidad nos encontramos con adultos trabajadores los cuales son asertivos y empáticos para con sus semejante, buscando así el bien para todos por igual, pero también nos encontramos con esos adultos que solo viven sus relaciones humanas y laborales como una fuente del día a día, mas no se preocupan por transmitir enseñanza de cálida a quienes los escuchan durante un periodo de tiempo (compañeros), recibiendo sus enseñanzas para poder aprender de ello y llevándose así un concepto erróneo sobre el curso impartido, pues esto se debe a la mala influencia de personas con baja autoestima y que le juega en contra a su ejercicio como profesional. Cuando nos referimos a los trabajadores adultos con una alta autoestima, los cuales dan seguridad, dan esa energía de hacer las cosas bien y que si no están bien pues van a mejorar, esos trabajadores que te motivan a seguir a no rendirse, te demuestran que las dificultades existen pero así mismo se superan con esfuerzo y dedicación, de la misma manera como encontramos a trabajadores buenos, vamos a encontrar a esos trabajadores los cuales hacen las cosas por cumplir, fomentando la conformidad en todos los ámbitos y a no buscar más de lo que se puede dar en cuanto al esfuerzo personal a alcanzar esas metas propuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la Investigación

No experimental de corte transversal-transeccional

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Señalan que este diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, dentro del enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis). Además, los autores sugieren a quien se inicia dentro de la investigación comenzar con estudios que se basen en un solo diseño y, posteriormente, desarrollar indagaciones que impliquen más de un diseño, si es que la situación de la investigación así lo requiere:



Donde:

- **M** = Muestra, que en este caso es el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura, 2017 conformada por 30 trabajadores.
- **O** = Autoestima

3.2 Población y muestra

Población muestral

Está conformada por 30 trabajadores de la Institución Educativa Santa Sofía Piura 2017.

3.3 Definición y operacionalización de la variable

Definición conceptual

Coopersmith (1967) Considera que la autoestima es la evaluación que el individuo hace y mantiene por costumbres de sí mismo, expresa una actitud de aprobación e indica el grado en el que le individuo se cree capaz, importante, exitoso, valioso. Es decir, es el juicio personal de valor que se expresa en las actitudes que la persona mantiene acerca de sí mismo.

Definición operacional

El nivel de autoestima fue evaluado a través de la Escala de Autoestima de Coopersmith forma C, versión adultos que tiene consideración de las siguientes sub escalas:

ESCALA DE AUTOESTIMA

Escala de sí mismo	1,3,4,7, 10, 12, 13, 15, 18, 19, 23, 24 y 25	13 ítems
Escala social	2,5,8, 14, 17 y 21	6 ítems
Escala del hogar	6,9,11, 16, 21 y 22	6 ítems
TOTAL		25 ítems

Fuente: Escala de autoestima Stanley Coopersmith Adulto – Forma “C”

ÁREAS DE AUTOESTIMA

		AREAS		
Puntaje total	Si mismo	Social	Hogar	Niveles
0 a 24	0-2	0-1	0-1	Nivel Bajo
25 a 49	3-5	2-3	2-3	Nivel Medio Bajo
50 a 74	6-8	4-5	4-5	Nivel Medio Alto
75 a 100	9-13	6	6	Nivel Alto

Fuente: Escala de autoestima Stanley Coopersmith Adulto – Forma “C”

3.4 Técnica e instrumento

3.4.1 Técnica: Encuesta

Para este estudio se empleó la técnica de la Encuesta.

Encuesta: Técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra puede ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados serán extrapolables con determinados errores y confianza a una población. (Abascal, E.2005).

3.4.2 Instrumento: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos- Forma C (1967).

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Autoestima de Coopersmith versión adulto

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

Publicación: San Francisco. EE. UU

Ámbito de Aplicación: De 15 años a más

Tipo de Material: Test

Tiempo: 20 minutos

Formación de Administración: Individual y Colectiva

Validez y Confiabilidad Stanley Coopersmith (1967), reporto la confiabilidad del inventario a través del test – retest (0.88), respecto a la confiabilidad en nuestro medio, en las investigaciones realizadas no han encontrado antecedentes relacionados a la aplicación de la prueba, aparte de lo que se realizó en 1986 por María Isabel Panizo (citado por Matos en 1999), quien utilizo 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

De acuerdo con la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó la técnica de análisis estadístico descriptivo, como son el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos utilizando el programa de Microsoft Office y Excel para de esta forma lograr plasmar el trabajo y los resultados de manera acorde a lo requerido.

