

---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**NIVEL DE AUTOESTIMA EN EL PERSONAL DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DEL  
PILAR DEL DISTRITO DE VEINTISÉIS DE OCTUBRE,  
PIURA – 2019.**

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

**AUTORA**

**GARCIA CORDOVA YANET MABEL**

**ASESOR**

**VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE**

**PIURA-PERÚ**

**2020**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

Dra. QUINTANILLA CASTRO MARIA CRISTINA

Presidente

Mgtr. CAMERO MORALES MARCO ANTONIO

Miembro

Dra. CASTILLO SANCHEZ JULIETA MILAGROS

Miembro

Mgtr. VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, catedráticas (os), amigos y amigas por compartir e intercambiar sus aprendizajes para el logro de una de mis metas; que sirvieron de inspiración para instruirme adecuadamente con dedicación y motivarme para ser cada día, mejor persona y por ende una mejor profesional.*

*De una manera especial, a mi asesor de tesis por ser mi guía en esta investigación, que, con su valioso aporte, sus orientaciones y paciencia, contribuyeron al logro de esta modesta pero significativa investigación.*

## **DEDICATORIA:**

*A todas las personas, estudiantes e investigadores que revisen esta modesta y significativa investigación, como punto de partida a futuras investigaciones y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida institucional y por ende de nuestra sociedad.*

*A mi esposo y a mi hijo Nicolás, por su apoyo diario, sus consejos, enseñanzas y paciencia, que siempre me han brindado y Poder compartir conmigo esta etapa de formación personal y profesional. Por su amor incondicional, y por velar mis sueños, escuchar mis inquietudes y ofrecer sus consejos que me hacen sentir bien y mejor persona.*

## RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar el “Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre – Piura, 2019”. El estudio es una investigación de tipo cuantitativo, nivel descriptivo no experimental de corte transversal – transeccional, la población muestral fueron 45 miembros que laboran en la institución educativa, utilizando la técnica de una encuesta a través del instrumento de la escala de “Autoestima de Coopersmith forma C versión adultos” la misma que considera las siguientes sub escalas: Sub escala de Sí mismo, Sub escala Social y sub escala Hogar. Mediante la aplicación de métodos estadísticos en los resultados obtenidos para determinar Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre, se evidencio que un 46.66% se encuentra en un rango de nivel de medio alto a alto, es decir son personas con tendencia a conseguir el éxito tanto académico como social.

**Palabras clave:** Autoestima, Ámbito Laboral, Adultez

## **ABSTRACT**

The purpose of the research project is to determine the “Level of Self-Esteem in Personnel of the I.E. Our Lady of Pilar from the district of October 26 - Piura, 2019 ”. The study is a quantitative type investigation, non-experimental descriptive level of cross-sectional - transactional, the sample population was 45 members working in the educational institution, using the technique of a survey through the instrument of the scale of “Coopersmith Self-Esteem Form C adult version ”the same that considers the following sub-scales: Self sub-scale, Social sub-scale and Home sub- scale. Through the application of statistical methods in the results obtained to determine Level of Self-Esteem in the Personnel of the I.E. Our Lady of the Pillar of the district of October 26, it was evidenced that 46.66% is in a medium to high level range, that is, they are people with a tendency to achieve both academic and social success.

**Keywords:** Self-esteem, Labor Scope, Adulthood.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURA .....</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISION DE LA LITERATURA .....</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGIA .....</b>	<b>48</b>
3.1 Diseño de la investigación... ..	48
3.2 Población y muestra .....	48
3.3 Definición y Operacionalización.....	49
3.4 Técnicas e instrumentos.....	50
3.5 Plan de análisis.....	52
3.6 Matriz De Consistencia .....	53
3.7 Principios éticos .....	54
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
4.1 Resultados.....	55
4.2 Análisis de los resultados.....	63
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....</b>	<b>69</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I pag. 55

Nivel Autoestima en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Piura- 2019 Distrito Veintiséis de Octubre Piura. 2019.

TABLA II: pag. 57

Nivel de Autoestima de la Sub escala Sí Mismo en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Distrito Veintiséis de Octubre Piura 2019.

TABLA III: pag. 59

Nivel de Autoestima de la Sub escala social en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Distrito Veintiséis de Octubre Piura. 2019

TABLA IV: pag. 61

Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Distrito Veintiséis de Octubre Piura. 2019.

## ÍNDICE DE FIGURA

FIGURA 01: pag. 56  
Nivel Autoestima en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar Distrito Veintiséis de Octubre Piura - 2019.

FIGURA 02: pag. 58  
Nivel de Autoestima de la Sub escala Si Mismo en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar Distrito Veintiséis de Octubre Piura - 2019.

FIGURA 03: pag. 60  
Nivel de Autoestima de la Sub escala Social en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar Distrito Veintiséis de Octubre Piura - 2019.

FIGURA 04: pag.62  
Nivel de Autoestima de la Sub escala Hogar en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar Distrito Veintiséis de Octubre Piura - 2019.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El siguiente trabajo de investigación lleva como título Nivel Autoestima en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar Distrito Veintiséis de Octubre Piura - 2019. Por lo tanto, hablar de autoestima es de gran importancia en la sociedad, debido a que nos permite mejorar nuestra calidad de vida; por estas razones si las personas tienen una autoestima alta tendrán la capacidad para reconocer sus habilidades, estando dispuestos a aprender, trabajar conjuntamente en equipo, siendo responsables; de este modo tendrán un mejor rendimiento laboral.

Coopersmith, S. (1975) define la autoestima como “la evaluación que realiza un individuo sobre sí mismo, expresando una actitud de aprobación o desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor”. En síntesis, la autoestima vendría a ser un juicio personal sobre la valía que expresa una persona con respecto de sí misma. Es entonces también la autoestima de suma importancia para todo ser humano en lo personal, social y en el ámbito laboral.

Alcántara (1995) agrega que “La autoestima es la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse consigo mismo es la disposición permanente según la cual nos enfrentamos con nosotros mismos”.

A nivel internacional son pocas las investigaciones acerca del nivel de Autoestima en el personal, no obstante, durante los últimos años ha sido un hecho aceptado en la psicología que la baja autoestima era la causa de muchos problemas sociales y personales, especialmente entre los jóvenes.

De este modo, cuestiones como el embarazo no planificado, el suicidio, la delincuencia o el fracaso laboral eran vinculadas, en gran parte, a la baja autoestima.

Rosenberg, M (1975). Señala que existe dos tipos de autoestima, autoestima positiva y autoestima negativa. En el tipo de autoestima positiva se encuentran las ideas de competencia, de autoconfianza y orgullo de ser lo que es, en este extremo se encuentran los sentimientos de alegría, seguridad y bienestar. Sin embargo, en el lado negativo están los reproches que la persona se hace y que muchas veces se mezclan con los sentimientos de culpa, complejos, decepciones y sentimientos de fracaso.

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

Según un estudio publicado por la Asociación Americana de Psicología en la revista *Journal of Personality and Social Psychology* - California. Christoph Bleidorn y sus colegas analizaron los datos de más de 985.000 hombres y mujeres encuestados de entre 16 y 45 años oriundos de 48 países. Los datos, que fueron recabados entre julio de 1999 y diciembre de 2009, permitieron a los investigadores comparar la percepción subjetiva de la autoestima.

Sin embargo, Bleidorn advirtió que “el estudio no examinó las razones detrás de la brecha de confianza duradera, por lo que no quería especular exactamente sobre la razón detrás de este problema de confianza. Sin embargo, señaló que las menores diferencias de género se encontraban en los países asiáticos, y que en conjunto con la igualdad vienen cambiando las expectativas de las mujeres. "Las mujeres en las culturas occidentales son más propensas a compararse con los hombres", explicó, "mientras que en los países asiáticos, las mujeres se comparan con las mujeres". Por otro lado, los resultados en América Latina, En los países latinos, la brecha de confianza se hizo más grande a medida que aumentaba la edad, pero eso parece ser, en parte, al fuerte aumento en la autoestima masculina (que podría estar relacionado con el machismo arraigado en ciertas regiones de América Latina).

Desde el punto de vista nacional en nuestro país. Patricia Balbuena, Ministra de Cultura menciona en una conferencia con el diario El Tiempo manifestó lo siguiente: “el gran problema del Perú tiene ver con la autoestima. Entonces las personas de provincia sabían reconocerse y apoyarse frente a una Lima abusiva y discriminadora. Lo cual quiere decir que la carencia de autoestima y valores está ocasionando estragos en el desarrollo de la sociedad peruana.

En Perú, Aranda y Vara (2006), en un estudio sobre los factores asociados a la satisfacción de vida en 122 adultos mayores de 60 años residentes en Lima, observaron que estas personas tienen una alta satisfacción vital, pero tienen mayor nivel de insatisfacción en aspectos tales como debilidad corporal, sentimientos de ser abandonados por sus familiares, así como soledad o desesperanza. Así mismo, hallaron que el resentimiento fue el factor que estuvo más asociado a la satisfacción de vida en los adultos mayores, seguido del nivel de instrucción, apoyo social recibido, consumo de sustancias psicoactivas, maltrato familiar y densidad amical.

Es probable que los adultos mayores frágiles, vulnerables, perciban que han perdido su valor, y manifiesten sentimientos de abandono, apatía y desesperanza con la vida lo que podría implicar dificultades en la regulación de la autoestima.

Según un estudio publicado en La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2018). La autora Zoila lady Elizabeth Paz García, manifiesta que “Las madres de familia son mujeres que a pesar de carecer de trabajos estables siempre están siendo proactivas en la generación de beneficios a favor de la familia. Pero lo cierto es que también existen madres con niveles de autoestima bajo debido a que muchas de estas madres oscilan entre las edades adultas (40 y 50 años de edad) y presentan un pensamiento conformista, estático frente a los nuevos sucesos”.

Cabe destacar que la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar Distrito Veintiséis de Octubre Piura - 2019, ubicada en el Distrito Veintiséis de Octubre cuenta con nivel secundario y primario, a través de la entrevista con el director, indico que no se había realizado investigaciones psicológicas en la institución educativa mostrando interés y necesidad por conocer el nivel de autoestima que se encuentra su personal, además refirió que algunos de los docentes son contratados por un ciclo escolar dependiendo de ellos poder renovar para el siguiente año, manifestó que no todo el personal tiene la misma facilidad de rehacer su horario o tener accesibilidad a permisos en días de labor según su área correspondiente, al personal le es difícil asistir a reuniones y/o capacitaciones fuera del horario de trabajo, ya que luego de culminar sus horas de clase en la institución trabajan en otra entidades educativa y las relaciones laborales no era un tanto adecuada por las dificultades que existía anteriormente mencionadas.

