

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Liliana Haydeé Inca López

Lima - Perú

2017

## **DEDICATORIA**

A Dios, por regalarme la existencia y la solidez emocional para superar cualquier adversidad a lo largo del camino.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi esposo Mario y mis cuatro hijos José, Ana, Santiago y Salvador, por su generosidad y amor incondicional.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Dando acatamiento de las normas de la Directiva N° 003-FPs y TS - 2016 de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para recibir el grado de licenciada en psicología bajo la modalidad TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL, presento el trabajo de investigación denominado: “Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”.

Por lo cual, señores miembros del jurado, aguardo que esta investigación sea justipreciada y alcance su apreciación.

Atentamente

Liliana Haydeé Inca López

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	14
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema principal	17
1.2.2. Problemas secundarios	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4 Justificación e importancia	17
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>19</b>
<b>MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b>	<b>19</b>
2.1. Antecedentes	19
2.1.1 Antecedentes internacionales	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	21
2.2 Bases teóricas	23
2.2.1 Autoestima	23
2.2.2 Características de alta autoestima	24
2.2.3 Características de baja autoestima	25
2.2.4 Elementos que conforman la autoestima	26
2.2.5 Componentes de la autoestima	27
2.2.6 Autoestima laboral	27

2.2.7 Autoestima en las mujeres	29
2.2.8 Autoestima en varones	31
2.2.9 Teoría de Carl Rogers	32
2.2.10 Teoría de Stanley Coopersmith	33
2.2.11 Teoría de Nathaniel Branden	36
2.2.12 Teoría de Abraham Maslow	39
2.2.13 Teoría de Martín Ross	40
2.2.14 Teoría de Sigmund Freud	45
2.2.15 Teoría de Rosenberg	45
2.2.16 Teoría de Alfred Adler	46
2.3 Definición conceptual	47
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>49</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>49</b>
3.1 Tipo y diseño utilizado	49
3.1.1 Tipo y diseño analizado	49
3.1.2 Tipo y enfoque	49
3.2 Población y muestra	49
3.3. Identificación de la variable y su operacionalización	50
3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	50
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>53</b>
<b>PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>54</b>
4.1 Procesamiento de los resultados	54
4.2 Presentación de resultados	55
4.3 Análisis y discusión de resultados	59
4.4 Conclusiones	61
4.5 Recomendaciones	62
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>63</b>
<b>PROGRAMA DE INTERVECCIÓN</b>	<b>63</b>
5.1 Denominación del programa	63
5.2 Justificación del problema	63

5.3 Establecimiento de objetivos	64
5.4 Sector al que se dirige	64
5.5 Establecimiento de conductas problemas/meta	64
5.6 Metodología de la intervención	65
5.7 Instrumentos/material a utilizar	66
5.8 Cronograma general de actividades	67
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>74</b>
<b>Anexo 1. Matriz de consistencia</b>	<b>78</b>
<b>Anexo 2. Carta emitida por la universidad</b>	<b>79</b>
<b>Anexo 3. Instrumento</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 4. Encuesta de apreciación de la actividad realizada.</b>	<b>82</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de autoestima	55
Tabla 2 Estadísticos de autoestima	55
Tabla 3 Factor sí mismo	56
Tabla 4 Factor familia	56
Tabla 5 Factor social	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de autoestima	57
Figura 2 Factor sí mismo	58
Figura 3 Factor familia	58
Figura 4 Factor social	59

## RESUMEN

El actual trabajo de investigación, estudia los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal. El trabajo determina a la autoestima, como el afecto que atesoramos sobre nosotros mismos, el aspecto en que cada uno se valora a sí mismo, se caracteriza respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se cimienta en todos las ideas, sentimientos, sensaciones y hábitos que sobre nosotros mismos hemos asimilado durante nuestra existencia. 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.

Palabras Claves: Autoestima. Trabajadores, Empresa, Programa, Intervención.

## **ABSTRACT**

The current research work, studied the levels of self-esteem of the employees of the company group Cabal. Work determines to self-esteem, as the affection that we have about ourselves, the aspect that each evaluate to itself, is characterized with respect to their appearance, their competencies, to conduct, based on all the ideas, feelings, sensations and habits that about ourselves we have assimilated during our existence. To determine us type and design of the transverse descriptive investigation, have worked with a sample of 50 employees, of which 35 are male and 15 are women, we used the test of self-esteem of Stanley Coopersmith, the results obtained, between men and women, is evident to the most weakened social factor and factors that were most satisfactory are the factor family and factor yes same.

Key words: Self-esteem. Workers, Company, Program, Intervention.

## INTRODUCCIÓN

La psicología es la sapiencia que examina la actividad de la mente y se especializa en distintas áreas de la conducta. Es notable que la psicología analice diversas variables psicosociales que influyen en el comportamiento humano, entre las que destaca la autoestima, es conocido que personas con valoración alta se aceptan más a sí mismas que aquéllas que tienen la valoración baja. Esta particularidad de autoestima se vincula con las expectativas de éxito; aquellas con mayor autoestima tienen consciencia de que van a triunfar y buscar trabajos o actividades donde destaca por su desempeño logrando ser avezados para afrontar y resolver retos, cumpliendo efectivamente sus responsabilidades, potenciando a la cúspide sus talentos naturales.

Los individuos con baja autoestima en cambio suelen percibir ansiedad, inseguridad, depresión, dificultades de comunicación. Esto nos indica la dificultad que tiene la persona para sentirse valiosa, única e irrepetible en lo profundo de su ser y algunas veces sin ser muy conscientes de ello buscan la aceptación y agradecimiento de los demás.

La autoestima es un desarrollo que varía constantemente según el contexto social, cultural, familiar, colegio, universidad y trabajo donde se desarrolla el individuo.

En el capítulo I, el problema de evaluación y diagnóstico, se detalla la realidad problemática el contexto internacional, peruano y de la organización, se formula la demarcación del problema, igualmente de la justificación, objetivo general y específicos.

En el capítulo II, el marco teórico, abarca los antecedentes de la indagación, se incluye las definiciones conceptuales y operacionales, con la argumentación teórica de la variable de investigación.

En el capítulo III, la metodología, se especifica el tipo y diseño de investigación, se describen las peculiaridades de la población la modalidad básica de la pesquisa,

aplicando un estudio descriptivo, se menciona la técnica e instrumento de medición y evaluación a utilizarse para un universo de 50 trabajadores de la empresa Grupo Cabal, además la recolección y desarrollo de información.

En el capítulo IV, se presentan el procesamiento, los resultados de evaluación y diagnóstico, análisis de interpretación de resultados, se determinan las principales conclusiones y sugerencias de la pesquisa en procedencia a los resultados obtenidos.

En el capítulo V, se expone la propuesta del programa de intervención, dirigida a entrenar y mejorar la autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Internacional de asuntos relativos al trabajo, agencia especializada de las Naciones Unidas, Samavía (2011) refiere que actualmente a nivel mundial los trabajadores están expuestos a situaciones cambiantes, afrontan desafíos profesionales, la carencia de estar capacitados y actualizarse constantemente es una exigencia de las primordiales empresas. De la misma forma vigorizar la autoestima de los empleados es un tema fundamental, la organización es más triunfante cuando sus trabajadores se sienten reconocidos y valorados, se obtiene mejor bienestar y desempeño laboral.

Además los funcionarios con alta autoestima desarrollan características como creatividad, habilidad para interrelacionarse, autorresponsabilidad, claridad de metas laborales y personales, entre otros; además asegura el óptimo desarrollo y éxito de la organización, la cual influye en sus relaciones entre compañeros de trabajo y con sus superiores.

Los empleados de una empresa afrontan desafíos constantes, en el entorno empresarial las fases de permuta y renovación son diarias, la autoestima posibilita y permite ver los sucesos como conveniencias más que como intimidación. Las organizaciones progresan asiduamente, se requiere cada vez más personas con talento, con capacidad de liderazgo y con alta autoestima.

El Perú se encuentra en medio de los países menos felices de Sudamérica, según informa el primer reporte Mundial de la Felicidad de las Naciones Unidas, mencionado en el artículo de Hurtado (2012). Pero, ¿por qué ocurre esto? de igual forma, industriales en la demarcación informal palpan que no han alcanzado abarcar sus probabilidades de vida en su

entorno personal, familiar y laboral en colación a los trabajadores a diferencia de una zona formal.

Yamamoto menciona: “Es el problema de autoestima que, en las personas y en los países, genera un nivel de infelicidad y complejo de inferioridad; este se expresa de manera superior. Es ahí donde emerge la violencia y la prepotencia, singularidad de un país que no es feliz y lamentablemente de nuestra nación” (RPP, 2012).

Cuadro Moreno (2016) afirma, no es factible el liderazgo empresarial, social, profesional, sin una elevada autoestima, es decir, sin una autoestima adecuada. A lo prolongado de su labor los trabajadores desarrollan una valoración de sí mismos, es importante conocer los sentimientos, pensamientos y valores positivos o negativos que se atribuyen después de una evaluación, se sugiere preguntas como ¿Cuál es mi sentido de vida?, ¿Estoy capacitado para hacer esto bien?, ¿Cuánto me valoro? Esto ayudara a tener un autoconocimiento y aportara de manera positiva en la organización.