3.6 Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJEIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICA
¿Cuál es el nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017?	Autoestima	-Si mismo -Social -Hogar	OBJEIVO GENERAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN	Encuesta
			Determinar en el nivel de autoestima en el personal de la I.E Santa Sofía-Piura, 2017.	Cuantitativo	
			OBJEIVOS ESPECÍFICOS	NIVEL	INSTRUMENTO
			Identificar el nivel de autoestima en la sub escala sí mismo en el personal de la I.E Santa Sofía-Piura, 2017.	Descriptivo	Escala de autoestima de Coopersmith- forma C versión Adultos (1967)
			Identificar el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017.	DISEÑO	
Identificar el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017.	No experimental de corte transversal – transeccional.				
	POBLACION Y MUESTRA				
	La población muestral está conformada por 30 trabajadores de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017.				

3.7 Principios éticos

Protección a las personas, en cuanto al instrumento aplicado se les informo al personal de la I.E. Santa Sofía que se mantendría de manera anónima su identidad, respetando así, su dignidad humana, confidencialidad y privacidad.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, se tomó en cuenta las medidas necesarias para evitar daños y perjuicios planificando acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

Libre participación y derecho a estar informado, se le informo al personal sobre los propósitos y finalidades de la investigación

Beneficencia y no maleficencia, fue esencial consolidar y asegurarle el bienestar al personal que cooperó en la investigación, maximizando los beneficios con el objetivo de no causar efectos adversos

Justicia, se dio un trato moderado emitiéndose un juicio razonable durante la investigación, tomando así las precauciones necesarias y así los participantes tengan acceso a los resultados obtenidos.

Integridad científica, se tomó en cuenta las normas deontológicas, evaluando los riesgos y beneficios de la investigación, con el fin de proteger la integridad de los participantes y la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

Consentimiento informado y expreso, se contó con la participación libre, voluntaria y específica de las personas y así mismo el consentimiento en el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

IV. RESULTADOS

4.2 Resultado

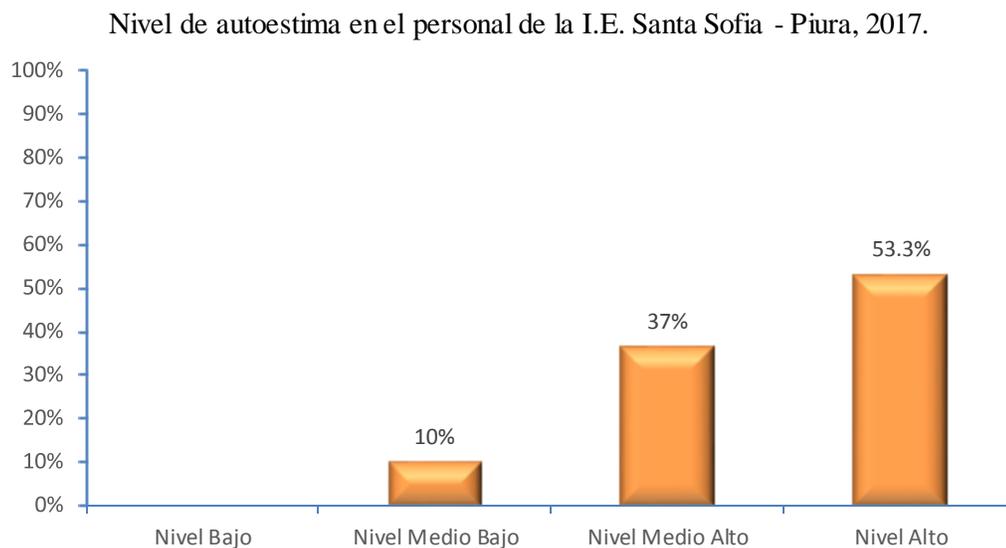
Tabla I

Nivel de autoestima en el personal de la I.E Santa Sofía – Piura, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio Bajo	3	10%
Nivel Medio Alto	11	36.6%
Nivel Alto	16	53.3%
Total	30	100%

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

Figura 01



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

Descripción: En la Tabla I y figura 01. El nivel de autoestima en el personal de la I.E Santa Sofía-Piura, 2017 el 53% se encuentra en un nivel alto, el 37% en un nivel medio alto y por último el 10% en un nivel medio bajo.