Por consiguiente, debido a la situación problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de Autoestima en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Piura- 2019 Distrito Veintiséis de Octubre Piura 2019?

Por esta razón y para responder a la siguiente interrogante planteada, esta investigación tiene como objetivos.

- Determinar el nivel de Autoestima en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar distrito veintiséis de octubre, Piura-2019.

-Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Sí Mismo en el personal de la I.E Nuestra Señora del Pilar distrito veintiséis de octubre Piura - 2019.

-Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Social en el Personal de la I.E Nuestra Señora del Pilar distrito veintiséis de octubre Piura - 2019.

-Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Hogar en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar distrito veintiséis de octubre Piura - 2019.

Por otro lado, dicha investigación encuentra su justificación, en el beneficio o efecto positivo que brindará al área de ciencias de la salud, pues permitirá adquirir mayor conocimiento sobre el nivel de autoestima en el personal de las instituciones educativas nacionales. Contribuirá también a futuras propuestas de mejoras por parte de los gobiernos locales; brindándoles una idea más clara de los factores relacionados de la problemática existente y de acuerdo a ello puedan aplicar sus estrategias. Pero principalmente, brinda mayores beneficios a la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, y al personal que allí labora ya que estarán mejor informados de

manera clara y objetiva acerca del nivel de autoestima según las diferentes sub escalas dentro de su organización. De la misma manera el presente estudio en cuanto será útil también para al campo de la ciencia en el área de psicología a futuros estudiantes durante su carrera profesional, asimismo a propuestas de mejora de gobiernos local.

El estudio es una investigación de tipo cuantitativo nivel descriptivo – no experimental de corte transversal, la población muestral fueron 45 personas que laboran en la institución educativa, utilizando la técnica de una encuesta a través del instrumento de la escala de “Niveles de Autoestima del Inventario de Autoestima de Stanley Cooper Smith- Versión Adultos- (1975), la misma que considera las siguientes sub escalas Autoestima general, Sí Mismo, Social y Hogar. En los resultados obtenidos se puede apreciar que con un 46.6 % el personal se encuentra en una categoría de nivel Medio Alto y con un 46.6% se encuentra en un nivel Alto

Finalmente, está investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera en el capítulo I se evidencia la introducción incluido en el, planteamiento de problema, los objetivos y la justificación, en el capítulo II se muestra todo lo relacionado a la revisión de la literatura, compuesto por antecedentes, bases teóricas. En el capítulo III, se evidencia la metodología relacionado con los siguientes puntos: tipo y nivel, diseño de la investigación, población y muestra, definición y operacionalización de la variable, técnica de instrumento, plan de análisis, matriz de consistencia, principios éticos, en el capítulo IV, se manifiesta los resultados dentro de ello tenemos análisis de resultados, en el en el capítulo V, se encuentra las conclusiones, finalizando con aspectos complementarios, referencias bibliográficas y anexos.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

#### a. Internacionales

Akgunduz, Y. (2015) desarrolló en Turquía una investigación titulada: "La influencia de la autoestima y el estrés de los roles en el desempeño laboral en las empresas hoteleras". El objetivo fue explorar la influencia de la autoestima y estrés de rol en el desempeño laboral en empresas hoteleras turcas. La muestra fue de 280 empleados y se empleó cuestionario con 52 ítems que median el estrés, desempeño laboral y autoestima. Los resultados revelaron que la ambigüedad de rol ( $r = -.18$ ;  $p < .01$ ) previsiblemente afectadas rendimiento en el trabajo en un grado significativo. El conflicto de roles tiene un efecto negativo sobre el rendimiento laboral ( $r = .36$ ,  $p < .001$ ). La sobrecarga de rol ( $r = .58$ ,  $p < .01$ ) influye positivamente en el rendimiento laboral. La autoestima ( $r = .64$ ,  $p < .01$ ) tuvo un fuerte efecto sobre el desempeño del trabajo. Se concluyó que el rendimiento laboral y la autoestima se correlacionaron de forma significativa y positiva; mientras que el desempeño laboral se correlacionó de forma significativa y negativa con la ambigüedad y conflictos de roles.

Espinoza, N. (2015). "La autoestima y su relación con el estrés laboral del Personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora" Ecuador. Para optar el Título de Psicología Clínica. La alta prevalencia de estrés en el contexto laboral es una señal de advertencia para los profesionales sobre la necesidad de

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

b. Nacionales

En la investigación de Chávez, A. (2017). La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de autoestima en los usuarios del centro de desarrollo integral de la familia de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016. Se utilizó una metodología descriptiva y un diseño no experimental de corte transversal, ya que permite observar y describir el nivel de autoestima

en los usuarios sobre la variable psicológica, la muestra estuvo conformada por 122 usuarios entre ellos a niños, adolescentes, jóvenes y adulto mayor, de dicha institución, a los cuales se le aplicó la escala de Autoestima de Rosemberg para identificar el nivel de Autoestima de los usuarios. Los resultados indican que el 43% de los usuarios se ubican entre el nivel de autoestima media, seguido por el 31% que se ubica en un nivel de autoestima elevada, solo el 26% se ubica en el nivel de autoestima baja. La investigación concluye que el nivel de autoestima de los usuarios es de un nivel medio en los participantes del Centro de Desarrollo Integral de la Familia de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Herrera, L. (2016), La presente investigación es titula: “Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional, de diseño no experimental: transversal. Se realizó el muestro censal de una población formada por 54 trabajadores administrativos, Se consideró como técnica el muestreo no probabilístico. Y para recolectar información ha sido a través de la encuesta y los instrumentos de recolección 14 de datos fueron dos cuestionarios: el primero de autoestima de Stanley Coopersmith y el

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

Inca, L. (2017), investigó sobre: 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. Determinarnos tipo y diseño de la investigación de tipo descriptivo transversal, hemos trabajado con un muestrario de 50 trabajadores, de los cuales 35 son varones y 15 son mujeres, se utilizó el test de autoestima de Stanley Coopersmith, los resultados obtenidos, entre hombres y mujeres, se evidencia al factor social más debilitado y los factores que salieron más satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo.

c. Locales

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

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.

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 fué 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 si 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.

Seminario, E. (2018), investigó sobre: “Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca - Piura 2018”, Tesis para optar el título profesional de psicología en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Piura. La presente investigación tuvo como objetivo identificar en nivel de autoestima de los trabajadores del

Centro de Salud Ayabaca – Piura 2018. La investigación fue desarrollada bajo un diseño no experimental, de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de corte transversal. La población estuvo formada por todos los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca, y la muestra por 20 de los miembros trabajadores del Centro de Salud Ayabaca. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento la Escala de Autoestima de Coopersmith para adultos, que consta de 25 ítems. El resultado de la investigación nos muestra que los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca presentan una autoestima medio alto a nivel general; En la sub escala si mismo con un 55% presentan un nivel medio alto, en la sub escala social con un 45% presentan un nivel medio alto y en la sub escala hogar con un 60% presentan un nivel medio alto. En conclusión, el nivel de autoestima de los trabajadores del Centro 17 de Salud Ayabaca – Piura 2018, es un nivel medio alto, que nos indica que colaboradores del Centro de Salud Ayabaca, en su mayoría son personas optimistas pero que en su interior sienten inseguridad de su valía personal, según las generalidades de nuestro instrumento.

## 2.2. Bases Teóricas

### a. Autoestima:

Definición:

Coopersmith (1976) “Es la evaluación que el individuo hace y mantiene por costumbre sobre sí mismo, expresa una actitud de aprobación e indica el grado en el que el individuo se cree capaz, importante, exitoso y valioso”. Lo cual da significación que todo ser humano realiza una autoevaluación sobre las cualidades y actitudes que poseen de sí mismo, manteniendo estos conceptos propios como una marca personal que va determinar parte de su personalidad posicionándolo en la sociedad como un ser valioso y capaz de realizar lo que se proponga.

Rosenberg, M (1975). Señala que existe dos tipos de autoestima, autoestima positiva y autoestima negativa. En el tipo de autoestima positiva se encuentran las ideas de competencia, de autoconfianza y orgullo de ser lo que es, en este extremo se encuentran los sentimientos de alegría, seguridad y bienestar. Sin embargo, en el lado negativo están los reproches que la persona se hace y que muchas veces se mezclan con los sentimientos de culpa, complejos, decepciones y sentimientos de fracaso.

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

Miller (2010), define que autoestima es denominada en psicología como amor propio o auto apreciación, es la percepción emocional profunda que las personas tienen de sí misma, además puede expresarse como el amor hacia uno mismo. Sentimiento de valor, sentido positivo sobre uno mismo y las diferentes habilidades, una persona con buena autoestima se siente respetada, valorada y capaz de hacer las cosas con éxito y de manera independiente.

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

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

**b. Características de la autoestima.**

De acuerdo a la característica de la autoestima Coopersmith (1996), menciona que existen diversas características de la autoestima, entre las cuales incluye que relativamente establece 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, además sustenta que la autoestima puede variar de acuerdo al sexo, edad y otras condiciones que definen el rol sexual. De esta manera un individuo puede manifestar una autoestima en relación con sus factores específicos.

De lo anteriormente mencionado se desprende la segunda característica de la autoestima que es su individualidad. Dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos, esta es la resultante de las experiencias individuales de cada individuo en cual es diferente a otros en toda su magnitud y expresión. La auto evaluación implica en el reporte de la autoestima, exige que el sujeto examine sus rendimientos, sus capacidades y atributos, de acuerdo con estándares y valores personales, llegando a la decepción de su propia valía. Este autor agrega que 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 expresara a través de su voz, postura o gestos, y, en definitiva, al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tendera a evaluarse considerando las apreciaciones elaboradas sobre su persona.

(Coopersmith, 1996).

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, dado que igualmente las expresara a través de su comunicación verbal y no verbal y al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tendera a evaluarse considerando las apreciaciones que tiene elaboradas sobre su persona. Coopersmith (citado por Steiner 2005).