Es conocido que la valoración de la autoestima puede ser positiva o negativa, como lo refiere Stanley Coopersmith (1969), se puede medir en tres niveles alta, moderada o baja, si se desarrolla alta autoestima en el trabajo nos ayuda a reconocer nuestras habilidades y limitaciones y tener metas realistas y alcanzables.

Según el gerente administrativo los trabajadores de la empresa Grupo Cabal enfrentan muchos retos durante su labor diaria, el alto índice de proyectos, exigencia de clientes, innovación profesional, etc. Es común que atraviesen una evolución de cambios en su desarrollo personal. Como se puede observar la autoestima forma parte del desarrollo de comunicación y promueve el liderazgo efectivo.

Para el área de recursos humanos la cultura del aprendizaje y la formación se vuelven claves para la estrategia y crecimiento de negocio, además conocer los niveles de autoestima de todos sus trabajadores es

sumamente importante, y es consiente que esto les permitirá desplegar al máximo sus capacidades, mejorando la eficiencia y rendimiento laboral.

Para ello la empresa se ha propuesto este año 2017 evaluar, educar, capacitar, adiestrar constantemente a los trabajadores y afianzar la cultura organizacional, principalmente en sus pilares de servicio, integridad, disposición a resultados y labor efectivo en equipo. Por tal motivo, se presentó la propuesta de evaluar los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, el cual fue aceptado por la gerencia general.

Los trabajadores fluctúan entre los 20 y 68 años, siendo doce de sus trabajadores el cimiento de la empresa. Sus estudios lo realizaron en universidades nacionales y privadas, la mayoría estudiaron en una universidad del Perú. Algunos tienen post grado en el Perú y otros en el extranjero, se actualizan una vez al año. Los principales problemas existentes en la empresa Grupo Cabal son ausencia de comunicación, exigencias para la elaboración de proyectos a corto plazo, falta de autoconocimiento de sus talentos, problemas familiares. Además se necesita impulsar el acicate laboral y mejorar los vínculos interpersonales. Es por ello el menester de construir un buen ambiente laboral, en el cual se perciba confianza y motivación, es un requisito para que la autoestima se desarrolle y alcance los principales objetivos de la empresa.

Si las organizaciones desean fortalecer y obtener resultados apropiados a largo plazo, es preciso que la autoestima en la empresa se transforme en un propósito indispensable de la gerencia general, debería ser un tema de sumo interés para los líderes y en un asunto estratégico del área de desarrollo de personas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

- ¿Cuál es el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?

### **1.2.2. Problemas secundarios**

- ¿Cuál es el nivel de autoestima, del factor sí mismo, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?
- ¿Cuál es el nivel de autoestima, del factor familia, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?
- ¿Cuál es el nivel de autoestima, del factor social, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar los niveles de autoestima, del factor sí mismo, en los trabajadores del Grupo Cabal.
- Conocer los niveles de autoestima, del factor familia, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.
- Precisar los niveles de autoestima, del factor social, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.

## **1.4 Justificación e importancia**

El interés del actual trabajo consiste en investigar respecto a los niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, la autoestima es un componente determinante en el crecimiento profesional y fundamental para el incremento de una personalidad segura de sí misma,

triunfadora y exitosa. La finalidad del estudio es suscitar reflexión sobre el discernimiento efectivo, contrastar resultados del conocimiento existente. La autoestima es un juicio de valor que hacemos sobre nosotros mismos, el cual se va desplegando a lo largo del crecimiento y de las experiencias. Por lo cual considero que la autoestima de una persona define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas) en su ambiente laboral, intrapersonales (consigo mismo) en su ambiente personal y con su entorno (con lo que le rodea en el ambiente social). La autoestima es adquirida a través de nuestra familia, amigos, maestros, compañeros de trabajo, pareja, hijos y la sociedad en general.

La empresa se beneficia con la aplicabilidad de la investigación, el desempeño de sus trabajadores se incrementa, se obtendrá mejores resultados y los clientes se benefician de esta. A la vez ayuda a resolver diversos problemas o por lo menos se evidencian estrategias que de aplicarlas contribuirían a resolverlo. Las organizaciones tienen su valor máspreciado en sus trabajadores, para ello la organización debe motivar, cuidar y extraer lo mejor de cada uno de sus trabajadores.

Se utiliza el instrumento de autoestima de Stanley Coopersmith, diseñada para evaluar niveles de autoestima, alto, promedio, bajo. Se aplica el test a todos los trabajadores y se concientiza sobre las ventajas que presenta una vida con un apropiado nivel de autoestima. Este trabajo pretende realizar una clara y conclusa investigación en la que podamos prevenir futuras personas con moderada y baja autoestima, para lograr lo anteriormente mencionado, consideramos imprescindible en los empleados fortalecer y mejorar su nivel bajo y medio; además es necesario potenciar su autoestima alta. Es muy importante tener un nivel de autoestima adecuado, y de esta manera, las personas aprenderán a quererse más y sentirse más valorados por la sociedad.

Esta investigación contribuirá a la ciencia, acrecentar la autoestima es la disposición básica que determina un desempeño óptimo y gestión eficaz del rendimiento laboral. Con total garantía la autoestima como proceso terapéutico desarrolla las capacidades y competencias del ser humano.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes Internacional

El primer trabajo corresponde a Hernández, Hernández y Bayarre (2014), quienes realizaron en la Instituto Público de Salud, La Habana, Cuba, la investigación pertinente a “La autoestima como variable moduladora del desgaste profesional en especialistas en Medicina General Integral”

El estudio se efectuó como la envergadura concedida la debilitación técnica, como contingencia psicosocial vinculado con la ocupación que perjudica la vitalidad del médico, es una acción ascendente, así como sus desenlaces sobre la salud mental, física, la posición de la existencia y suficiencia de estos profesionales. Asimismo se ha designado que requerimientos afirmativos de la identidad como la autoestima, logran desempeñar una consecuencia pronunciado acerca del cansancio profesional. La finalidad de esta investigación es determinar la existencia del deterioro profesional y su nexo con la autoestima en los profesionales médicos del instituto. El método que se ejecutó en la investigación descriptiva, entre enero y junio de 2012. Se prefirió una muestra de 85 especialistas doctores de Plaza de la Revolución. Se utilizó el interrogatorio Breve de Burnout y el de autoestima de Coopersmith.

Se demostró la eminente asistencia de la debilitación profesional en los expertos investigados y se evidencio que los niveles bajos y medios de autoestima están enlazados con la extenuación y fatiga profesional.

Una segunda investigación internacional realizada por Loinaz, Echeburúa y Ullate (2012), en España, con título “Estilo de apego, empatía y autoestima en agresores de pareja”, el estudio de la autoestima, se ha asociado una baja autoestima con una mayor reiteración y dificultad de las conductas violentas.

La relación baja autoestima/mayor violencia se ha verificado en agresores de pareja en muestras forenses, pero no en muestras penitenciarias. Y a la vez se han observado diferencias en autoestima entre distintos prototipos de acometedor de pareja, pese a que de momento no se han asociado específicamente a un nivel de violencia.

Un tercer trabajo presentado por Gonzales, Fresnedas, Carrillo, Martín, García (2014), de la Universidad de Granada, con denominación “Satisfacción laboral, satisfacción vital y autoestima en una muestra comparada de sujetos con estudios superiores y no superiores”, en esta investigación se investigó cómo la satisfacción laboral, satisfacción vital y autoestima se ven afectadas por el nivel de estudios de una muestra de trabajadores españoles.

Un cuarto trabajo es elaborado por Ortiz y Nancy (2015), cuyo título es “Evaluación de la autoestima como generador de entornos positivos en mujeres con discapacidad visual”, el trabajo está basado en las potencialidades que tiene la mujer con discapacidad visual en Cuenca de la provincia Azuay. Primero se hizo un análisis de las condiciones socio económico en que viven las mujeres con discapacidad visual; se analizó mediante el Test de Rosenberg el grado de autoestima de este. Los resultados son favorables en cuanto a este aspecto, pues si bien es cierto que existen resultados de baja autoestima; el porcentaje es menor en comparación a los resultados de autoestima alta.