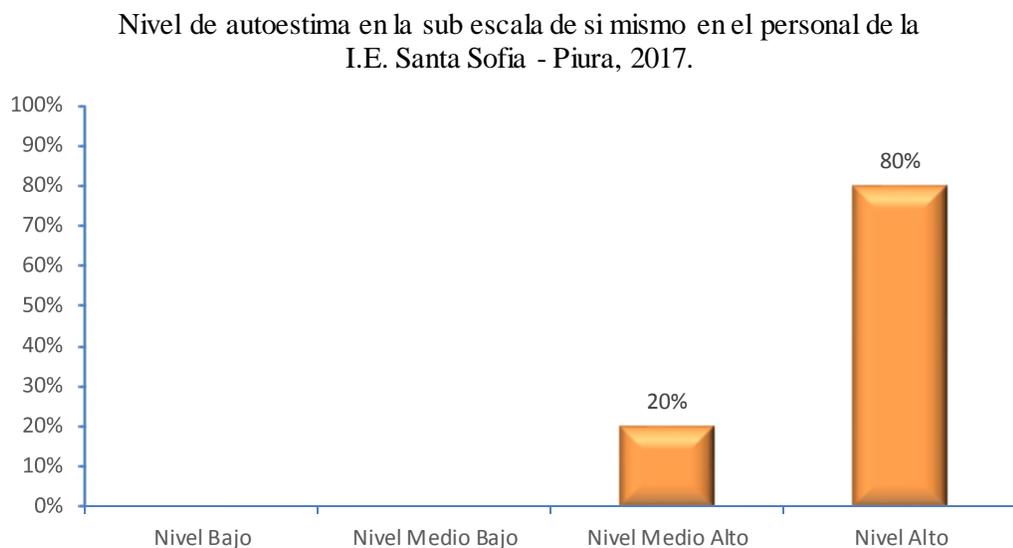
Tabla II

Nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la I.E Santa Sofía-Piura, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio Bajo	0	0%
Nivel Medio Alto	16	20%
Nivel Alto	24	80%
Total	30	100%

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

Figura 02



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

Descripción: En la tabla II y figura 02, el nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017 el 80% se encuentra en un nivel alto y el 20% en un nivel medio alto.

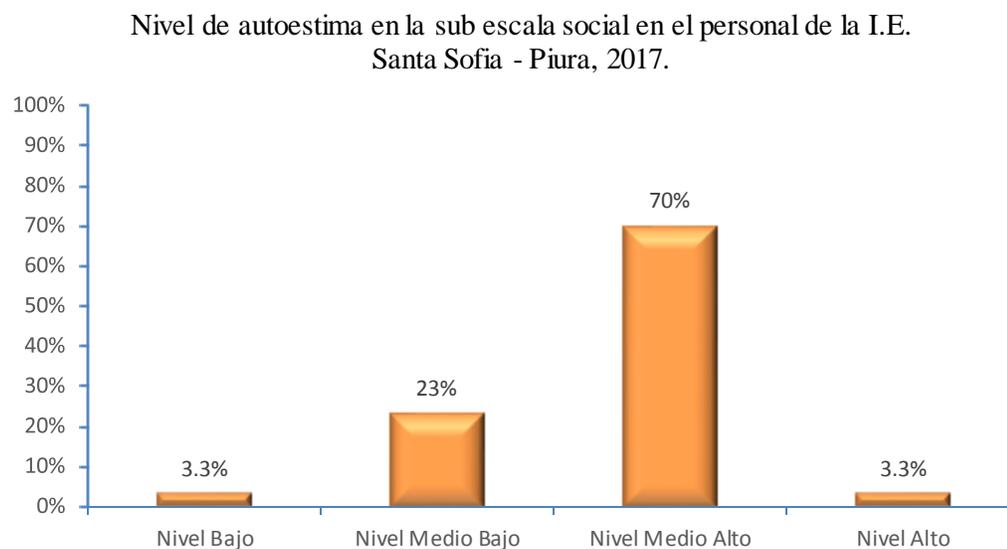
Tabla III

Nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E Santa Sofía Piura, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	1	3.3%
Nivel Medio Bajo	7	23.3%
Nivel Medio Alto	21	70.3%
Nivel Alto	1	3.3%
Total	30	100%

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

Figura 03



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

Descripción: En la tabla III y figura 03, el nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía-Piura, 2017 el 70% se encuentra en un nivel medio alto, el 23% en un nivel medio bajo, el 3% en un nivel alto y el 3% en un nivel bajo.