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

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

En cuanto a la reacción al comportamiento, se dice que la autoestima es el lenguaje que comparte el individuo, acerca de sí mismo y permite asumir un comportamiento determinado sea o no conflictivo. Finalmente, en referencia al conocimiento de los sentimientos, agregan que la autoestima valida las experiencias del individuo y los hace sentir de un modo u otro, específico y diferenciado por lo demás individuos Craighead, Mchale y Pope (citado por Steines, 2005).

La autoestima se divide en dos grupos: autoestima positiva y autoestima negativa en la que se conocerán características tanto positivas como negativas de esta manera poder conocer, y entender la forma de actuar de las

personas ante sí mismo y su entorno social y familiar. Presentado en la lista de cómo somos de acuerdo al autor Vargas (citado por Lorenzo, 2007).

➤ Característica de una buena autoestima

- “Se conoce, se valora y se acepta con todas sus virtudes, defectos y posibilidades. Experimenta un sentimiento de agrado y satisfacción consigo misma”.
- Se descubre cómo alguien digno de ser amado, obteniendo que las limitaciones no disminuyen su valor esencial como ser
- Se preocupa por otorgar la suficiente importancia al cuidado de sí misma.
- “Afronta las frustraciones como oportunidades para aprender a crecer teniendo el valor de asumir riesgos, enfrentar los fracasos y asumiéndolos como desafío siendo, capaz de separarlos de sí misma”.
- Realiza una evaluación de las posibles consecuencias de los riesgos que asume y no espera depender ante posibles apuros de la ayuda de los demás.
- Cuando comete errores aprender de ellos, tratando de no repetirlos.
- “No tiene inconvenientes en aceptar sus errores, acepta sus logros y aspectos fuertes, convirtiéndola en una persona auto analítica”.

- Acepta el consejo y las críticas constructivas, esforzándose por mejorar su rendimiento y su comportamiento.
- Busca repetitivamente desarrollarse como persona.
- Ante retos difíciles, mayormente muestra tranquilidad.
- No se siente paralizada por las preocupaciones o por el medio, ni pierde tiempo en lamentaciones.
- “Se siente segura de sí misma. Se siente capaz de actuar con independencia y autonomía. No necesita saber la opinión de los demás para tomar decisiones o actuar”.
- Para que su trabajo sea eficiente no necesita la presencia.
- En las actividades que emprende obtiene seguridad confiando en su mente.

➤ Característica de una mala autoestima.

- “Se considera poco valiosa generando que se siente descontenta consigo misma e incluso sin ningún valor en casos extremos”.
- Es consciente de sus defectos, pero no entiende sobredimensionarlos, considera que no tiene aspectos positivos para enorgullecerse.
- No tiene conocimiento de sus habilidades que la hacen digna de ser querida por ella misma y por los demás, lo cual genera desconcierto de quien es.
- Tienen la necesidad de gana aprobación de los demás, manifiesta la necesidad de llamar la atención de manera compulsiva.

- Presentan un sentido del ridículo acentuado prefiriendo decir “no se” a equivocarse.
- Antes de ser descritos como personas incapaces prefieren que los llamen personas perezosas.
- Genera una crítica a todo lo que como persona como reacción o a un error particular.
- Piensa que los éxitos que alcanza son fruto de la suerte y cree que no duraran mucho. No se da cuenta de las oportunidades positivas y suele ser pesimista.
- Tiene dificultad para crear y mantener relaciones sólidas careciendo de habilidades sociales.
- Percibe la sensación de daño más intensa ya que inconscientemente la asocia a heridas emocionales no curadas provocadas en situaciones pasadas, sintiéndose afectada fácilmente.

### **c. Sub escalas de autoestima**

El concepto de la autoestima utilizado por Coopersmith (citado por Núñez – 2015), se centra en la perspectiva de la autoestima a nivel general, más que sobre cambios específicos o transitorios en la evaluación que realiza el individuo, sin embargo, a pesar de no considerarlos en su estudio acepta el hecho que individualmente hay cambios momentáneos situaciones y límites. Su investigación se centra en el estadio general, dominante de autoestima referido por y para el individuo.

Del mismo modo manifiesta que cuando el individuo se da cuenta que es una identidad separada, existiendo totalmente aparte de su medio ambiente se

origina el establecimiento de sí mismo. El establecimiento de sí mismo da origen a la formulación del concepto de sí mismo. Este concepto está determinado por las interacciones sociales y las experiencias de este. A través de las relaciones con sus familias, el niño aprende lo que puede o no hacer. Estas relaciones proporcionan una idea de cómo el niño tiende a percibirse a sí mismo.

Una vez que el individuo ha establecido el concepto de sí mismo, a través de las experiencias del proceso o abstracción estará listo para determinar si está o no está satisfecho con lo que ve de sí mismo.

Además, Coopersmith menciona que para realizar una abstracción de sí mismo se debe descubrir, explotar y desarrollar sobre sí mismo de manera que cada persona se conozca y utilice sus capacidades, se trata de una abstracción que establecemos referida a nuestros atributos, capacidades y actividades se representa por el símbolo de “mi mismo” y si es la idea que tiene la persona sobre sí mismo, por sí mismo, es la representación de uno mismo.

Los niños pequeños aún no han desarrollado su capacidad de abstracción y simbolización. Las abstracciones que tienden a formarse sobre sí mismo son vagas, simples y fortuitas. Su idea de sí mismo como un objeto es fragmentada y probablemente asociada con algunas partes de su cuerpo con información y experiencia adicional. Con la evaluación, la capacidad de abstracción, la representación simbólica del niño es más completa y precisa. La abstracción se forma y elabora sobre la base de intercambios sociales, reacciones del individuo hacia sí mismo su habilidad para resolver problemas relacionados a su desarrollo y en base a su capacidad para enfrentar situaciones de la vida diaria cubriendo mayores atributos y experiencias tornándose al mismo

tiempo más selectivo de tal manera que aspectos de estas experiencias son asumidos con referidos directamente a sí mismo.

Coopersmith, (1975), menciona las siguientes sub escalas que considera en su inventario:

- ❖ Sub escala Si Mismo: Los niveles altos indican valoración de sí mismo y mayores aspiraciones, estabilidad, confianza buenas habilidades y atributos personales. Poseen consideración de sí mismo en comparación de otros, y deseo de mejorar, habilidades para construir defensa hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, sin embargo, mantiene actitudes positivas.

Lo niveles bajo reflejan sentimientos adversos hacia si mismo actitudes desfavorables, comparando; y no se sientes importantes, inestabilidad y contradicciones. Mantiene constantemente actitudes negativas hacia sí mismo.

El nivel promedio revela la posibilidad de mantener una autovaloración de sí mismo muy alta, pero en una situación dada la evaluación de sí mismo podría ser realmente baja.

- ❖ Sub escala Social: Cuanto mayor el nivel, el individuo posee mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores, así como relaciones con extraños en diferentes marcos sociales. La aceptación social está muy combinada. Se perciben así mismo como significativamente más populares. Establecen expectativas sociales

de aprobación y receptividad por parte de otras personas. Mantiene mayor seguridad y merito personal en las relaciones interpersonales. Cuando más bajo el nivel, el individuo es más propenso a tener simpatía por alguien que lo acepta experimenta dificultades para reconocer acercamientos afectuosos o de aceptación, espera la convalidación social de su propia visión adversa de sí mismo, tiene pocas esperanzas de encontrar aprobación y por esta razón tiene una necesidad particular de recibirla. En un nivel promedio, tiene buena probabilidad de lograr una, adaptación social normal.

- ❖ Sub escala Hogar: Los niveles altos revelan buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se siente más considerado y respetado poseen mayor independencia, comparten ciertas pautas y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo que está bien o mal dentro del marco familiar.

Los niveles bajos reflejan cualidades y habilidades negativas hacia las relaciones íntimas con la familia, se considera incomprendidos y existe mayor dependencia. Se toman irritables, fríos, sarcásticos, impacientes, indiferentes hacia el grupo familiar. Expresan una actitud de auto desprecio y resentimiento en un nivel promedio, probablemente mantiene características de los niveles alto y bajo.

- ❖ Sub escala escolar, “es la apreciación que el sujeto realiza y normalmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su

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

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

Tenemos aspectos en nuestra vida en la involucra primordialmente al concepto que tenemos de nosotros mismos si nos sentimos bien, si nos sentimos capaces, vamos a poder interactuar y desempeñarnos de la mejor manera posible, con el entorno y nuestra familia y podremos enfrentar situaciones y momentos difíciles; encontrando soluciones y además continuar con nuestro propósito en la vida. Porque la autoestima es un factor influyente para salir adelante.

#### **d. Niveles de Autoestima**

En relación a los niveles de autoestima, Coopersmith (1967), afirma que la autoestima puede representarse en tres niveles: alta, baja y promedio.

1. Niveles altos de autoestima: cree firmemente en ciertos valores y principios, está dispuesto a defenderlos aun cuando encuentre oposición y se siente suficiente seguro para modificarlos, si sus experiencias indican que está equivocado.

Es capaz de aprobar según crea más acertado, confiado en su propio juicio sin sentirse culpable cuando a otros le parece mal lo que ha hecho. No emplea demasiado tiempo, preocupándose por lo que haya ocurrido en el pasado, ni por lo que pueda ocurrir en el futuro. Tiene confianza básica en la capacidad para resolver sus propios problemas sin dejarse acobardar por fracasos y dificultades. Se considera y se siente igual, a cualquier otra persona ni inferior ni superior, sencillamente igual y reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional o posición económica, no se deja manipular por los demás, aunque está dispuesto a colaborar si le parece apropiado y conveniente.

Reconoce y acepta en sí mismo una variedad de sentimientos y pulsiones tanto positivas como negativas y está dispuesto a revelarlas a otras personas si le parece que vale la pena. Es capaz de disfrutar diversas actividades, como trabajar, leer, jugar, holgazanear, caminar, charlas etc. Es sensible a las necesidades de los demás, respeta las normas de convivencia generalmente aceptadas y sabe que no tiene derecho a divertirse a costa de los demás. Además, es característico que las personas con alta autoestima gustan más de sí mismo que los otros, quieren madurar, mejorar superar sus deficiencias.