Un quinto trabajo es presentado por Larrota, Sánchez, Sánchez (2016), con nombre “Niveles de autoestima y uso de estrategias de afrontamiento en un grupo de personas privadas de la libertad en

un centro de reclusión de la ciudad de Bucaramanga, Colombia”; el estudio posee por meta reconocer algunas tácticas empleadas por las personas ante circunstancias percataadas como agobiantes, igualmente de relacionar la autoestima con las maniobras de afrontamiento. Se utilizó el procedimiento de tipo descriptivo-correlacional que determino la autoestima a través del cuestionario de Autoestima de Coopersmith, el cual mantiene coeficientes de fiabilidad y autenticidad entre 81 y 93. A sí mismo, se indago el empleo de tácticas de afrontamiento. Estos test fueron aplicados a una agrupación de 41 sujetos privados de la libertad en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Bucaramanga por diferentes infracciones. Se demuestra que el grado absoluto de autoestima resulta normal, aunque, en las sub escalas general, social y familia-hogar del test, se muestran efectos con inclinación a la baja.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Un primer trabajo corresponde a Loli (2012), la investigación titulada “La autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. Este trabajo trata de conocer la autoestima de los obreros de una universidad estatal y su correlación con determinadas variables estadísticas y sociales, en una muestra de 33% de la población total. Los resultados encontrados indican que en términos generales la autoestima de los trabajadores es baja.

Un segundo trabajo de Reyes, Luciana (2014), se designa “Autoestima y síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio”, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. El estudio se desarrolló con el propósito de delimitar si se encuentra vínculos entre Autoestima y Síndrome de Burnout en los trabajadores que labora en un autoservicio en Piura 2012. Se designó una población de 100 trabajadores de las áreas de las diversas áreas empresariales;

disponiendo uso de un permiso informado antes de la aplicación de dos cuestionarios, el MBI de Maslach y Jackson para determinar las dimensiones del Síndrome de Burnout y la escala de Autoestima de Coopersmith para conocer los niveles en los que se encontraban. Obteniendo como conclusión que no se encuentra correlación entre ambas variables. El estudio es aplicativo no experimental, de diseño correlacional.

Un tercer trabajo realizado por Negrete y Andrea (2013), realiza la investigación titulada “Autoestima y actitudes al tratamiento de los pacientes de 15 a 49 años con tuberculosis pulmonar en el centro de salud”. Se empleó como instrumento una encuesta y la escala de Likert para la recolección de datos y un test de autoestima. Se encontraron los siguientes resultados, el 40% conservan una disposición medianamente conveniente relacionada a su medicación, el 34% posee el nivel alto de autoestima. De acuerdo a la edad de los pacientes el mayor porcentaje evidencia actitudes medianamente adecuados y un grado de autoestima media alto, son los adultos de 20 a 29 años. La relación entre autoestima y el nivel de disposición tenía significancia estadística a través del estadístico de correlación  $r$ - Pearson.

Un cuarto estudio por Chumacero y Dania (2012). El estudio tuvo como finalidad general identificar la relación entre personalidad y autoestima en agresores de violencia familiar que acuden a un centro hospitalario estatal de Chiclayo, la cual estuvo constituida por una muestra de cien pacientes. Se empleó el inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota versión abreviada Mini-Mult 82 y el inventario de Autoestima de Coopersmith, versión adultos Forma “C”; asimismo, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson el cual dio como conclusión una correlación de forma contraria y una relación débil y promedio entre las variables. De tal manera, arrojó que los agresores de violencia familiar evidencian promedios elevados en las escalas de

hipocondriasis e histeria, además, de niveles prominentes de autoestima.

Un quinto trabajo presentado por Hernández & Yvonne (2015), se denomina “Relación entre la autoestima y el clima social familiar en un grupo de madres niños y que residen en zonas de alto riesgo de un distrito de la provincia de Cañete”

Esta investigación tiene como propósito establecer la relación entre las diferentes áreas de la autoestima y el clima social familiar en un grupo de madres de niñas y niños menores de 7 años que residen en asentamientos humanos del distrito de Mala provincia de Cañete, departamento de Lima. Participaron en este estudio 76 madres a las que se les aplicó dos escalas psicológicas: autoestima de Stanley Coopersmith, versión adultos y la escala de clima social familiar de Rudolf H. Moos, siendo una investigación de tipo correlacional, en la que se plantearon 12 hipótesis, encontrándose correlación significativa en siete de ellas. Es importante indicar que en los resultados de este estudio, se encontró que la autoestima total, guarda relación con dos dimensiones del clima social familiar, lo que plantea la discusión sobre el tema de la autoestima, y el nuevo enfoque que se plantea al respecto.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Autoestima**

La autoestima es el justiprecio que atesoramos sobre nosotros mismos, el aspecto en que cada uno se estima a sí mismo, la percepción de cómo se considera respecto a su apariencia, a sus competencias, a su conducta, se cimienta en todos los conceptos, percepciones, sensaciones y aprendizajes que hemos asimilado durante nuestra vida; por lo cual, según sea la valoración personal

que tienes de tu persona, existen diferentes grados de autoestima: autoestima alta, moderada y baja. La autoestima procede de las circunstancias de vida y de que cada persona ha ejercitado al vivir su vida.

La imagen de los individuos está condicionada por los diversos ámbitos en los que se maneja el individuo (familiar, social y sí mismo); en algunos casos, esta concepción predispone la ínfima autoestima y por ello es primordial el cuidado de la misma.

Según Cuadro Moreno (2010), la parentela es el ámbito donde la influencia es mayor, tanto para desarrollar sana autoestima como baja autoestima. Menciona que no hay otro entorno más influyente; para bien y para mal. Para los progenitores es una gran oportunidad de poder influir positivamente en la autoestima de los hijos.

La consideración que un individuo tiene de sobre sí y de los demás, los sentimientos y por los demás, son el cimiento de los vínculos humanas, y por eso, determinantes para las eventualidades del ser humano. En otras palabras, la autoestima es confianza y consideración en sí mismo. Refleja el discernimiento sobreentendido que cada persona hace de su destreza para afrontar los retos de la vida de esta manera superar las adversidades y de su razón de ser feliz.

Para Coopersmith (1989), la investigación de los niveles de autoestima es de gran trascendencia en cualquier edad de cada persona, porque de ello depende la magnitud y calidad de la existencia humana.

### **2.2.2 Características de alta autoestima**

- Confianza y discernimiento de sí mismo.
- Experto en mantener optimas relaciones intrapersonales e interpersonales.
- Avezado de evidenciar sus auténticos emociones.

- Capaz de reconocer sus fortalezas y debilidades.
- Aptitud de disculparse y eximir a los demás.
- Personas con actitud positiva que le dan acogida a los cambios.

### **2.2.3 Características de la baja autoestima**

- Incertidumbre relacionado de quién es usted y ausencia de determinación.
- Dificultad en los vínculos humanos.
- Dificultad en mostrar los verdaderos sentimientos.
- Inhabilidad de premiarse y felicitarse por los resultados y triunfos.
- Imposibilidad de disculparse a sí mismo y a los demás.
- Miedo al cambio, sentimiento de pecado y sentimiento de inferioridad.

Los sucesivos criterios conllevan a entender la dimensión de la autoestima.

- Autoconocimiento.- Me permite conocer y ser consciente de mis virtudes, destrezas, capacidades y defectos que son oportunidades de seguir desarrollándome positivamente.
- Auto concepto.- Todas las convicciones referente a uno mismo, si tenemos pensamientos negativos y manifiesto ser tonto, actuara como tonto, si afirma ser inteligente actuara como tal.
- Autoevaluación.- Competencia profunda de justipreciar las cosas como bueno, positivo, algo me beneficia a diferencia, forma algo negativo, malo en mi persona.
- Auto aceptación.- Aceptar y consentir todas las peculiaridades de sí mismo, como la forma de ser y sentir, sin realizar comparaciones con otras personas.
- Auto respeto.- Es permanecer vigilante a mis necesidades, cuidar las particulares menesteres para satisfacerlas, subsistir conforme a nuestros méritos y explorar la manera de cubrirlas de forma pertinente y sin afectar a los seres humanos.
- Autoestima: La autoestima es el resumen de todos los conceptos preliminares. Si una persona se acepta y está sensato de sus

variaciones, origina su particular categoría de valores y desarrolla sus talentos, y por consiguiente su autoestima se desarrolla.

Además los juicios, emociones, percepciones han sido incorporados a lo largo de nuestra existencia, desde las circunstancias vivenciadas con los sujetos con las cuales nos relacionamos: progenitores, parientes, amigos, profesores, compañeros de clase, jefes, etc.

#### **2.2.4 Elementos que conforman la autoestima**

Según Branden (2001), las concepciones de auto-imagen, auto-valoración y auto-confianza se consideran claves para comprender la dimensión de la autoestima, ya que son las peculiaridades que conllevan a la valoración individual.

##### ➤ Auto-imagen.

La auto-imagen es la idea que el sujeto tiene de su personalidad. Esta disposición de observarse a sí mismo en toda su dimensión, tiene en cuenta el desarrollo de hacer consciente lo inconsciente de las aspiraciones, percepciones, flaquezas, eficacias, entre otros, para lograr una impresión objetiva.

Una de los primordiales fundamentos de la autoestima inapropiada es la ausencia de magnanimidad en el entendimiento del ser persona, lo que produce emociones de supremacía o mediocridad, también de inexperiencia referente a las carencias y potencialidades que se tiene cada ser humano.