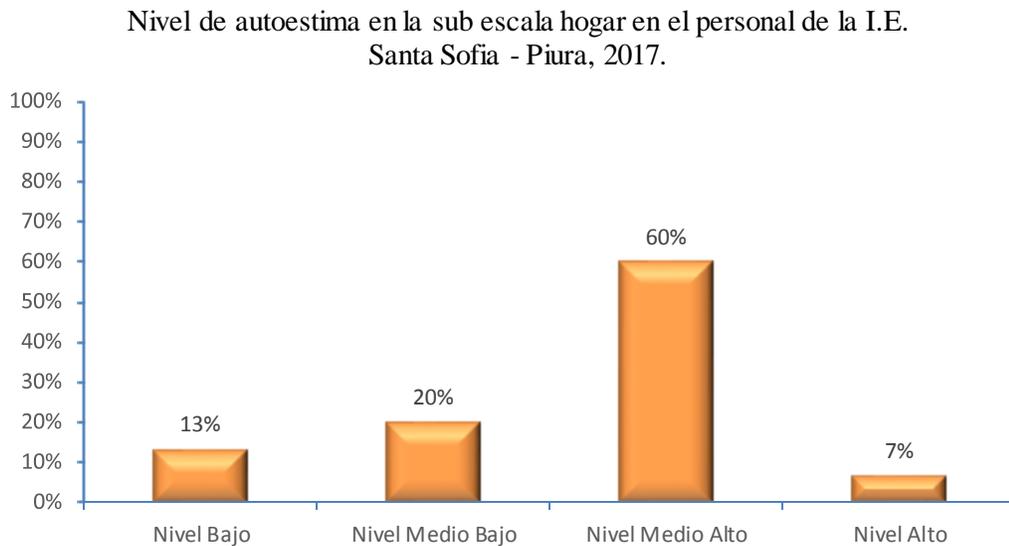
Tabla IV

Nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E Santa Sofía–Piura, 2017.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio Bajo	3	10%
Nivel Medio Alto	11	36.6%
Nivel Alto	16	53.3%
Total	30	100%

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

Figura 04



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

Descripción: En la tabla IV y figura 04, el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E. Santa Sofía–Piura, 2017 el 60% se encuentra en un nivel medio alto, el 20% en un nivel medio bajo, el 13% en un nivel bajo y el 7% en un nivel alto.

4.1 Análisis de resultados

Los resultados reflejan que el nivel de autoestima en el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura, 2017 se encuentra en un Nivel Alto, lo cual demuestra que son personas con tendencia a conseguir del 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. Stanley Coopersmith (1967). Asimismo, esta aportación es apoyada por Naranjo, C. (2007) quien manifiesta que las personas que poseen una alta autoestima se enfocan con las expectativas de que serán exitosas, ya que confían en sus capacidades y juicios dirigiendo sus esfuerzos a soluciones propicias. La actitud positiva que poseen les permite aceptar sus propias opiniones y confianza en ellos mismos lo cual les facilitará seguir sus propios juicios cuando haya diferencias de opiniones. Por otro lado Guerrero, E. (2011). Nos manifiesta que tener una alta autoestima es muy primordial, que uno debe sentirse valorado para entregar lo destacado que tiene como persona y esto va a depender mucho de los logros que tenga dentro de su entorno de trabajo ya que utilizara sus capacidades y talentos para encontrar soluciones, así mismo también la persona trabajara con convicción sobre todo teniendo sus objetivos claros y sus metas bien definidas. Y para finalizar es necesario señalar que estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos por Távara M. (2019) quien en su investigación titulada “Nivel de Autoestima en el personal de la I. E. Víctor Francisco Rosales Ortega- Piura 2018”, obtiene un Nivel de Autoestima general Alto.