2. Niveles bajos de autoestima: No indican una autoestima deficiente, las siguientes características.
- Autocritica rigorista y desmesurada. Que mantiene al individuo en su estadio de insatisfacción consigo mismo.
  - Vulnerabilidad a la crítica. Por la que se siente exageradamente atacado o herido, culpa de sus fracasos a los demás o la situación.
  - Cultiva resentimientos contra sus críticos.
  - Indecisión. Crónica, no por falta de información sino por miedo exagerado a equivocarse.
  - Deberes. Deseo excesivo de complacer por el que no se atreve a decir por miedo a desagradar y perder la benevolencia.
  - Perfeccionismo. Auto exigencia esclavizadora de hacer perfectamente todo lo que intenta, que conduce a un desmoramiento interior cuando las cosas no salen con la posición exigida.
  - Culpabilidad neurótica. Por lo que se acusa y se condena por conductas que no siempre son objetivamente malas, exagera la magnitud en sus errores y delitos y/o los lamenta indefinidamente sin llegar nunca a perdonarse por completo.
  - Hostilidad flotante. Irritabilidad, a flor de piel; todo le sienta mal, todo le disgusta todo lo decepciona, nada le satisface.
  - Tendencia depresiva. Un negativismo generalizado (todo lo que ve negro, su vida, su futuro y sobre todo su si mismo, y una inapetencia del gozo de vivir y de la vida misma).

- La autoestima baja o pobre. Por lo general proviene un estilo interno para cuando algo salga mal. Implica insatisfacción rechazo y el desprecio de sí mismo. El auto retrato es desagradable y se desearía que fuera distinto.
3. Nivel promedio de autoestima. En tiempos normales mantiene una actitud positiva hacia sí mismo, un aprecio genuino de sí mismo aceptación tolerante y esperanzada de sus propias limitaciones debilidades, errores y fracasos, afecto hacia sí mismo, atención y cuidado de sus necesidades reales tanto físicas como psíquicas e intelectuales sin embargo en tiempo de crisis, mantendrá actitudes connotación de la baja autoestima y le costará esfuerzo recuperarse. La autoestima es importante porque es el primer paso a creer en uno mismo. Si uno no cree en uno mismo las demás personas tampoco lo harán. Si uno no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán. Por eso es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental. La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas.
  4. El grado de autoestima que tiene una persona tiene importantes consecuencias en muchos aspectos de la vida, puede condicionar el aprendizaje, los proyectos, la responsabilidad, la profesión, en definitiva, condiciona de manera notoria nuestro desarrollo personal, nuestra forma de ver y entender el mundo. Una autoestima positiva,

o una autoestima negativa confieren una serie de características a las personas que, según el caso, proporcionan una serie de ventajas o inconvenientes.

**e. Factores que contribuyen el desarrollo de la Autoestima.**

De acuerdo con Rice (2000), “La autoestima de una persona es la consideración que tiene hacia sí misma. Señala este autor que ha sido denominado como el vestigio del alma y que es el ingrediente que proporciona dignidad a la existencia humana.

Es importante que en el personal se tenga información acerca de la importancia de tener alta autoestima, siendo el amor propio debido a que ellos se responsabilicen por si mismos por sus virtudes defectos para de esta manera enseñar a ser responsable a los demás.

“El tener autoestima alta, genera bienestar, es sentirse bien con uno mismo. Es por ello que se considera importante dentro de los factores tomar en cuenta que el ser humano debe poseer características como la confianza, el aspecto afectivo, la necesidad de sentir apreciado, respeto por el sentimiento y opiniones del otro, la empatía siendo así generar un adecuado desempeño laboral”.

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

- ✓ Afectivo: El desarrollo de la autoestima depende del tipo de relaciones que se establezcan a lo largo de la existencia de la persona, para lo cual es esencial que ella se encuentre en un clima de afecto y amor, no sólo en el hogar, sino en todo ambiente que le

toque desenvolverse en el transcurso de su vida. Los hogares con autoestima elevada, se caracterizan por el ambiente de franqueza, confianza y respeto por la dignidad de cada uno de sus miembros, hay libertad de expresión sin temor al ridículo.

- ✓ Confianza: Es la base para la seguridad de toda persona, sin ella todo crecimiento posterior será más frágil. La confianza fomenta el amor y el respeto, dando a la persona la seguridad para enfrentar a los demás en forma abierta y sincera. La confianza se construye de diversas maneras; “evitando los mensajes mezclados (que consiste en la contradicción del lenguaje corporal con el verbal, debido a que genera confusión, inseguridad y enseña a desconfiar) evitar enviar mensajes suaves para cubrir sentimientos fuertes (lo cual es un signo de inmadurez, ya que el diluir las emociones fuertes se enseña a disimular y a desconfiar de los sentimientos intensos).

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

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

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

confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones”.

(Quiroz, 2018)

Según Laurence Cornu, doctora en Filosofía: “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en uno inquietarse del no- control del otro y del tiempo”. (WordPress, 2012).

- ✓ Respeto por los sentimientos y opiniones del otro: El desarrollo de una adecuada autoestima se ve afectada al no respetarse la validez de los sentimientos. Muchas veces se le dice al otro que sus emociones son erróneas, exigiendo que renuncie a la propiedad de sus experiencias personales internas. Frente a los sentimientos de una persona lo importante es la empatía y la comprensión de lo contrario se obtendrá emociones fingidas y reprimidas, la actitud adecuada frente al sentir ajeno, consiste en escuchar con respecto para poder orientar ante la real dimensión el asunto.
- ✓ La empatía: para desarrollar la seguridad de una persona es muy importante que esta se sienta comprendida. Una forma de comprensión es la empatía que consiste en penetrar en el mundo del otro, ponerse en su lugar, comprendiendo sus sentimientos, la persona empática esta para discrepar. Mora (citado por Peña y Sanchez, 2017).

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

La construcción de la autoestima se da a través de las relaciones con las personas que nos rodean a través de nuestras experiencias, de la misma forma, Mora en el año 2003 no menciona que la autoestima está relacionada con la parte afectiva, así mismo el respeto por los sentimientos, la confianza generada entre los miembros, la necesidad de sentirse parte de un grupo, relacionada con la empatía, haciendo énfasis sobre el ambiente donde se desarrollan las personas.

Según Mussen, Conger y Kagan (1982) consideran cuatro factores relevantes que construyen al desarrollo de la autoestima:

- El primero es la cantidad de respeto, aceptación o interés que un individuo recibe de las personas que son importantes para él.
- Un segundo factor es la historia de triunfo y estatus que se alcanza, generalmente los triunfos brindan conocimientos.
- El individuo obtiene autoestima únicamente en las áreas que personalmente le son significativa.

- Control y defensa son capacidades individuales para prevenir un evento con consecuencias e implicaciones negativas, de tal manera que disminuya su valor.

Coopersmith, (1967) propone las siguientes variables como determinantes de la autoestima: éxito, valores, aspiración y defensas. Así mismo señala como aspectos que construyen a la formación de la autoestima del individuo los siguientes.

- Haber recibido aceptación, respeto preocupación por parte de las personas significativas, los éxitos y estatus alcanzados.
- Los valores y aspiraciones del sujeto.
- La habilidad para defender la autoestima ante la devaluación.

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

- Autoestima personal, consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a si mismo con relación a su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad implicando un juicio persona, expresando actitudes hacia sí mismo.

- Autoestima en el área familiar: consiste en la evaluación en el que el individuo, hace y habitualmente mantiene con respecto a si mismo en relación con sus interacciones en los miembros del grupo familiar, su capacidad, productividad, importancia y dignidad implicando un juicio personal, expresando en actitudes hacia si mismo.

- 

- Actitudes en el área social: consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a si mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad implicando un juicio personal, expresando en actitudes hacia sí mismo.

Con respecto a Haeussler y Milicic (1996), tienen en cuenta dimensiones que son significativas:

- o Dimensión física, se refiere al hecho se sentirse atractivo físicamente, no condicionando por estereotipos estéticos, ni prejuicios racionales o genéricos y la dimensión afectiva, se refiere al sentimiento de ser aceptado y querido por los demás. Además, la dimensión social es sentirse capaz de enfrentar con éxito diferentes situaciones sociales y el sentimiento de pertenecer a un grupo o comunidad.

Por ultimo para Haeussler y Milicic la dimensión académica es la auto valoración de la capacidad intelectual, como sentirse inteligente, creativo y constante, finalmente la dimensión ética depende de forma en que el sujeto interioriza los valores y las

formas y de cómo se ha sentido frente a los adultos cuando las ha transgredido, o ha sido sancionada.

**f. Pilares del Autoestima.**

Según Branden, (1998), señala seis pilares de la autoestima que son indispensables en el ser humano:

1. El primer pilar que señala Branden es la práctica de vivir conscientemente; consiste en reconocer la realidad que nos rodea y nuestro rol con ella.
2. También el segundo pilar que refiere este autor es la práctica de aceptarse a si mismo, que es asumir nuestros pensamientos y sentimientos sin rechazarlos y aceptarlos.
3. Es la práctica de asumir la responsabilidad de si mismo que significa entender que somos los únicos responsables de todo lo que realizamos y somos, auto evaluación y auto control.
4. Es la práctica de la auto afirmación, este pilar implica no dejarnos llevar por aquello que dicen otras personas, defender nuestra posición y aceptar que nunca complaceremos a todos.
5. El quinto pilar es la práctica de vivir con propósito que es definir metas a largo y corto plazo y elegir las acciones necesarias para alcanzarlas.
6. Es la práctica de la integridad personal que significa ser congruente entre los que profesamos y lo que hacemos.

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

Cleghorn (2003) asegura que es esencial que las personas encuentren un trabajo de su agrado, que los llene de energía y entusiasmo. Un trabajo en el cual puedan ver el resultado y la aportación del tiempo que le dedican. Señala que se ha identificado una gran relación entre autoestima, bienestar y la eficiencia en el trabajo. Mantener un alto nivel de autoestima es la clave del éxito en el trabajo.

Respecto a ello Robbins (2004) indica que la autoestima se relaciona con el éxito, es decir que las personas que poseen una alta autoestima son las que creen firmemente que cuentan con las capacidades necesarias para triunfar en sus labores y son las personas que se sienten más satisfechas con su trabajo. Al mismo tiempo el autor menciona como las personas con baja autoestima son más susceptibles y se preocupan más por complacer a los demás.

Cantizano (2010), sostiene y señala que la autoestima es la actitud que se encuentra directamente relacionada con el rendimiento. Por lo tal las personas con una autoestima alta tienden a afrontar de manera diferente el trabajo, son capaces de mejorar, de aprender, se muestran más motivadas, dichas personas afrontan con mayor positivismo los retos que se le presenten en el trabajo y se muestran más comprometidos con sus tareas y con la organización.