##### ➤ Auto-valoración.

Es estimarse como ser humano indispensable para sí y para la sociedad. Cuando el individuo posee una saludable imagen de sí, es debido a tener una actitud positiva y posee confianza en sus capacidades. A diferencia, cuando el ser humano posee una auto-

imagen dañada es debido a la auto-evaluación adversa acerca de sí, lo que afecta a la actitud de amarse y potenciar sus talentos.

➤ Auto-confianza.

Radica en estimarse avezado de desarrollar distintas actividades de modo eficiente. Como consecuencia cada persona logra sentirse ecuánime y en el momento de afrontar desafíos, logra salir airoso de una situación adversa.

Un sujeto que no confíe en sus capacidades es inestable y acomodaticio, además se evidencia la impotencia e ineptitud para emprender nuevos proyectos.

### **2.2.5 Componentes de la Autoestima:**

- Componente Cognitivo: Está formado por capacidades intelectuales y habilidades sobre sí mismo. Es la percepción que uno se ha formado desde que tenemos conciencia de nuestros actos.
- Componente conductual: Cúmulo de competencias y destrezas que posee cada persona Nos impulsa a ejercer y ejecutar comportamientos.
- Componente Afectivo: Es la afectividad de mérito que nos atribuimos y el nivel que nos aceptamos.

### **2.2.6 Autoestima Laboral:**

Según Guerrero (2011), el entendimiento de alta autoestima o mínima autoestima en el entorno profesional es primordial, sería muy desagradable no contar con esta indagación en nuestro ambiente de trabajo, ya que permanecemos mucho tiempo en él, y debemos sentirnos valorados para entregar lo destacado de cada persona. Nos refiere también que los logros dependerán de la autoestima de la persona, si ésta tiene baja autoestima siempre encontrará una problema a cada solución, y así nunca logrará surgir ni en su labor

profesional, ni en sus empresas, ni en su actividad personal, ya que constantemente aparecerán pretextos, a diferencia, de un individuo con autoestima sana, se tendrá confianza y utilizará sus capacidades y talentos para encontrar soluciones o buscar ayuda en otras personas cuando sea necesario.

Algunas características de un trabajador con alta autoestima:

- Trabaja por convicción y por vocación, tiene sus objetivos claros, y posee metas.
- Conserva una disposición optimista.
- Es tenaz en sus decisiones.
- Valora su tiempo, y también el de las demás personas, elige a que dedicar su atención.
- Revisa su trabajo, conserva un orden con los enseres y con las personas.

Algunas características de un trabajador con baja autoestima:

- Trabaja sin claridad en lo que realiza, sin objetivos, sin metas claras, ignorando su verdadera vocación.
- No considera su espacio, tiempo, ni el de sus compañeros de trabajo.
- Permanentemente protesta de sus labores, subsiste fracasado y estresado por el trabajo.
- No explota sus capacidades, ya que los ignora.
- Conserva una conducta de apatía general, todo le parece pesado sin importancia. No prosigue en lo que logra iniciar.
- No es apto de asumir responsabilidades, diciendo “eso no me corresponde a mí” o “yo no sé cómo se hace eso”.
- Tiene una mala relación consigo mismo, y con sus compañeros de trabajo.

Es importante saber sobre llevar buenas relaciones en nuestro contexto social, familiar y personal para cada día desarrollar y optimizar al máximo nuestras relaciones interpersonales.

### **2.2.7 Autoestima en las mujeres**

La autoestima en las féminas comienza con la aceptación de ser mujer, es el aprecio propio e incondicional a sí mismo, para desarrollar capacidades y autoestima favorables en las mujeres, previamente hay que ejercitarse, aceptarse y admitir las cualidades innatas.

En la sociedad los individuos se inclinan a obtener autoestima a dimensión que aumentan, mostrando los varones, por prototipo frecuente, grados más elevados de autoestima que las mujeres, siendo esta grieta de género es más evidente en los países occidentales, como lo menciona un estudio publicado por la Asociación Americana de Psicología.

Durante las recientes dos décadas, una cuantía de investigaciones acerca de las distinciones de la autoestima por años y género han puntualizado que los varones tienen una elevada autoestima que las féminas y que tanto unos como otros muestran aumento de la autoestima de acuerdo a su edad.

Según la psicóloga Russek (2007) nos refiere; la humanidad nos muestra una idea de lo que significa ser mujer: En algunos casos ser sumisa, estar prioritariamente sirviendo solo a la familia. A la vez se menciona que hay actividades que no estamos capacitadas para realizar y requerimos a una persona apta que lo realice. Es decir, no eres competente, esto sin lugar a duda baja nuestra autoestima.

Causas de la baja autoestima de las mujeres:

- Se encuentran en la ubicación política de segundo sexo.

- A la coacción de género y ausencia o extravío de justicia.
- A la miseria y explotación económica.
- Exigencia de obligaciones laborales y familiares
- Falta de posibilidades en la vida social.
- A una educación estrecha sin aspiraciones.

Síntomas de la baja autoestima:

- Ataques de ansiedad.
- Inesperados alteraciones en nuestro carácter.
- Resistencias desmesuradas.
- Hipocondría, complejos de culpa.
- Estímulos autodestructivos.
- Vituperio y desaprobación.
- Dejarse llevar por los impulsos.
- Hipersensibilidad a la opiniones de los demás.
- Incapacidad para decidir.
- Exigencia desmesurada.
- Susceptibilidad y pensamientos neuróticos.
- Antagonismo, de todo se irrita.
- Negativismo colectivo y ausencia de motivación.

Actualmente la mujer está progresando a escalas muy altas en el entorno profesional y logrando responsabilidades de gerencias y puestos altos en las organizaciones, una de las causas fundamentales es la elevada autoestima que fortalecen sus vínculos familiares, personales y sociales

Algunas características de alta autoestima en mujeres:

- Segura y fuerte de carácter
- Optimista, con iniciativa.
- Versátil.
- Una líder innata.
- Asertiva.

- Cuida su imagen y aspecto personal.
- Perseverante.
- Es activa, deportista y muy femenina

### **2.2.8 Autoestima en varones**

Mediante la autoestima y la estima propia, conocemos talentos y debilidades, así como sus gustos y metas. Por lo tanto el varón será apto de lograr lo que desea en su existencia y adquirirá mayor confianza y seguridad. Es evidente que la autoestima aumenta a medida que las personas envejecen, y los varones tienden a poseer unos grados más altos que las mujeres. Hay varios criterios que conforman la llamada masculinidad, de acuerdo con la psicóloga clínica; no obstante, cuando alguno de éstos pierde su valor, es dañado o puesto en juicio, puede generarse entonces la baja autoestima. Entre ellos:

- Éxito. Para el varón, no es proporcionado tener lo que aspira. Es vital que sus éxitos sean admirados por otras personas.
- Dinero. El dinero no sólo es primordial para el hombre, por los bienes que puede obtener, sobre todo porque refleja sus triunfos y victorias logrados a lo largo de su vida.
- Poder. Mientras mayor sea el poder de poseer bienes, más se fortalece su valor como ser humano, se evidencian crecimiento de capacidades. La ausencia de control de impulsos, en cambio, es símbolo de inseguridad y debilidad.
- Inteligencia. Los éxitos con cimiento en la inteligencia, audacia mental o productividad laboral, manifiestan las competencias de un hombre. Es una base fundamental. En algunos casos, varones tienden a compararse con el resto, y si no salen vencedores, padecen baja autoestima.
- Desempeño sexual. La sexualidad es el vital o uno de los componentes más importantes del varón, es por ello, el mérito de un varón como tal. Las disfunciones sexuales, inconstancia y débil provecho perjudican la autoestima de un varón ampliamente.

- Apariencia física. Los presentes estereotipos, relacionados a la virilidad, para varios varones resultan ser inaccesibles o producen acciones y cambios de carácter negativos, lo que genera baja autoestima.

### **2.2.9 Teorías de Carl Rogers**

Rogers (1971), colosal modelo y patrocinador de la psicología humanista, declaró su conjetura relacionado a la aceptación y auto aceptación incondicional a modo del preferible aspecto de mejorar la autoestima; reitera que el origen de las adversidades de los individuos es que se desairan y se aprecian individuos sin mérito de ser amados.

Desde la corriente humanista de la psicología, el teórico Rogers, el discernimiento de autoestima se sintetiza en el sucesivo axioma: "Toda persona, sin exclusión, es merecedor del respeto incondicional de todo ser humano; merece valorarse a sí mismo y que se le aprecie".

A la vez relaciona bajo el nombre de visión positiva, percepción de sí mismo positiva, a objeciones como el amor, aprecio, cuidado, instrucción entre otros. Está claro que desde bebés necesitan predilección y educación. De no tener todo esto. Indudablemente, fallarían en prosperar; en ser la mejor versión de sí mismo.

Es a través de la atención positiva de los demás a lo largo de nuestra vida lo que nos posibilita desarrollar nuestra personalidad. Sin esto, nos sentimos insignificantes y abandonados, por consecuencia nos limita a llegar a ser todo lo que podríamos ser.