Los resultados reflejan que el nivel de autoestima en la sub escala de sí mismo en el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura, 2017 se encuentra en un Nivel Alto, lo cual indican valoración de sí mismo y mayores aspiraciones, estabilidad, confianza, buenos atributos personales. Poseen consideración de sí mismo en comparación a otros y deseos

de mejorar. Habilidad para construir defensas hacia la crítica y la designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, además mantiene actitudes positivas. Stanley Coopersmith (1967). Esta aportación también es acompañada por Jourard y Landsman (1987). Estos autores manifiestan que las personas que poseen una autoestima alta corresponde a una personalidad saludable, ya que esta va dirigida a la forma de actuar guiada por la razón del individuo y el respeto que tenga este por la vida, de tal manera que se satisface sus necesidades personales y la persona crece con la capacidad de valorarse y amarse a sí misma y a su entorno, por otro lado tienen disposición para enfrentarse a experiencias nuevas y novedosas respondiendo a ideas de manera efectiva. Así mismo es necesario señalar que estos resultados concuerdan con los resultados obtenidos por Pulache, M. (2019) quien en su investigación titulada “Nivel de Autoestima en el personal de la I. E. P. Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla Castilla-Piura. 2017 obtiene en la sub escala de sí mismo un Nivel Alto.

Los resultados indican que el nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I.E. Santa Sofía - Piura 2017, se encuentran en un Nivel Medio Alto, lo cual tienen una buena probabilidad de lograr una adaptación social normal. Reflejan dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores, así como relaciones con extraños en diferentes marcos sociales. La aceptación de sí mismo y la aceptación social están muy combinadas. Se perciben a sí mismos como significativamente populares. Establecen expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de otras personas. Stanley Coopersmith (1967). Por otro lado, estos resultados coinciden con Zeta, H (2019) quien en su investigación titulada el nivel de autoestima en el personal de la Institución educativa 2 de Mayo Paccha, Chulucanas - Piura, 2017, obtiene en la sub escala social un Nivel Medio Alto.

Los resultados obtenidos indican que el nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I.E. Santa Sofía – Piura, 2017 se encuentra en un Nivel Medio Alto, lo cual revela buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se sienten más considerados y respetados, poseen mayor independencia, comparten ciertas pautas de valores y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar. Stanley Coopersmith (1967). Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por Aguilar, P. (2019) quien en su investigación titulada el Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla – Piura, 2018, obtiene en la sub escala hogar un Nivel Medio Alto.

V. CONCLUSIONES

En cuanto a lo planteado en el proyecto de investigación se obtienen los siguientes resultados:

- ✓ El nivel de autoestima en el personal de la I. E. Santa Sofía Piura 2017, prevalece el Nivel Alto.
- ✓ El nivel de autoestima en la sub escala sí mismo en el personal de la I. E. Santa Sofía Piura 2017, prevalece el Nivel Alto.
- ✓ El nivel de autoestima en la sub escala social en el personal de la I. E. Santa Sofía Piura 2017, prevalece el Nivel Medio Alto.
- ✓ El nivel de autoestima en la sub escala hogar en el personal de la I. E. Santa Sofía Piura 2017, prevalece el Nivel Medio Alto.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones