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

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

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

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

## **- Factores del ámbito laboral que afectan la Autoestima**

Los autores French y Caplan (1973), (citado en Aguilar, 2019). Señalan que la sobrecarga y el exceso de horas de trabajo están relacionados con la insatisfacción y la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga, los niveles altos de colesterol, la tasa cardíaca elevada y el tabaquismo.

El bienestar psicológico de un trabajador se ve afectado directamente cuando este labora bajo presión, cuando hay un aumento de horas sin reconocimiento alguno, exceso de carga laboral dentro de su centro de trabajo, el nivel de la autoestima del trabajador se ve afectado, lo que provoca un menor desempeño laboral, así como también lo puede conllevar a que padezca de enfermedades leves o crónicas que afectarían a su vez su salud física.

### **Factores Labores que Deterioran la Autoestima.**

Ante la frágil valoración, la incidencia negativa de distintos factores, como los evidentes en el área de trabajo son de riesgo laboral dados por las características del puesto de trabajo, organización laboral.

Es en donde se puede entender que la autoestima vendría ser la fe de uno mismo en las habilidades, tomando en cuenta la calidad de seguridad para el éxito y el logro del objetivo.

Por ende, cabe la distinción de la autoestima como termino general de un auto concepto, ya los estos términos se usan a menudo.

#### **h. Enfoque Humanista de la Autoestima**

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

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

En la escuela humanista de la psicología, desde Rogers, el concepto de Autoestima se resume en el siguiente axioma: “Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime”. Rogers explica que nuestra sociedad también nos reconduce con sus condiciones de valía.

A medida que crecemos, nuestros 50 padres, maestros, familiares, la “media” y demás solo nos dan lo que necesitamos que lo “merecemos”, más que porque lo necesitamos. Podemos beber solo después de clase; podemos comer un caramelo sólo cuando hayamos terminado nuestro plato de verduras y, lo más importante, nos querrán solo si nos portamos bien.

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

A medida que pasa el tiempo, este condicionamiento nos conduce a su vez a tener una autovalía positiva condicionada. Empezamos a querernos si cumplimos con los estándares que otros nos aplican, más que si seguimos nuestra actualización de los potenciales individuales. Y dado que estos estándares no fueron creados tomando en consideración las necesidades individuales, resulta cada vez más frecuente en que no podamos complacer esas exigencias y, por tanto, no podemos lograr un buen nivel de autoestima. (Baldeón, 2015).

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

## **b. Adulthood**

definition:

Adulthood is characterized above all by social factors, and as a consequence it is considered mature/adult the subject who is capable of living independently, without the need to be emotionally, socially, affectively and economically protected, although independence is more a possibility than a total reality. Some authors clearly position themselves in favor of the idea of that it is possible to be an adult without being independent).

Development takes place when lasting changes are observed in the person, coinciding change and stability, given that changes in various personal competencies occur at different speeds and in their interaction produce certain stability, for example, in the autonomy of the person or in their well-being. Differences in changes indicate that adult development can manifest itself multidirectionally, that is, in some competencies in a stable way and in others increasing or decreasing.

### **Social development in middle adulthood**

- Carl Jung, (Cited by Errada, L 2015), the equilibrium of the personality.

This hypothesis depends on the adjustment of identity, which is not to consider that up to this point the individuals have lived frankly unbalanced, however, they have had to determine external problems, deviating from the individual. For Jung up to the age of 40 years, women and men have concentrated in the

compromisos con sus familias y la sociedad, y además cumplir con los objetivos establecidos.

Jung alude a una dualidad interna en cada individuo, a través del original de la contra sexualidad o mala voluntad anima, donde el ánima es la representación de las imágenes femeninas en el olvido de los hombres e incorpora atributos de la clase, por ejemplo, la multiplicación, la corporalidad, melancolía, falta de implicación, instinto, infancia, simpatía y amor; mientras que la hostilidad es la representación de imágenes varoniles en las personas desconocedoras, con la actividad, habilidad, acción, objetividad, sentido básico e inteligente.

**Para Jung existen dos actitudes innatas:**

Introversión (orientado al mundo interior) y extroversión (orientado al mundo externo), en esta etapa de equilibrio, la persona tiende hacia la segunda, sin dejar de preocuparse por sí misma y los suyos. Desde la juventud y en gran parte de la edad intermedia, las personas expresan su extroversión; cuando la familia está ya encaminada y la vida profesional está llegando o ha llegado a su fin, las personas se sienten libres de atender sus propias preocupaciones y explorar su mundo interior.

Jung expresó que, para una persona joven, es casi un pecado, al menos un peligro, preocuparse por ella misma, pero para la persona que está envejeciendo, es un deber y una necesidad dedicar seria atención a sí misma.

## **Relaciones Personales en la edad adulta**

Contreras, L (2015). Alista de la Universidad de Stanford, propone y muestra que las conexiones sociales se identifican personalmente con la satisfacción subjetiva, lo que permite que los activos indispensables se mantengan dinámicos.

Esta hipótesis de selectividad considera que el individuo debe seguir iniciando su condición social, cambiándola y ajustándola con la edad, como lo dicen Peck y Erickson, hay conocimiento, generatividad, adaptabilidad y receptividad.

Hay tres razones por las cuales las asociaciones sociales deberían comenzar y mantenerse en el desarrollo del centro:

1. Para el control inmediato de los sentimientos, lo que no puede ocurrir consigo mismo, requiere que otros (parejas, jóvenes, acompañantes) encuentren sentimientos, los guíen y dirijan.
2. Para mejorar la auto-idea, a partir de ahora, a través de compañeros o familiares, un hombre puede reflejar y descubrir prácticas que lo aborrecen y necesitan cambiar.
3. Para la búsqueda de información, como parte de esa flexibilidad mental y acumulamiento de sabiduría. Según la teoría de la selectividad, las prioridades se van desplazando, a lo largo del ciclo vital, de tal manera que de un entorno social amplio, pero no tan intensivo como el de los jóvenes, se pasa a la madurez media y luego a la vejez

con una concentración más selectiva y emocionalmente muy positiva de las relaciones sociales.

#### **i. Concepto De Institución Educativa**

Según este modelo de definición, una institución educativa es un edificio, de los tantos que abundan en las ciudades, que comparten una serie de características comunes: un cartel con el nombre del establecimiento (casi siempre es el de alguna persona ilustre), el pabellón nacional a la vista, etc. No parece necesario extenderse en señalar la insuficiencia de este tipo de definición para dar cuenta del hecho educativo institucional, aunque, pese a todo, parece ser esta la definición que sirve de base a algunas políticas educativas de corte demagógico que ven en la infraestructura escolar un fin en sí mismo y, claro está, es el principio operante en la psiquis de aquellos para quienes tales medidas populares alcanzan a garantizar su tranquilidad. Ventajas y desventajas de las instituciones educativas nacionales.

Ventajas de la Escuela Rural:

Se considera que las ventajas que la escuela rural tiene con respecto a la escuela urbana son muchas y muy diversas. Como, por ejemplo:

- Amplias relaciones sociales e intensas. Relación más estrecha entre el alumnado, profesorado y familias.
- El proceso de enseñanza-aprendizaje tiende a ser personalizado.
- Más facilidad a la hora de gestionar nuestros recursos.
- Favorece la experimentación educativa.

- Desarrolla una pedagogía activa.
- Facilita la participación activa del alumnado, en contacto directo con la realidad.
- La escuela rural se dota de maestros "integrales". Maestros con una visión global de la educación y de los problemas de la escuela.

#### Desventaja de la Escuela Rural

- Al ser la relación tan estrecha se suelen confundir los problemas locales con los escolares. Alumnos de varios niveles en una misma aula, incluso de dos etapas diferentes (infantil y primaria) lo que va a dificultar en gran medida nuestra labor diaria como educadores.
- Al tener poco alumnado dificulta la práctica de aquellos juegos o actividades que requieren un grupo numeroso de alumnos.
- Es especialmente en las áreas de música y sobre todo en educación física. En esta área en particular hay que añadir las grandes diferencias a nivel de desarrollo físico y psicomotor que hay entre los alumnos.
- El currículo establecido no se dirige a las particularidades que presenta la escuela rural, por lo que, presenta una escasez de material curricular. El diseño y desarrollo curricular requiere más trabajo. Hay que realizar diferentes programas en función de las características de los alumnos y la variedad de niveles que tenemos en clase.
- En muchos de los casos el material e instalaciones son insuficiente. Las instalaciones son antiguas y la escasez de material, para

música y educación física concretamente, limita la realización de la actividad y en consecuencia a no impartir contenido básico del currículo.

- Escasa formación inicial sobre el trabajo en una escuela rural del profesorado. En la mayor parte de estas, el personal es joven e inexperto, siendo este tipo de escuelas su primer destino.
- La formación para el profesorado es escasa. A pesar de las necesidades, se programan pocas actividades de formación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño de la investigación:

La presente investigación es no experimental, porque la variable de estudios no es manipulada, pertenecen a la categoría transeccional o transversal, ya que se recolectarán los datos en un solo momento y tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado. Hernández (2006).

#### **Descripción de la variable**

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello de realizar alguna comparación, se tratará de muestras independientes.

M → O

M = Muestra

O = Variable

#### 3.2 Población y Muestra

La población muestral está conformada por 45 personas que laboran en la Institución Educativa Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar del distrito de 26 de octubre.

#### 3.3 Definición y Operacionalización de la variable

##### 3.3.1 Definición conceptual

Entendida como la autoevaluación que una persona hace y trasciende con respecto a sí misma, expresando una actitud de aceptación que indica la medida que una persona cree ser valorado, competente, digno y exitoso.

En síntesis, la autoestima vendría a ser un juicio personal sobre la valía que expresa una persona con respecto de sí misma. Coopersmith, S. (1996).

### 3.3.2 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:

- Sí mismo
- Social
- Hogar

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

Los intervalos por cada categoría de autoestima son:

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

### 3.4 Técnicas e Instrumentos.

- a) Técnica: encuesta: Ya que ayuda a obtener información sobre datos que deseamos tener de manera sistemática y ordenada, e incluso a obtener información sobre las variables que intervienen en la investigación, y sobre todo datos de la muestra determinada (García, F 2000).
  
- b) Instrumento: El instrumento a utilizar será la Escala de Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Self Esteem Inventory (SEI) Forma C para Adultos.