Rogers (1971) menciona que nuestra humanidad también nos guía con sus limitaciones de valía. Durante nuestro desarrollo, nuestros progenitores, allegados, familiares y la sociedad en general nos condicionan a darnos lo que necesitamos si demostramos lo que valemos. Podemos comer si nos lavamos las manos; podemos comer un postre sólo cuando hayamos terminado nuestro plato de

menestras y, lo fundamental, nos estiman sólo si nos comportamos correctamente.

El obtener una asistencia positiva sobre "una circunstancia" es lo que se llama recompensa positiva condicionada, esto nos traslada a su vez a sostener una auto valía afirmativa condicionada. En vista que el integro de personas precisamos de hecho esta compensación, estos condicionantes son muy prácticos y finalizamos siendo sujetos por una comunidad que no toma en cuenta nuestras opiniones ni real necesidades. Nada asegura que un niño o niña con comportamiento adecuado sea un niño o niña feliz.

Comenzamos a estimarnos si comenzamos a imitar lo que otros realizan, más que si continuamos nuestra preparación de las competencias personales. Y dado que este modelo no considera los menesteres individuales, surge cada vez más ordinario el que no lograr satisfacer esas exigencias y, por consiguiente, no podemos alcanzar un excelente nivel de autoestima.

El teórico, desde su renombrado libro "El proceso de convertirse en persona", detalla la terapia psicológica como un aspecto de vigorizar la autoestima. Recomienda, entre algunas sugerencias, considerar al paciente "cliente" para reforzar su participación y envergadura en cada sesión durante toda la fase de terapia.

Rogers (1971), planteó que la cepa de los dilemas de varias personas es que se desestiman y se juzgan personas sin merito e indecorosos de ser amados; de ahí nace la importancia de llamar al paciente cliente. Por lo tanto, la noción de autoestima se plantea en la escuela humanista.

#### **2.2.10 Teoría de Stanley Coopersmith**

Una investigación académica sobre la autoestima es la que realizó Coopersmith (1989). En una pesquisa empírica sobre la

noción, el autor trabajó con una muestra características (n= 1.947) de adultos, llegando a constituir como terminación que son cuatro los agentes altamente representativos para una concepción de la autoestima: (a) la aprobación, el desasosiego y la consideración recibidos por las personas y la importancia que ellos tuvieron; (b) la semejanza de victorias y la postura que la persona tiene en la sociedad; (c) la apreciación que los individuos hacen de sus costumbres y cómo éstas son enmendadas por los anhelos y los méritos que ellas tienen: y, (d) la manera que las personas tienen para contestar a la evaluación.

Así, la noción de autoestima tiene un temple dinámico en el tiempo, tanto en su progreso como en su envergadura actual y venidera para la persona, revisando críticamente el análisis de Coopersmith, especifica la autoestima de la siguiente forma: el mérito que la persona concede a las sensaciones que tiene de sí mismo. De igual forma, la autoestima estaría más relatada al aspecto semblante sensible sobre las percepciones de sí. Además, se manifiesta esencial la emocionalidad, y tiene secuelas primordiales en la cimentación de la persona. Esto tiene implicancias considerables para la adyacencia conceptual que se anhela en el presente estudio.

El teórico, examina a la autoestima como la pieza primordial la valoración de nosotros mismos, formada por el cúmulo de convicciones y conductas de una persona sobre sí mismo, a la vez, reafirma sus descripciones ratificando que la autoestima es la valoración que una persona desarrolla y sostiene usualmente sobre sí mismo, se manifiesta a través de conducta de consentimiento y desaprobación, señalando el nivel en que cada persona se estime apto, experimentado y triunfador. Agrega también que no está sujeta a variaciones provisionales, al contrario es permanente al tiempo admitiendo que en precisos instantes se dan evidentes cambios, expuesto en las acciones que tiene sobre sí, cada persona.

- Autoestima Baja:

Coopersmith (1969), este nivel de autoestima incluye una sensación de vacío y falta de amor por sí mismo. Además se evidencia un acto de tristeza, desaliento y soledad, ineptitud de manifestación y de comunicación. Se percibe falta de carácter para hacer frente a las adversidades y subyugar las desavenencias. En circunstancias en conjunto el individuo se siente miedoso a estimular disgusto de los demás, exponiéndose desinteresado y emotivo a las opiniones de los demás. En una autoestima baja se contempla sentimientos de inferioridad e incertidumbre, creando envidia y resentimiento por los que otros poseen tienen actitudes de inseguridad, en defensa, renuncia, depresión.

- Autoestima Alta:

Coopersmith (1989), explica que las personas con alta autoestima sostienen percepciones constantes de sus competencias y/o aptitudes, realizan un papel eficaz en la sociedad, manifiestan sus opiniones con asiduidad y emotividad. Además tienen gran conciencia de lo valioso que son y poseen un enorme amor propio, perpetran equivocaciones pero están propensos a aprender de ellos.

Además, desarrollo el instrumento en base a sus descubrimientos de diferentes estudios. Encontró que los sujetos basan la imagen de sí mismas en cuatro criterios:

- La significación, es decir, la categoría en que se perciben amados y reconocidos por aquellos que son primordiales para ellos.
- La competencia, es la habilidad para ejercer labores que consideran valiosas.
- La virtud, describe a la obtención de horizontes íntegros y éticos.
- El poder, el horizonte en que pueden coadyuvar en su vida y en la vida de los demás.

Según Coopersmith (1969), la autoestima también se puede trocear en factores, y los califica de la siguiente manera:

- Sí mismo. Todo ser humano con una estupenda percepción de sí mismo decreta una mejor comunicación interpersonal, a sí mismo logra desplegar liderazgo, admite compromisos, tiene mayor confianza en sí mismo y mayores propósitos, equilibrio, seguridad, excelentes competencias y características personales. Adquieren diferencias entre sí en semejanza a otros y deseos de mejorar habilidades para desarrollar asertividad ante la crítica, además mantienen conductas afirmativas.
- Social. Las personas adquieren mayores habilidades en las relaciones interpersonales, así como relaciones con extraños en diferentes ambientes sociales. Se percatan a sí mismo más populares; crean perspectivas sociales de aceptación y receptividad por parte de otras personas. Sostienen mayor confianza y valor personal en las relaciones interpersonales.
- Familia. Obtienen excelentes condiciones y aptitudes en los nexos con la pareja y los hijos, se sienten más valorados y amados, poseen mayor autodeterminación, distribuyen principios y costumbres de propósitos con la familia; poseen diferencias propias acerca de lo que es correcto o no dentro del ambiente consanguíneo. La familia es fundamental en la formación de la autoestima, la madre tiene gran influencia desde que su bebe crece dentro de su vientre. Un niño amado por su padre y su madre, respetado, valorado, será un adulto más seguro de sí mismo.

### **2.2.11 Teoría de Nathaniel Branden**

Según la destreza de Branden (1969), todas las personas son idóneas para desplegar la autoestima positiva, todos tenemos la gran oportunidad de desarrollar una autoestima adecuada. Por consiguiente si la persona es más maleable, tanto mejor soporta toda experiencia, que la haría caer en fracaso o desesperación.

De acuerdo a Branden (2001), la autoestima tiene dos elementos: una sensación de destreza personal y una percepción de estimación personal, que evidencian tanto su discernimiento de su aptitud para tolerar los desafíos de la vida así como su convicción de que sus disposiciones y menesteres son importantes.

El teórico refiere, que cada persona cuando extiende su autoestima, desarrolla lo subsiguiente

- El semblante, sus ademanes y su modo de expresarse y de trasladarse se inclinarán sencillamente a evidenciar el deleite de estar con vida.
- En alguna ocasión percatará que está más calificado de dialogar de sus victorias o de sus desaciertos de forma inmediata y veraz, de tal manera que sostendrá una óptima concordancia con los acontecimientos.
- Permanecerá más amplio a la opinión y a percibirse bien al reconocer sus errores, ya que su autoestima no encontrará adherido a una idea de "superioridad".
- Su lenguaje y desplazamientos se inclinarán a ser descomedidos y desenvueltos, estará de acuerdo consigo mismo.
- Acontecerá con mayor frecuencia más consonancia a través de lo que exprese y realice, y su presencia, su modo de departir y de desplazarse estarán alineados.
- Exteriorizará que posee una disposición cada vez más expedita y cotilla hacia los pensamientos y experiencias, los nuevos sucesos que le propone la existencia, ya que la vida se ha convertido en una aventura.
- Las sensaciones de tristeza o miedo, de producirse, poseerán menos probabilidades de atemorizarlo, ya que sobrepasarlos le surgirá más obvio.
- Es muy factible que manifieste que goza de los momentos más alegres de la existencia, en su propia vida y con los demás.

- Será más cimbreante al contestar a circunstancias y competencias, activado por una esencia de inspiración e imaginación, ya que creará en su intelecto y no contemplará la existencia como una adversidad.
- Se hallará más placentero con un comportamiento más fuerte; será más ágil para resguardarse y platicar con los demás personas.
- Procurará a conservar la cadencia y la honorabilidad en posturas de agotamiento, contará con mayores recursos y le aparecerá más innato percibirá ecuánime.