- ✓ Sugerir la participación de profesionales de salud mental, así como alianzas institucionales con universidades para que contribuyan a potenciar su autoestima, a través de dinámicas o ejercicios tales como: (un listado de sus fortalezas, un sorteo de autoregalos y hablar en el espejo).
- ✓ Implementar un sistema de capacitación donde participe todo el personal de dicho plantel a crear nuevos retos, metas y objetivos personales a corto plazo, con sus compañeros y familia ya que esto ayudaría a potenciar una autoestima positiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aduldez, Q. e. (2018). *Significado de Aduldez*. Recuperado en <https://www.significados.com/aduldez/> Consultado: 31 de mayo de 2019, 08:02 pm.
- Alcántara, J. (1991). *Educación la Autoestima*. España: Editorial Edicionesceas
- Alfonso, M. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E. Agropecuario N° 07 Chiclayito, Castilla- Piura, 2017*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10206/Autoestima_Aduldez_Alfonzo_Saavedra_marilyu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, R. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E. N° 20017 Divino Jesús Castilla-Piura. 2017*. Tesis para Licenciatura. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10185/Autoestima_Aduldez_Aguilar_Pusar_Ruth_Juanita_DeL_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almudena, A. (2003). *Factor individual. Autoestima “Curso de Enfermería de Empresa” Salamanca*. Recuperado en:
http://www.enfermeriasalamanca.com/Trabajos_Salud_Laboral/Seguridad/Autoestima.Pdf
- Barroso, Ch. (2010). *La Psicología de la Motivación*. México: Editorial Limusa
- Branden, N. (1995). *Los 6 pilares de la Autoestima*. Barcelona: Edición Paidós.
- Branden, N (1999). *Definición Autoestima*. Nueva York: Addison Wesley Longman
- Coopersmith, S. (1967). *Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith – (SEI) versión Adultos*. San Francisco. EE.UU. 3era Edición.
- Coopersmith, S. (1967). *Los antecedentes de la Autoestima*. San Francisco: Editorial W.H Freeman & Company
- Coopersmith, S. (1996). *Escala de Autoestima de niño y adultos SEI*. California: Editorial Paidós

- Coopersmith, S. (1976). *Estudio sobre la estimación propia*. Psicología Contemporánea. Selecciones Scientifics American. Madrid. Blume.
- Cortez de Aragón, L. (1999). *Autoestima comprensión y práctica*. Editorial San Pablo, Mexico
- Corkille, L. (2009). *Motivación y Emoción*. Madrid: Editorial Anaya
- Espinoza, C (2012). *La autoestima en adultos*. Psicólogos en Línea 2017. Recuperado de: <https://psicologosenlinea.net/476-laautoestima-en-adultos-que-eslaautoestima-para-los-adultos-es-posible-fortalecer-el-autoestima-en-la-edadadulta-el-sentido-de-la-vida.html>
- Erikson, E. (1956). *Teoría Psicosocial (sentido de pertenencia), las ocho etapas del desarrollo social y emocional del individuo*.
- Guerrero, E. (2011). Autoestima laboral. Recuperado de: <https://tecnicasparaaumentarautoestima.wordpress.com/page/5/>
- Carlos, L. (2017). “*Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016*”, Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14550/Carlos_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jourard, S. & Landsman, T. (1987). *La personalidad saludable. El punto de vista de la psicología humanista*. México: Trilla
- Inca, L. (2017). “*Nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal*”. Tesis de Licenciatura. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima Peru. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1404>

- Landivar, K. (2019). *"Nivel de Autoestima en el personal de la I.E 14007-Distrito de veintiseis de Octubre-Piura 2017"*. Tesis para Licenciatura. Universidad Católica Los Angeles De Chimbote, Piura. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10580/AUTOESTIMAAdultez_Landivar_Chiquicondor_Katia_Emperatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lorenzo, M. (2017). *Autoestima*. Vigo: Nova Galicia Edicions
- Lorenzo, J. (2007). *"Autoconcepto y autoestima, conocer su construcción"*. Cieza: Charla – Coloquio.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. New York: Editorial Harper & Row
- Mckay, M. y Fanning, P. (1999). *"Autoestima: Evaluación y mejora"*. Barcelona. Editorial Martínez Roca S.A.
- Mejías, S. (2019). *Nivel de autoestima del personal de la I.E. Juan de Mori, Catacaos – Piura 2017*. Tesis de Licenciatura. Uladech Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11308/Autoestima_Dultez_Mejias_Ancajima_Sharina_Thais.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, N. (2015). *La autoestima y su relación con el estrés laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Palora*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/21879>
- Mora. A. (2003) *Psicología Laboral*. Buenos Aires.: Homosapiens
- Naranjo, C. (2007). *Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 7, N° 3*. Universidad de Costa Rica. Pp 1-27.
- Nieto, S. (2008). *Autoestima, importancia*. Nueva York: Addison Wesley Longman
- Papalia. D; Olds, S y Feldman, R (2009). *Desarrollo Humano*, Mexico. Mcgrawhill.
- Parker, S. (2012). *Importancia de la autoestima*. SIOP Organizacional Frontiers Series