## FICHA TÉCNICA

### INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH ADULTOS- FORMA “C”. (1967)

<b>Nombre Original:</b>	inventario de Autoestima de Coopersmith adultos- Forma “c”. (1967)
<b>Autor:</b>	Stanley Coopersmith
<b>País de origen:</b>	Estados Unidos
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva
<b>Duración:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Niveles de aplicación</b>	De 16 años en adelante
<b>Significación:</b>	Es una prueba diseñada para medir aptitudes Valorativas hacia sí mismo para los sujetos de 16 Años en adelante y está compuesta por 25 ítems
<b>Adaptación peruana:</b>	Ariana llenera, 1995
<b>Áreas que explora:</b>	El inventario está dividido en 3 sub escalas; si Si mismo general, social- pares, hogar.

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

Tipo de análisis: cuantitativo Básicos.

### **Validez y confiabilidad**

Stanley Coopersmith (1967), reportó la confiabilidad del inventario a través del test – retest (0.88), respecto a la confidencialidad en nuestro medio, en las investigaciones realizadas no se han encontrado antecedentes relacionados a la aplicación de la prueba a parte de la que se realizó en 1986 por María Isabel Panizo (citado por Matos 1999), quien utilizó el coeficiente de confiabilidad por mitades al azar, obteniendo luego ese procedimiento que la correlación entre ambas mitades fue 0.78.

### 3.5. Plan de Análisis

El procesamiento de los datos se realizará utilizando el programa información Microsoft, Excel 2010., Para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva como tablas de distribución de secuencia relativas y perceptuales. Además, las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento, estarán basadas en las puntuaciones directas donde se tomará como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpretará de manera contraria.

### 3.6. Matriz de Consistencia

Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre – Piura, 2019.

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIÓN	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICA
¿Determinar el Nivel de Autoestima en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar distrito 26 de octubre Piura 2019 ?	Autoestima	Sub escala de sí mismo. Sub escala social. Sub escala hogar.	<p><b>General:</b> Determinar el nivel de Autoestima en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar distrito 26 de octubre Piura 2019.</p> <p><b>Específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Sí Mismo en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar distrito 26 de octubre Piura 2019.</li> <li>- Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Social en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar distrito 26 de octubre – 2019.</li> <li>- Determinar el nivel de Autoestima en la Sub escala Hogar en el Personal de la I.E. Nuestra Señora del Pilar distrito 26 de octubre Piura 2019.</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> - Cuantitativa - Nivel Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> - No experimental de corte transversal o transeccional.</p> <p><b>Población y muestral:</b> - La población muestral está conformada por 45 personas que laboran en la I.E Nuestra Señora del Pilar distrito 26 de octubre Piura 2019.</p>	<p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> “ Escala de autoestima de Cooper Smith- Versión Adultos</p>

### 3.7. Principios éticos

Como toda actividad de investigación que se realiza en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se guio y respeto los principios éticos, reflejándose en el cumplimiento de protección a las personas respetando la dignidad humana, la identidad, confiabilidad, la diversidad y que las personas que fueron sujeto de estudio sean implicado voluntariamente brindando la información necesaria y adecuada. Se cumplió con el cuidado del medio ambiente , plantas y animales que se encuentren en dicha institución, se cumplió con la libre participación y el derecho de estar informado , se informó de manera específica al personal sobre el principal objetivo del presente proyecto de investigación, se cumplió con la beneficencia y maleficencia asegurando el bienestar de las personas que participen no causando daño alguno, disminuyendo los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios se respetó la integridad de las personas no causando daño alguno y maximizar los mejores beneficios, se cumplió con el principio de justicia, e integridad física, emitiendo un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias asegurando que se realice una práctica justa por ende se trató equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

#### **IV. RESULTADOS.**

##### **4.1 Resultados**

**TABLA I.**

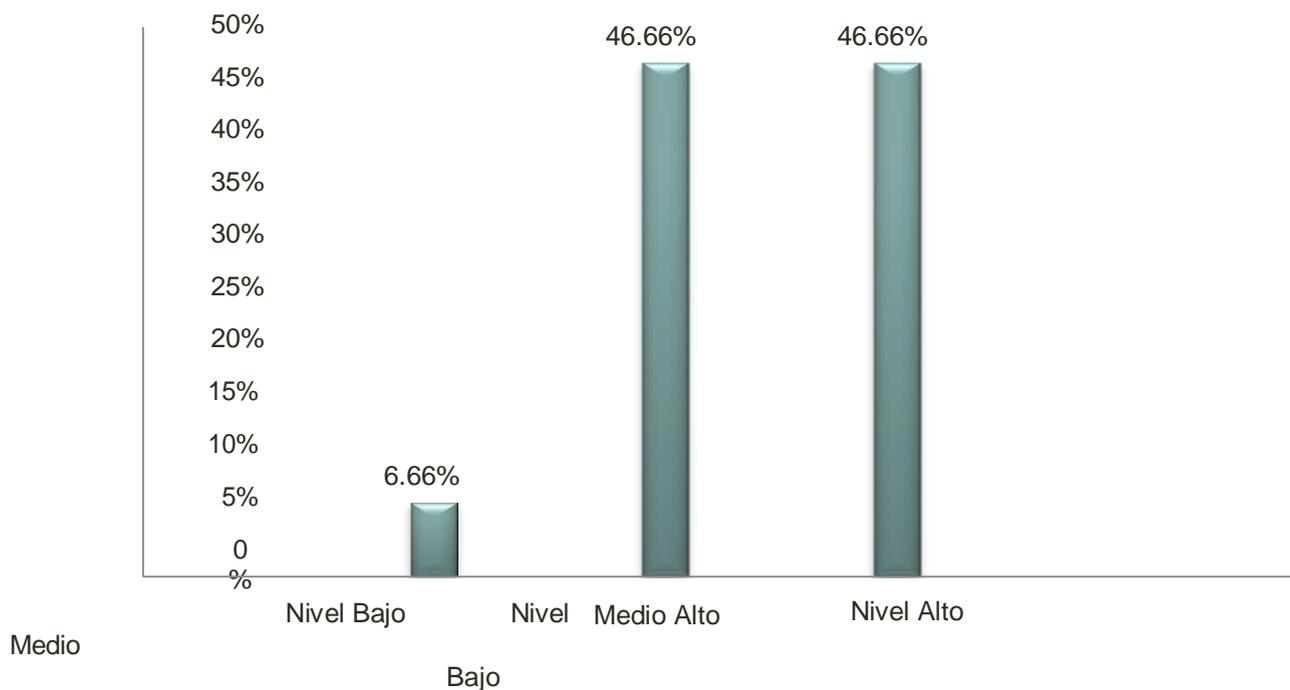
Nivel de Autoestima del personal de la Institución Educativa: Nuestra Señora del Pilar, Piura- 2019.

<b>NIVELES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Bajo</b>		
<b>Medio Bajo</b>	<b>3</b>	<b>6.6%</b>
<b>Medio Alto</b>	<b>21</b>	<b>46.6%</b>
<b>Alto</b>	<b>21</b>	<b>46.6%</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma C (1967)*

**FIGURA 01**

Nivel de autoestima del personal de la I.E Nuestra Señora del Pilar, Piura- 2019.



*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma C (1967)*

Descripción: en la tabla I figura 1 podemos evidenciar que el 46.66% del personal se encuentra en nivel de medio alto a alto, un 6.66% del personal se encuentra en un nivel medio bajo en el personal de la I.E. Nuestra señora del pilar de 26 de octubre – Piura – 2019.

**TABLA II.**

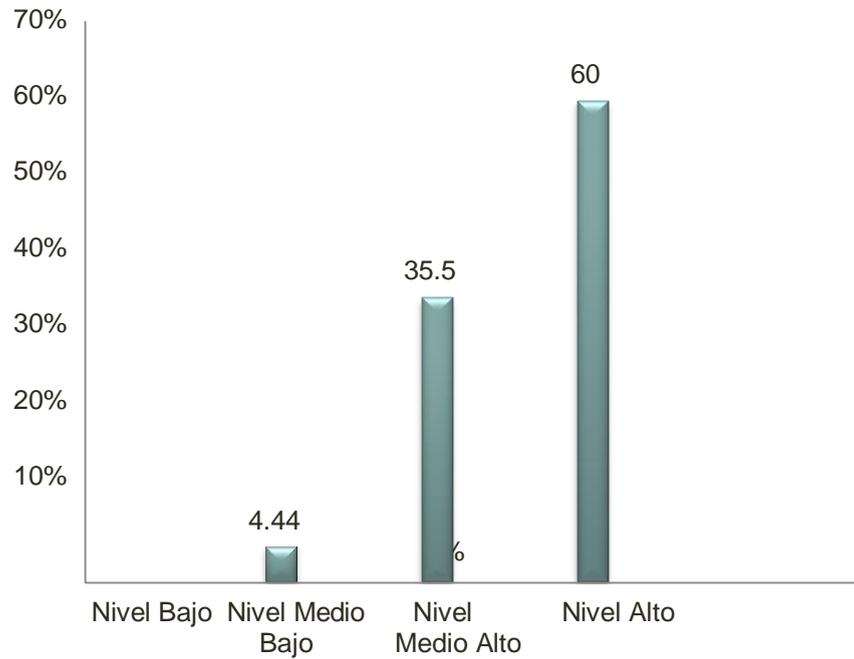
Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo – De la escala general” Del personal de la Institución Educativa: Nuestra Señora del Pilar, Piura. 2019.

<b>NIVELES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJES</b>
<b>Bajo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Medio Bajo</b>	<b>2</b>	<b>4.44%</b>
<b>Medio Alto</b>	<b>16</b>	<b>35.5%</b>
<b>Alto</b>	<b>27</b>	<b>60%</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

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

**FIGURA 02**

Nivel de autoestima en la sub escala “Si mismo- De la escala general” Del personal de la Institución Educativa: Nuestra Señora del Pilar, Piura. 2019.



*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma C (1967)*

**Descripción:** En la tabla II figura 2 podemos evidenciar que el 60% del personal se encuentra en nivel de alto, un 35.5% del personal se encuentra en un nivel medio alto, un 44.44% del personal se encuentra en un nivel bajo de la I.E. Nuestra señora del pilar de 26 de octubre–Piura-2019.