Conforme Branden (1995), la autoestima es de vital envergadura en el crecimiento de los seres humanos, ya que ésta supone el secreto del triunfo o del fracaso. Asimismo, este autor dice también que la autoestima conserva dos elementos importantes: una percepción de capacidad personal, que se interpreta en la confianza de uno mismo; y una sensibilidad de estimación individual que se puntualiza tanto la cortesía por sí mismo; el resultado de ambos sentimientos conduce a la confianza. En tanto, el integro de individuos necesitan de la inherente valoración y la de la sociedad, necesitan una valoración positiva para sentirsepreciados y meritorios de admiración y respeto.

Considero que el concepto de autoestima, se va formando gradualmente entre las experiencias positivas y negativas a lo largo de nuestra existencia, y por ello, la valoración consiste en la suma de juicios que una persona tiene de sí misma. Por lo cual la autoestima es la orientación más profunda que cada persona desarrolla sobre sí mismo, es la aprobación real de la concerniente personalidad.

Una vez realizado una distinción de algunas definiciones referente a la autoestima de los individuos, hay que tener en cuenta la trascendencia de poseer un nivel positivo de autoestima.

## 2.2.12 Teoría de Abraham Maslow

Integra a la psicología humanista, esta teoría declara que la autoestima debe efectuar una sucesión de obligaciones que se encuentran estructuradas en forma de una pirámide ubicando en la parte superior las necesidades de menor prioridad. Se menciona que complaciendo dichas necesidades de la persona permanecerá en euritmia, según Maslow (1985) son necesidades esenciales.

La pirámide está constituida por las siguientes necesidades:

- Necesidades fisiológicas: Se describe a las acciones de alimentarse, pernoctar, reposar, micción, defecar, estar a una ambiente agradable.
- Necesidad de seguridad: Encontrarse en una naturaleza de orden, estabilidad y estar protegidos.
- Necesidades sociales: Disfrutar el acompañamiento de una persona, expresar y aceptar aprecio, concernir a una agrupación o vivir en vínculo con un semejante.
- Necesidades de reconocimiento: Apreciarse, estimarse, admitir capacidades, distinguirse dentro de una colectividad.
- Necesidades de auto-superación advierte superarse.

Maslow (1985), en su ordenación de los requisitos particulares, especifica la necesidad de afecto, que se fracciona en dos momentos, la estima que se tiene uno mismo (amor propio, conocimiento, habilidad entre otros.), y la deferencia y admiración que se acoge de otros individuos. A la vez menciona que la revelación de estima más vital, es la que se expone en el respeto que le merecemos a otros, más que el prestigio, la notoriedad y la exaltación.

Según Maslow (1985), auto realización, es la forma de conseguir la prosperidad y bonanza. Se refiere a un modo de revelar la inherente posibilidad creativa.

El teórico formula la "Experiencia Cumbre": una noción enrevesada de sintetizar, aproximado a la espiritualidad del No-Ego de Buda. La pericia cúspide está incorporada a una vigorosa algazara, satisfacción, sosiego y tranquilidad. La costumbre cúspide tiene peculiaridades espirituales, es un enlace con el integro, atesora apariencias fervorosas, o puede manifestarse en el afecto apasionado, o en la observación absorto de un niño.

Uno de los generadores de la psicología humanista, estima concluyente a la superación. Al promediar su preparación en la observación de individuos sanos y no en quienes sobrellevan dificultades psicológicas, ha finiquitado que aquellos que obtienen más bienestar en la existencia son los que vivencian la maestría cúspide.

La concepción de autoestima cambia en cometido de la estructura psicológica que lo afronte, la autoestima está íntimamente relacionada con el desarrollo de la personalidad, los talentos naturales y competencias que desarrollan a lo largo de su existencia. Es imposible la salud psicológica, a no ser que lo sustancial de la persona sea básicamente aceptado, apreciado y considerado por la sociedad y por cada uno.

### **2.2.13 Teoría de Martín Ross**

Según Ross (2013), la prominente autoestima está rectamente conectada con la sugestión. En este entendimiento, el fundador se introduce en lo complicado de los diferentes aspectos de atracción que emplean los varones y las damas desde la autoestima. La óptima autoestima es, en medio de diferentes peculiaridades, por lo cual se evidencia una superior legitimidad en el aspecto de relacionarse, y que robustece las habilidades de atracción para concretar un nuevo emparejamiento, o para sostener el

enamoramiento y posibilitar así que perdure y se afiance la relación de pareja.

Ross (2013), en su texto "El Mapa de la Autoestima", despliega su estudio de la autoestima, teniendo en cuenta dos componentes: "las hazañas" y las "anti-hazañas".

Las proezas son aquellas adjudicaciones, eventualidades, valías, capacidades que le dan la conformidad al ser humano de sentirse satisfecho de sí mismo, y que le proveen reconocimiento comunitario. La forma de descubrir una hazaña en la vida ordinaria es ver si insinúa dignidad o anhelo de sobresaltarlo, o de conjeturar. Si hay determinada parte de tu vida, cierta capacidad que te dan ganas de mostrarla, enseñarla, entonces es, sin duda, una "hazaña".

Los fracasos, completamente lo opuesto, son circunstancias que estimulan que la persona se deshonor, se auto-desestime, se sienta insignificante, y que les impide su reputación general. Algunas fracasos, perdidas, condiciones, coyunturas, imperfecciones, que a un individuo le producen vilipendio, le empequeñecen el ego, y le disminuyen la cortesía de sus pares y su pundonor general en nuestra sociedad, son frustraciones.

El integro de personas conservaríamos, por lo tanto, un mapa intelectual que nos presenta cuales son las proezas y cuáles son las anti-proezas y, por encima del absoluto de los entes, en que permanecemos ubicados adentro de allí, que Ross llama "El Mapa de la Autoestima". Es que diferentes individuos se hallan en opuestas posiciones, En el siguiente caso género sexual: hay situaciones que le entregan aptitud y reputación social a un individuo si es "varón", pero si es fémina esas parecidas eventualidades le trasladan timidez y agravio. Podría ser diferente el periodo de vida: designadas circunstancias en una etapa de la existencia transmiten suficiencia y renombre social, a diferencia de otra etapa de su vida reflejan descrédito y apocamiento.

El teórico, en "El Mapa de la Autoestima", indaga la disposición del individuo descuidado por su emparejamiento. La carencia de autoestima da oportunidad a la supeditación del individuo que desampara, vinculación sensitiva que puede ser exagerada. Si ese individuo regresa, el desamparado puede llegar a percatarse una persona y a examinarse merecedor de mérito. Si no regresa, únicamente merita desairarse a sí mismo, y sancionarse a una existencia de fatalidad. El aparecido de tácticas para recobrar a quien nos ha desatendido, únicamente excava la reducción de autoestima. Ahora hay dos anti-proezas: el fracaso de acaecer abandonado, y el fracaso de utilizarse una errónea táctica. Asimismo la ausencia de autoestima permite dar coyuntura a los obstáculos en la afición de atraer al otro ya que el individuo se encubre en lo que cree que sirve, o imagina que se permanece en su rol de varón o mujer, y no expone su inherente legitimidad, y lo que la hace pánico excesivo a la tristeza y este pavor es, ciertamente, el que puede urdir frustrarse una pareja, o imposibilita la atracción en una vinculo novato.

Como pretende Ross (2013) en "El Mapa de la Autoestima", tres disposiciones de la autoestima, que a continuación detallaremos:

### **1. Autoestima derrumbada**

Es el estado del individuo que no se estima a sí misma, se rechaza a sí misma. Las personas que tienen la autoestima derrumbada se auto detalla con la denominación de una anti-proeza. En el caso de la púber mujer que observa tener un peso elevado a la moda es una peligrosa anti-proeza, se percibe a sí misma como una obesa. O el varón que observa que no ha conseguido triunfos en su existencia y se da cuenta que esto una anti-proeza, se detalla a si mismo como un fracasado. Se contempla que tanto los años de vida como el género convierten la situación en el Mapa de la Autoestima: entretanto que para la púber mujer la superabundancia de peso puede ser una anti-hazaña muy

grave, para el hombre de mayor edad, la abundancia de peso no es tan importante como lograr alcanzar triunfos en su existencia.

La Autoestima derrumbada se observa ver en individuos desmoralizados, que se reprochan, se censuran, se recriminan, tienen pena, carecen de liderazgo, y tiene complejo de culpa y de resentimiento de su existencia.

## **2. Autoestima vulnerable**

La Autoestima vulnerable. El individuo se estima a sí mismo, pero evidencia una autoestima débil cuando no logra alcanzar sus metas. Es una autoestima es excesivamente quebradizo cuando llegan derrotas, causas de deshonra y adversidades y por eso constantemente está intranquilo y se encuentra habitualmente a la defensiva

Una peculiar forma de protegerse de las personas que tienen autoestima vulnerable radica en esquivar responsabilidades y tiene falta de determinación: en el interior se tiene excesiva desconfianza a tomar la determinación errónea ya que esto demuestra su real autoestima.