- Pérez, E. (2017). *La importancia de la autoestima y las claves para tener una buena autoestima*. En: *Ciencia y espiritualidad*. Recuperado de <http://lacienciadeldespiritu.blogspot.pe/2017/04/la-importanciadelautoestima-y-las.html>
- Pulache, C. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E.P. Madre Rafaela de la Pasion Veintemilla Castilla-Piura, 2017*. Tesis para Licenciatura. Uladech Católica Los Angeles de Chimbote, Piura . Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10286/Autoestima_Adultez_Pulache_Huaman_Maria_DeL_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reasoner, R. (1982). *Construyendo la autoestima: un programa integral para la escuela*. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.
- Reasoner, R. & Dusa, G. (1991). *Construyendo autoestima para los estudiantes*. California, Estados Unidos: Editorial Consultor Psychologist Press Inc.
- Rojas, M. (2008). *La Autoestima. Nuestra fuerza secreta*. Aguilar. S.A. España
- Tavara, M. (2019). *Nivel de autoestima en el persona de la I.E. Victor Francisco Rosales Ortega-Piura 2018*. Tesis de Licenciatura. Uladech Católica Los Angeles de Chimbote Piura. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10288/Autoestima_Adultez_Tavara_Gutierrez_Maria_Elena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vahos, H. (2013). *Autoestima para niños y jóvenes*. Lima: Ediciones Vahos.
- Vidal, L. (2000). *Autoestima y motivación: Valores para el desarrollo personal*. Editorial Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio
- Yagosesky, R. (2008). *Autoestima en palabras sencillas Buenos Aires*: Editorial Nueva Visión
- Zeta, H. (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E. 2 de mayo Paccha, Chulucanas – Piura, 2017*. Tesis de Licenciatura. Uladech Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10616/Autoestima_Adultez_Zeta_Garcia_Henry_Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSIÓN ADULTOS

NOMBRE:.....EDAD:.....SEXO
PROFESIÓN:..... FECHA:.....(M) (F)

Marque con una Aspa (X) debajo de V ò 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 mi que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisión 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 en que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente.		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

“Año del buen servicio ciudadano”

Piura, 14 de setiembre 2017

OFICION N° 117 – 2017- Coord. Ps. Filial Piura/ULADECH-CATOLICA

Señor: Efraín López Cruz

Director de la I.E Santa Sofia-Piura

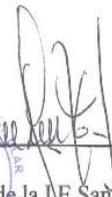
Yo, Luz Anali Taboada Pintado, identificada con N° de DNI 75328001, con código universitario: 0802141021, estudiante del VIII ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote FILIAL PIURA, antes usted me presento y expongo:

Que, por motivo de realizar en su prestigiosa Institución mi proyecto de investigación (tesis) Nivel de Autoestima en el personal que usted dirige, como será la aplicación del Inventario de Autoestima, pueda tener el permiso necesario para realizarlo.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente, me despido de usted, reiterándole mi especial consideración y estima personal.


UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGIA
Mg. Ps. Susana Valero - Teneche
COORDINADORA ACADÉMICA

Coordinadora de Psicología



DIRECTOR DE LA I.E Santa Sofia
DIRECCION
CONSEJO DE VELASCO


Taboada Pintado Luz Anali
75328001

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DE DESEMBOLSO (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Numero	Total (S/.)
Suministros(*)			
• Impresiones	250.00	1	250.00
• Fotocopias	160.00	1	160.00
• Empastado	100.00	1	100.00
• Papel bond A-4 (500) Hojas	20.00	3	60.00
• Lapiceros	30.00	1	30.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub Total			
Gastos de Viaje			
• Pasajes para recolectar información	2,000	1	2,000
Sub Total			
Total de presupuestos desembolsable			2,700
PRESUPUESTO NO DESEMBOLSO (Universidad)			
Categoría	Base	% o Numero	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	37.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	45.00	2	90.00
• Soporte informático (Modulo de Investigación del ERP University – MOIC)	45.00	4	180.00
• Población de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub Total			
Recurso Humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	70.00	4	280.00
Sub Total			
Total de presupuesto no desembolsable			720.00
Total (S/.)			3.420

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES	AÑO 2017				AÑO 2018				AÑO 2019							
		Semestre 01		Semestre 02		Semestre 01		Semestre 01		Semestre 01		Semestre 01					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el jurado de Investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				x												
5	Mejora del Marco Teórico					x											
6	Redacción de la revisión de la 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	x