**TABLA III**

Nivel de autoestima en la sub escala “Social” del personal de la Institución

Educativa: Nuestra Señora del Pilar, Piura 2019.

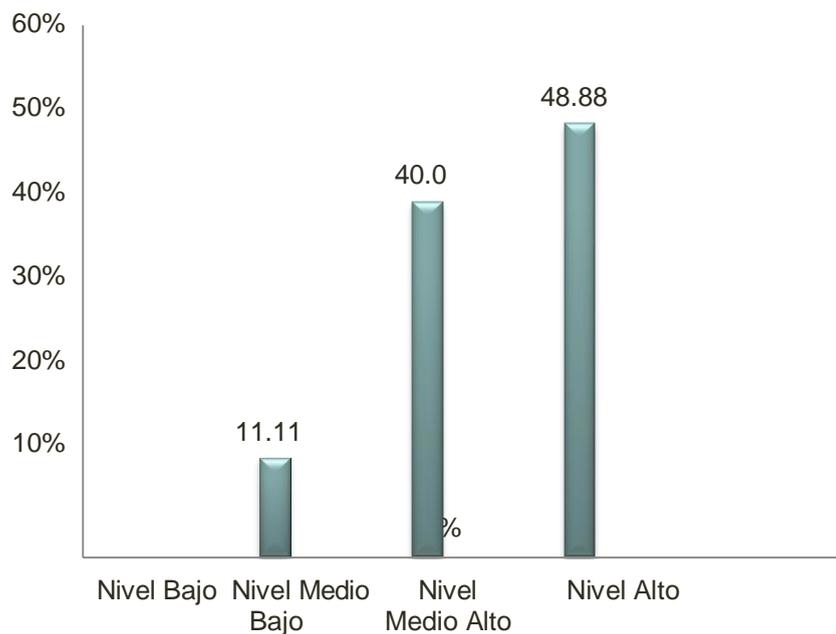
<b>NIVELES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJES</b>
<b>Bajo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Medio Bajo</b>	<b>5</b>	<b>11.11%</b>
<b>Medio Alto</b>	<b>18</b>	<b>40.00%</b>
<b>Alto</b>	<b>22</b>	<b>48.88%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

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

### FIGURA 03

Nivel de autoestima en la sub escala “Social” del personal de la Institución

Educativa: Nuestra Señora del Pilar, Piura. 2019.



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

**Descripción:** En la tabla III figura 3 podemos evidenciar que el 48.88% del personal se encuentra en nivel de alto , un 40.0% del personal se encuentra en un nivel medio alto , un 11.11% del personal de la I.E. Nuestra señora del pilar de 26 de Octubre– Piura-2019.

**TABLA IV**

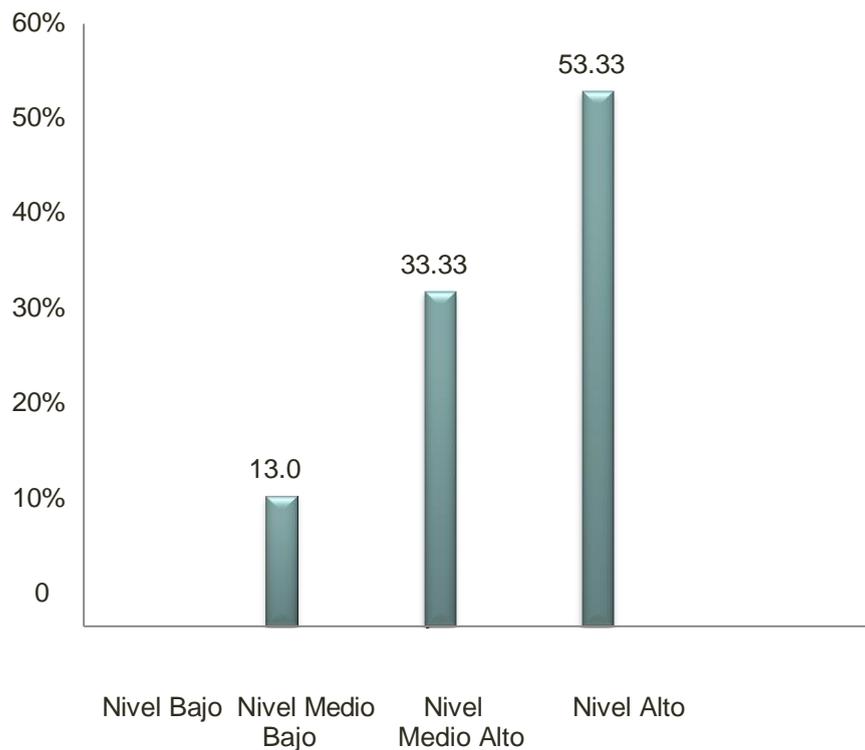
Nivel de Autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Piura. 2019.

<b>NIVELES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJES</b>
<b>Bajo</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Medio Bajo</b>	<b>6</b>	<b>13.00%</b>
<b>Medio Alto</b>	<b>15</b>	<b>33.33%</b>
<b>Alto</b>	<b>24</b>	<b>53.33%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith Adultos-Forma C (1967)*

**FIGURA 04**

Nivel de autoestima en la sub escala “Hogar” en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Piura. 2019.



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

**Descripción:** En la tabla IV figura 4 podemos evidenciar que el 53.33% del personal se encuentra en nivel de alto, un 33.33% del personal se encuentra en un nivel medio alto, un 13.0% del personal de la I.E. Nuestra señora del pilar de 26 de Octubre–Piura-2019.

#### **4.2 Análisis de Resultados:**

Se puede evidenciar que el nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora del Pilar de 26 de Octubre, se encuentra en un nivel de categoría Alto. Lo cual da significación según Coopersmith (1975), Es la evaluación que el individuo hace y mantiene por costumbre sobre sí mismo, expresa una actitud de aprobación e indica el grado en el que el individuo se cree capaz, importante, exitoso y valioso”. Lo cual da significación que todo ser humano realiza una autoevaluación sobre las cualidades y actitudes que poseen de sí mismo, manteniendo estos conceptos propios como una marca personal que va determinar parte de su personalidad posicionándolo en la sociedad como un ser valioso y capaz de realizar lo que se proponga.

Teoría que respalda Miller (2010), define que Autoestima es denominada en psicología como amor propio o auto apreciación, es la percepción emocional profunda que las personas tienen de si misma, además puede expresarse como el amor hacia uno mismo. Sentimiento de valor, sentido positivo sobre uno mismo y las diferentes habilidades, una persona con buena autoestima se siente respetada, valorada y capaz de hacer las cosas con éxito y de manera independiente.

Así misma teoría que corrobora con el antecedente por la autora 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. 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. Robbins (2004), indica que la autoestima se relaciona con el éxito, es decir que las personas que poseen una alta autoestima son las que creen firmemente que cuentan con las capacidades necesarias para triunfar en sus labores

y son las personas que se sienten más satisfechas con su trabajo. En la sub escala de Si mismo se puede apreciar que el nivel de autoestima en el personal de la I.E Nuestra Señora del Pilar de 26 de octubre, se encuentra en un nivel de categoría Alto lo cual quiere decir según Coopersmith (1975), indican valoración de sí mismo y mayores aspiraciones, estabilidad, confianza buenas habilidades y atributos personales.

Poseen consideración de sí mismo en comparación de otros, y deseo de mejorar, habilidades para construir defensa hacia la crítica y designación de hechos, opiniones, valores y orientaciones favorables respecto de sí mismo, sin embargo, mantiene actitudes positivas. Teoría que corrobora información Vidal (2008), “refiere que la valoración que se haga de sí mismo condiciona el proceso de desarrollo de nuestro potencial, así como la inserción de la persona dentro de la sociedad. Toda persona es capaz de muchas cosas, sin embargo, no todas las personas logran descubrirlo por su falta de confianza en sí mismos, su autovaloración pobre y sentido derrotista, actitudes que marcan el estancamiento o el fracaso en el desempeño laboral de muchas personas, de igual manera su papel dentro de la sociedad se verá afectado por el nivel de autoestima que cada persona maneje sobre sí misma, lo que dificulta las relaciones interpersonales en el trabajo.

Teoría que corrobora con la investigación de Pulache, C (2019). “Determinar el nivel de autoestima en el personal de la I.E.P. Madre Rafaela de la Pasión Veintemilla, Castilla – Piura, 2017”. Teniendo en cuenta las sub escalas del autor Coopersmith siendo una de ellas la escala de Si Mismo obteniendo como resultado que 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 lo cual significa que presenta un Nivel Alto. En la sub escala Social se puede apreciar que el nivel de autoestima

en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar, Piura 2019, se encuentra en un nivel alto lo cual da significación según Coopersmith , Cuanto mayor el nivel, el individuo posee mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores así como relaciones con extraños en diferentes marcos sociales. La aceptación social está muy combinada. Se perciben así mismo como significativamente más populares. Establecen expectativas sociales de aprobación y receptividad por parte de otras personas. Mantiene mayor seguridad y merito personal en las relaciones interpersonales.

Así mismo Bolivar (3002). Refiere que “la autoestima en el ámbito laboral se entiende como la valoración que cada persona hace de sí misma sobre sus capacidades e importancia que repercuten en el desarrollo de su trabajo, la cual influye a la vez en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores. La autoestima de los miembros de una empresa les posibilita afrontar con éxito los procesos de cambio y transformación en el ámbito empresarial ya que les permite ver los retos como oportunidades más que como amenazas”.

Definición que corrobora con Rogers (1967), quien “establece que la autoestima es la composición experiencial constituida por percepciones que se refieren al Yo, a las relaciones con los demás, con el medio y la vida en general, así como los valores que el sujeto concede a las mismas”.

En la sub escala hogar se puede apreciar que el nivel de autoestima en el personal de Educativa Nuestra Señora del Pilar, Piura 2019, se encuentra en un nivel alto , lo cual da significación según Coopersmith Los niveles altos revelan buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se siente más considerado y respetado poseen mayor independencia, comparten ciertas pautas y sistemas de aspiraciones con la familia, poseen concepciones propias acerca de lo

que está bien o mal dentro del marco familiar.

Teoría que corrobora con el antecedente del autor Inca L. (2017). Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal - Lima, quien trabajo con 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.

## **V. CONCLUSIONES**

El nivel de Autoestima en el Personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre, Piura 2019, prevalece medio alto y alto.

El nivel de Autoestima en la sub escala de “si mismo”, en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre, Piura 2019, prevalece en el nivel alto.