Ciertos sujetos tienen autoestima sostenida, que radica en una condición de autoestima vulnerable en el cual el individuo mantiene su autoestima de una obvia heroicidad en peculiaridad, como puede ser triunfos, o proyectan un aspecto de preponderancia que cuesta sostener. Pese a que proyecte una imagen convincente, puede ser precisamente lo opuesto: la fingida postura solamente evidencia el temor a fracasos, frustraciones y la inconsistencia de la autoestima. No acepta sus responsabilidades, las niega, para escudar la figura que proyecta de sí. Usa artilugio de protección semejante a modo de concertar abandonar para exponer que no le interesa una derrota.

### **3. Autoestima fuerte**

La autoestima robusta es la que rebasa una percepción positiva para que las adversidades no la derriben.

Ausencia de pánico a la frustración. Son los individuos que son modestos, optimistas, y esto manifiesta evidente vitalidad para no fanfarronearse de las proezas y no tener temor de los fracasos. Se motiva constantemente a perseverar con todas sus ganas para conseguir sus metas porque el fracaso no disminuye su autoestima. Acepta sus equivocaciones porque tiene una personalidad fuerte. Viven con menos temor al menoscabo social y con más alegría y prosperidad en todos los ámbitos de su vida. Aunque, ninguna autoestima es invulnerable, y por circunstancias de existencia, se puede afluir a otro de las disposiciones de la autoestima.

El teórico, en "El Mapa de la Autoestima", resalta la significación de estudiar a ver los procesos emocionales que nos conducen. En diversos momentos las contrariedades de autoestima se evidencian en enfrentamientos en el matrimonio o inconvenientes en área laboral. Al incorporar en el entendimiento individual, extendemos lo que el fundador denomina el entrenamiento emocional, y así adquirimos más albedrío para llevar nuestra vida hacia la felicidad. Tenemos que percibir las proezas y las derrotas a lo largo de nuestra existencia, y conocernos para progresar y poder enriquecer nuestras relaciones humanas, nuestra existencia y autoestima.

Asimismo el hábito del Adiestramiento Emocional, da relevancia a la trascendencia de proyectarse propósitos, por pequeñas que sean ayudan a salir airoso de una situación límite.

### **2.2.14 Teoría de Sigmund Freud**

Freud (1976), utilizaba el vocablo alemán Selbstgefühl, precisando que considera dos conceptos: discernimiento de un individuo respecto de su coexistir, emociones y valor respecto a sus aspiraciones. Esta percepción de sus sentimientos es lo para Freud es la autoestima. El concepto de autoestima se reformula respecto a la creencia psicológica que lo plantea. Desde el psicoanálisis, la autoestima está asociada con el crecimiento del ego.

Nos indica que una parte de nuestras emociones son primarias, el sobrante de la egolatría pueril; además otra fracción manifiesta la supremacía ratificada por la pericia, y una tercera del regocijo de la libidine del fin. Todo lo que un individuo obtiene o ha logrado, todo colabora a acrecentar el sentimiento de sí.

### **2.2.15 Teoría de Rosenberg**

En tanto Rosenberg (1979), comprende a la autoestima como un prodigio conductual establecido por auges comunitarios y formativos. La Autoestima se procrea en un proceso de cotejo que implica méritos y divergencias. El nivel de autoestima de los individuos se enlaza con la apreciación del sí mismo en confrontación con los valores personales. Beneficios primordiales han sido evolucionados desde el desarrollo de la sociedad.

En proporción que el desfase entre lo ideal de sí y verdadero ser real es minúsculo, la autoestima es mayor. Lo opuesto, cuanto más amplio es la distancia, más pequeña será la autoestima, aun cuando el individuo sea observado afirmativo por otros. Se puede observar que varios autores concuerdan en algunos asuntos esenciales, tal como que la autoestima es fundamental para la existencia del individuo y que instituye un factor significativo para la adaptación emocional.

## 2.2.16 Teoría de Alfred Adler

Un precedente a la concepción de autoestima en la psicología, lo conseguimos asimismo en el tratado de Adler (1975), en el momento que relata a los sentimientos de sumisión y supremacía. Adler ratifica que cuando un individuo se siente supremo, se evidencia que oculta un sentimiento de sumisión, recurre a enormes denuedo para esconderse.

Las percepciones de sumisión logran exteriorizarse de maneras diferentes, y son frecuentes a todos, por lo que nos encontramos en circunstancias que pretendemos acrecentar. Se puede precisar el sentimiento de inferioridad se manifiesta delante de una contrariedad ante el cual la persona encuentra listo y declara su convicción de esta incapacitado para solucionarlo. Como los complejos siempre crean angustia, tener un movimiento de restitución en torno a las percepciones de preponderancia, por lo cual no se hallara encaminado a la resolución del problema.

Adler (1975) despliega la concepción del "sentimiento de inferioridad" como raíz de su fundamento teórico. El sentimiento de inferioridad considera las sensaciones de descepar que la persona consigue a razón de haber soportado una infancia mala, sarcasmo, sufrimientos, rechazos, entre otros.

El individuo se considera de mínima estimación que las otras personas, por lo cual, normalmente, acontece de manera involuntario y dirige a las personas afligidos a sobre compensarlo.

De tal forma que al final sugiere una disyuntiva. Debido a la carencia de sobrecompensación puede producir provechosos triunfos o bien en comportamiento esquizotípico grave. Por lo cual, un percepción habitual de complejo puede intervenir como motivación para alcanzar objetivos, entretanto que un

sentimiento es un forma evolucionada de tristeza y evasión de las dificultades.

El teórico menciona que la aspiración de predominio es usual a todas las personas. Aunque, las exclusivas personas que logran afrontar las contrariedades de la existencia y sobrepasarlas, son quienes evidencian un deseo de beneficiar a los otros, que prosperan y son referencia para otros seres humanos que tienen este mismo deseo.

Si vinculamos a las personas de forma correcta, se nos hará fácil persuadirla: El integro de principios de las personas, méritos y triunfos se encuentran basados en la contribución. Lo absoluto que realizamos, debe estar para el beneficio de la humanidad.

En tal forma, si retenemos un sentimiento de inferioridad es que la forma de encauzar nuestra aspiración de supremacía se encuentra descompuesta. Cuando se localiza la dificultad profunda, es cuando aparece este deseo de superioridad, tenemos la opción de sanar esta neurosis, y explorar, precisamente en la contribución personal, la forma de fortalecer nuestra autoestima.

### **2.3. Definición conceptual**

Para Coopersmith (1969), la autoestima es el amor a uno mismo, la valoración y estima que es básicamente la percepción que uno tiene de su propia personalidad. Además, señala que las personas presentan distintos niveles perceptivos. De tal forma, la autoestima incluye áreas dimensionales que caracterizan su extensión.

El autor destaca las siguientes: Autoestima personal: consiste en la valoración que la persona hace con respecto a sí mismo en relación con su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, trascendencia y dignidad expresado en actitudes hacia sí mismo. Autoestima en el área familiar: consiste en la valoración que la persona

hace y asiduamente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones en los miembros del grupo familiar.

Autoestima en el área social: consiste en la valoración que el individuo hace y asiduamente mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales. En mi opinión la autoestima es el nivel en que cada persona se considera y valora así mismo, irrepetible, único y valioso.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño utilizado**

##### **3.1.1. Tipo y enfoque**

Se considera una investigación de tipo descriptivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia de interrelación en un momento dado. En este trabajo de investigación el constructo a describir es la autoestima, ya que se describirá el nivel de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, mediante la aplicación del Test de autoestima de Coopersmith.

##### **3.1.2. Diseño**

El diseño es no experimental y transversal, puesto que la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

#### **3.2 Población y muestra**

La muestra se obtuvo de manera no probabilística de tipo intencional, constituida por 50 trabajadores de la empresa Grupo Cabal, en el distrito de San Miguel, la población está constituida por 35 varones y 15 mujeres, la edad promedio de los trabajadores fluctúan entre 20 y 65 años, el 80 % de los trabajadores tiene estudios de nivel educativo superior, entre los que destacan administrativos, ingenieros y especialistas de ventas y el 20% son obreros. El horario de trabajo es de lunes a viernes de 8:30am a 6pm y sábados de 8:30am a 1:00pm.

### **3.3. Identificación de la variable y su operacionalización**

La autoestima es la variable de estudio, la definición conceptual de la autoestima es la estimación positiva, de cada individuo, para la psicología, se trata de la opinión emocional que las personas tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica. Se medirá por medio del instrumento de Autoestima de Coopersmith; esta es coincidente con los objetivos del estudio, al tipo de estudio que se desarrolla, con el propósito de valorar la autoestima general de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.