El nivel de Autoestima en la sub escala “social”, en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre, Piura 2019, prevalece en el nivel alto.

El nivel de Autoestima en la sub escala “hogar”, en el personal de la Institución Educativa Nuestra Señora del Pilar del distrito de veintiséis de octubre, Piura 2019, prevalece en el nivel alto.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

- Recomendaciones:
  - Implementar un Programa de Capacitación anual en la Institución Educativa para el desarrollo de la creatividad e inteligencia emocional en el personal.
  - Desarrollar programas donde se puedan aplicar técnicas y estrategias para desarrollar las habilidades sociales, con el fin de mantener el nivel de autoestima en el personal de la institución educativa.
  - Incluir programas de desarrollo de la autonomía personal y de habilidades que permitan el mejoramiento en las relaciones y alianzas intrafamiliares.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, R (2019). *Nivel de Autoestima en el personal de la I.E N° 20017 Divino Jesús Castilla*, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Piura.
- Akgunduz, Y. (2015) *La influencia de la autoestima y el estrés en el desempeño Laboral en Empresas hoteleras*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Mersin, Mersin, Turquía.
- Alcántara J.A (1995), “*Cómo Educar la Autoestima*” –Editorial Ceac S.A – España.
- Alfonso, M (2019) “*Nivel de autoestima en el personal de la Institución Educativa Agropecuario N° 07* – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Piura – Perú.
- Aranda J, Vara A (2006). *Factores asociados a la satisfacción de vida de adultos mayores de 60 años en Lima* – Perú.
- Bleidorn, C (2016) “*Por qué la autoestima es mayor en los hombres que en las mujeres*”, Journal of Personality and Social Psychology - Buenos Aires Argentina.
- Bolívar, C. y Vargas, C. (2001). *Construcción de la Autoestima y su Importancia en la empresa*.
- Branden, N (1998), *Los seis pilares de la Autoestima*. Barcelona: Paidós Iberica. Caplan, Psicología Social de la Adolescencia. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Cantizano, L. (2010). *El ADN del nuevo vendedor. Hacia un modelo de gestión del Rendimiento en el departamento comercial*. Unión Europea.
- Carlos, L. (2016), *La presente investigación es titula: “Autoestima y Desempeño En los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia*, Universidad Cesar Vallejo – Cañete – Perú.
- Chavez, A (2017) *Nivel de autoestima en los usuarios del centro de desarrollo Integral de la familia de la Municipalidad Provincial de Tumbes*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes –Perú.
- Chiavenato, I. (2008) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Thomson México.
- Cleghorn, P. (2003). *Cómo desarrollar la autoestima*. España: Recuperado de [http://books.google.com.gt/books?id=zp7ZOt\\_skh0C&pg=PA149&dq=autoestima&hl=es419&sa=X&ei=bhtGUn4FYr40gGcx4C4DA&ved=0CEwQ6AEwBjgU#v=onepage&q=autoestima&f=false](http://books.google.com.gt/books?id=zp7ZOt_skh0C&pg=PA149&dq=autoestima&hl=es419&sa=X&ei=bhtGUn4FYr40gGcx4C4DA&ved=0CEwQ6AEwBjgU#v=onepage&q=autoestima&f=false).
- Contreras, L (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. Instituto de Educación Superior – Watemala.
- Coopersmith, S. *Inventario de autoestima*. Ed EMAPE. Palo Alto California 1996.

- Coopersmith, S (1996), *Los antecedentes de la autoestima Consultoría*. Estados Unidos: Psicóloga de prensa.
- Coopersmith, S. (1996). *Escala de autoestima de niños y adultos SEI*. California: Editorial Paidós.
- Cortere, A. (2008) *Inteligencia Emocional*. Buenos Aires.: Kapesluz.
- Cornu, Laurence (Craighead, E.; McHale, S. y Pope, A. (2001). *Como Mejora de autoestima (2002)*, “Responsabilidad, experiencia, confianza”, en Frigerio, Graciela (comp.) *Educación: rasgos filosóficos para una identidad*, Buenos Aires, Santillana.
- Cruz, C (2017) *Autoestima y nivel de desempeño docente de la Universidad autónoma de Ica – Chincha- Perú*.
- Cruz J. *Relación entre el apoyo social y el nivel de autoestima del adulto mayor asistente a programa del Adulto Mayor de Surquillo*. [Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor.
- Espinoza, N. (2015) *La Autoestima y su Relación con el Estrés Laboral del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palora – Ambato – Ecuador*.
- French, J & Caplan, R (1973). *Psychosocial Factors in coronary heart disease*. Industrial Medicine. 39.383-397.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw- Hill.
- Herrera, L. (2016). “*Autoestima y Desempeño Laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia – Cañete, marzo, 2016*”, (Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión Pública).
- Heussler, I & Milicic, N (1996), *confiar en uno mismo: Programa de desarrollo de autoestima*, Santiago de Chile: Catalonia.
- Inca, L. (2017) *Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal – Lima*, Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Lima – Perú.
- Miller J. (2010), *El auto concepto: un enfoque integral*. Colombia: Centro Editorial, Universidad del Rosario.
- Mora. A. (2003) *Psicología Laboral*. Buenos Aires: Homosapiens.
- Mussen, P , Conger, L y Kagan, J (1982), *Desarrollo de la personalidad*. México: Trillas.
- Paz, Z (2018)” *Nivel de autoestima en las madres de los estudiantes del nivel secundario de la I.E. N° 15181 “Terela”* Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura.

- Peña, A., y Sánchez, F. (2017). *Desempeño docente en la sesión de aprendizaje y autoestima en las instituciones emblemáticas del nivel primario, Huaral – 2015* (Tesis de Posgrado Universidad Cesar Vallejo, Perú).
- Piaget, J. (1987) *Desarrollo evolutivo.*: Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Séptima edición.
- Pulache, C (2019). *Nivel de autoestima en el personal de la I.E.P. Madre Rafaela de La Pasión Veintemilla*, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Castilla – Piura.
- Quiroz, C. (Domingo 21 de octubre, 2018). La confianza. Diario Norte. Recuperado de <http://www.diarionorte.com/article/132221/la-confianza>.
- Rice, Philip. (2000). *Adolescencia. Desarrollo, relaciones y cultura*. Prentice Hall – Madrid.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional. (10ª ed.)*. México: Pearson/ Prentice Hall.
- Rogers, C. (1967). *El desarrollo de la persona “convertirse en una persona”*. París: Editorial, Bordas.
- Rosenberg, M. (1965). *La sociedad y la autoimagen adolescente*. New jersey: Editorial Prensa Universidad Princeton de San Marcos.
- Seminario, E. (2018). *Nivel de Autoestima en trabajadores del Centro de Salud Ayabaca – Piura 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Piura.
- Vidal, M. (2008) *Gestión del Talento Humano*. Madrid: Editorial Síntesis.

## **ANEXOS**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2017				Año 2018								Año 2019			
		Semestre II				Semestre I				Semestre II				Semestre I			
		Mes				Me s				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración del consentimiento informado (*)							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X					
12	Reacción del informe final												x				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	x	
15	Redacción de artículo científico																x

Presupuesto desembolsable Estudiante)			
Categoría	Base	% Número	Total (S/.)
<b>Suministros (*)</b>			
Impresiones	050.00	900	450
Fotocopias	020.00	500	100
Empastado	45.00	1	45
Papel bond A-4 (500 hojas)	12.00	80	960
Lapiceros	050.00	6	3
Anillado	8.00	6	48
USB	27.00	2	54
Calculadora	22.00	1	22
folders	1.00	15	15
<b>Servicios</b>			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Universidad	240.00	16	3840
Internet	70.00	15	1,050
Estadístico	350.00	1	350
Luz	80.00	16	1,280
<b>Sub total</b>			8317
<b>Gastos de viaje</b>			
Pasajes para recolectar información	30.00	12	360
<b>Sub total</b>			360
<b>Total presupuesto De desembolsable</b>			8,677
Presupuesto no desembolsable Universidad			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
<b>Servicios</b> : Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digita- LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de d	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERPUniversityM OIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Total, de presupuesto no Desembolsable</b>			652.00
<b>Total (s/)</b>			9,329

## INSTRUMENTO

INVENTARIO DE AUTOESTIMA VERSION ADULTOS	
NOMBRE: .....	EDAD: ..... SEXO
PROFESION: .....	FECHA: .....(M)(F)
Marque con una Aspa (X) debajo de V ó 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 pensar	

1	Usualmente las cosas no me molestan		
2	Me resulta difícil hablar frente de un grupo		
3	Hay cosas de mí que cambiaría si pudiese		
4	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad		
5	Soy muy divertido (a)		
6	Me altero fácilmente en casa		
7	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva		
8	Soy popular entre las personas de mi edad		
9	Generalmente mi familia considera mis sentimientos		
10	Me rindo fácilmente		
11	Mi familia espera mucho de mi		
12	Es bastante difícil ser “yo mismo”		
13	Me siento muchas veces confundido		
14	La gente usualmente sigue mis ideas		
15	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo		
16	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa		
17	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo		
18	No estoy tan simpático como mucha gente		
19	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo		
20	Mi familia me comprende		
21	Muchas personas son más preferidas que yo		
22	Frecuentemente siento que mi familia me estuviera presionando		
23	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago		
24	Frecuentemente desearía ser otra persona		
25	No soy digno de confianza		

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CA  
03/10/17  
11.2007

Piura 20 de setiembre del 2017

Señor :

Mg; Manuel Quinde

Director de la Institución Educativa "Nuestra Señora del Pilar "

Es grato dirigirme a Usted para hacerle llegar mi más cordial saludo en nombre de la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE –SEDE PIURA y al mismo tiempo solicitarle autorización para la ejecución y aplicación de encuestas proyecto de tesis II denominado "nivel de Autoestima en el personal de la institución educativa" que dirige Usted.

A cargo de la alumna Yaneth Mabel García Córdova, de la escuela profesional de Psicología con código universitario N.0823140014 .En los meses de setiembre a diciembre del 2017 por lo que es necesario contar con su apoyo y que se me brinde las facilidades para poder realizar dicho trabajo satisfactoriamente.

Esperando la atención que merece el presente, le reitero mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente



Yaneth García Córdova  
D.N.I 76332502



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA  
F.s. Susana Velásquez Jorbeche  
COORDINADORA ACADÉMICA