El propósito de la investigación es conocer la valoración que los trabajadores efectúan sobre ellos mismos, para conocer los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa. Cuando se tiene conocimiento de los niveles de autoestima, se puede identificar una persona con baja autoestima, el cual suele pensar de forma negativa sobre sí misma. Diversas creencias van evolucionando durante la existencia, en las circunstancias que experimenta el sujeto.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de evaluación y diagnóstico**

Se utilizará el instrumento de Autoestima de Stanley Coopersmith, (SEI) interpretación adultos. El citado inventario las áreas: persona, familiar y social; de tal manera se puede conseguir una percepción universal del grado de autoestima del individuo.

Este trabajo tiene como objetivo conocer el nivel de autoestima de los trabajadores. Esta investigación se realizó dentro del campo, porque se dio en el ambiente cotidiano y natural de los trabajadores.

#### **Ficha Técnica:**

Nombre: Instrumento de Autoestima de Coopersmith

Creador: Stanley Coopersmith

Período de empleo: De 16 años en adelante (versión adultos)

Modo de uso: individual

Duración: 15 – 20 minutos aprox.

Área que evalúa: autoestima

Elementos de Aplicación:

- Cuadernillo de Aplicación
- Normas de Aplicación
- Protocolos de Registro

**Descripción del Instrumento:**

El instrumento de autoestima de Coopersmith es un instrumento de auto-reporte de 25 preguntas, en los que no se hallan introducidas preguntas adecuadas a la gama de falacias. El inventario se encuentra elaborado para determinar las conductas valorativas con jóvenes y adultos a partir de los 16 años en adelante.

Su administración es individual o colectiva y tiene un tiempo aprox. de 15 minutos; aunque no hay tiempo límite y está conformado por 25 proposiciones (ítems) donde el sujeto debe responder de manera afirmativa o negativa, consta de tres sub escalas: sí mismo, social y familia. Las preguntas se deben contestar de conformidad a si el individuo se reconoce o no con cada asentimiento en términos de verdadero o falso.

**Autoestima General:**

En este apartado se conoce el nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta auto descriptiva. Las 25 preguntas del cuestionario gestan un puntaje total así como puntajes autónomos en tres áreas:

I. Autoestima Si mismo: El cual refieren a las posturas que evidencia la persona sobre sus apreciaciones y peculiaridades corporales y psicológicas.

II. Autoestima Social: Se encuentra elaborado por preguntas que indican las actitudes de la persona en el ámbito general enfrente de sus colegas o camaradas. Precisamente relacionado a las experiencias y las perspectivas en sus vínculos profesionales y laborales.

**III. Autoestima Familiar:** Describe preguntas relacionadas a las vivencias y/o conductas en el ámbito familiar con nexo a la coexistencia.

Tipo de análisis: Cuantitativo

**Calificación:** La calificación se hace siguiendo cuatro plantillas perforadas que contienen la clave de respuestas, cada respuesta vale un punto, así mismo un puntaje total de autoestima que resulta de la suma de los totales de las sub. – escalas multiplicadas por 4 (cuatro). La calificación es un procedimiento directo, el sujeto debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación en términos de verdadero (tal como a mi) o falso (no como a mi), donde verdadero equivale a 1 y falso equivale a 0. Los puntajes se obtiene sumando el número de ítem respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicando éste por dos (4), siendo al final el puntaje máximo 100.

**Clave de respuestas:**

Ítems verdaderos: 1, 4, 5, 8, 9, 14, 19, 20.

Ítems falsos: 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17,18, 21, 22, 23, 24, 25.

**Sub Escalas:**

I. Si mismo general: (13 ÍTEMS) 1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25.

II. Social: (6 ITEMS) 2, 5, 8, 14, 17,21.

III. Familiar: (6 ítems) 6, 9, 11, 16, 20,22.

**Categorías:**

Los intervalos para cada categoría de autoestima son:

De 0 a 45 Nivel de autoestima bajo.

De 46 a 74 Nivel de autoestima promedio (moderado).

De 75 a 100 Nivel de autoestima alto.

La herramienta fue plateada por Coopersmith en el año 1967, es un instrumento traducido y validado por Panizo en Lima en 1985, aplicable desde los 16 años en adelante.

La inicial glosa, de 50 ítems, fue empleada en alumnos de 8 a 15 años en el año de 1984. Después, en 1967, se elaboró una interpretación reducido del temario, aminorando el número de preguntas y fue aplicada en un conjunto de personas que tienen las idénticas particularidades de los valorados en la principal versión. Ulteriormente, se empleó una tercera acomodación, trasformando las preguntas para realizarlo en personas mayores a 16 años.

En nuestro país, el interrogatorio de autoestima de Coopersmith ha sido ratificado y corroborado para diversas investigaciones.

### **Validez y confiabilidad:**

El instrumento ha sido utilizado en varias investigaciones en los últimos cinco años, en un estudio se trabajó con una muestra de 36 participantes de la Clínica Estomatológica de la UPAO (2014) de Lima Perú, mediante la cual se determinó la confiabilidad del instrumento utilizando el “Coeficiente alfa de crombach” donde el alfa obtenido fue de 0.865.

De igual modo, para la actual investigación se utilizó el instrumento de Coopersmith, la prueba consta de un total de 25 ítems, los cuales a la hora de realizar el análisis estadístico para obtener su validez, se excluyeron 3 ítems que no influyeron en los resultados; podemos afirmar que el test mide lo que pretende medir.

Debo concluir que para el presente estudio el índice de fiabilidad y validez es de 0.817 evaluada con el coeficiente de Alfa de Crombach, con 25 ítems y no es necesario prescindir de ninguno.

## CAPÍTULO IV

### PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1 Procesamiento de los resultados

Se realizó la coordinación previa con el administrador de la empresa Grupo Cabal, se solicitó el permiso para realizar la evaluación a todos los trabajadores y proceder a la aplicación del instrumento de Stanley Coopersmith, para la medición de la autoestima.

El procesamiento de los datos obtenidos se realizó con ayuda de la tecnología; una computadora y una impresora, donde se elaboró tablas, figuras y se imprimió. Se analizó las características de la muestra en función a la variable autoestima independientes: factores, sexo, edad, y estado civil.

Se empleó el procedimiento sistemático SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences), para el tratamiento estadístico. El índice de participación fue del 100% de trabajadores, ningún cuestionario inválido.

La variable autoestima, ha sido analizada a dos niveles:

- Análisis descriptivo de la puntuación total de autoestima (sumatorio de las respuestas a los 25 ítems), considerada en este caso como escala continúa.
- Análisis de frecuencia y porcentajes de los niveles de Autoestima que establece el propio test en función de la puntuación total obtenida (Baja, media y alta), se han analizado diferencias significativas en cuanto a la autoestima en función de los factores de clasificación.

## 4.2 Presentación de Resultados

Se presentan las medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación autoestima sobre el análisis estadístico realizado.

Tabla 1

*Nivel de autoestima*

<b>NIVEL DE AUTOESTIMA</b>	<b>%</b>
Baja (0 a 45)	6%
Promedio (46 a 74)	42%
Alta (75 A 100)	52%

Comentario: En la tabla 1 podemos apreciar el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, 6% baja autoestima, el cual se define como la dificultad que tiene la persona para sentirse valiosa en lo profundo de sí misma, en su ámbito personal, familiar y laboral, 42 % autoestima promedio o moderada, supone cierta inestabilidad en la percepción de uno mismo y 52% prevalece autoestima alta, el cual manifiesta una valoración positiva de sí misma.

Tabla 2

*Estadísticos de Autoestima*

Total de la Prueba		
N	Válido	50
Media		72,000
Mínimo		20,0
Máximo		92,0

En la tabla 2 se puede observar que la autoestima que la media es 72, mínimo 20 y máximo 92. Todos los cuestionarios son válidos.

Tabla 3

*Factor si mismo*

<b>FACTOR SI MISMO</b>	<b>%</b>
Baja (0 a 45)	6%
Promedio (46 a 74)	23%
Alta (75 A 100)	71%

En la tabla 3 se puede observar en el factor sí mismo, 6% baja autoestima, representa a una persona que no se estima y sobre todo, no se respeta a sí misma, se desmoraliza con rapidez ante una circunstancia adversa. Por otro lado obtenemos como resultado un 23% de autoestima promedio o moderada, en este aspecto las personas en algunos momentos tienden a sentirse inferiores que otros, incapaces y débiles. Se puede observar que el 71% de los trabajadores mantiene una autoestima alta dentro de su ámbito personal.

Tabla 4

*Factor familia*

<b>FACTOR FAMILIA</b>	<b>%</b>
Baja (0 a 45)	4%
Promedio (46 a 74)	37%
Alta (75 A 100)	59%

En la tabla 4 se puede observar los resultados del factor familia, 4% mantienen baja autoestima, en su vida cotidiana prestan suma atención a las opiniones de su familia, escuchando mensajes negativos, 37 % autoestima promedio o moderada, en este aspecto la persona permite la influencia de la familia de manera positiva y negativa, y 59% autoestima alta, prevalece el aprecio y refuerzo positivo de sus familiares.

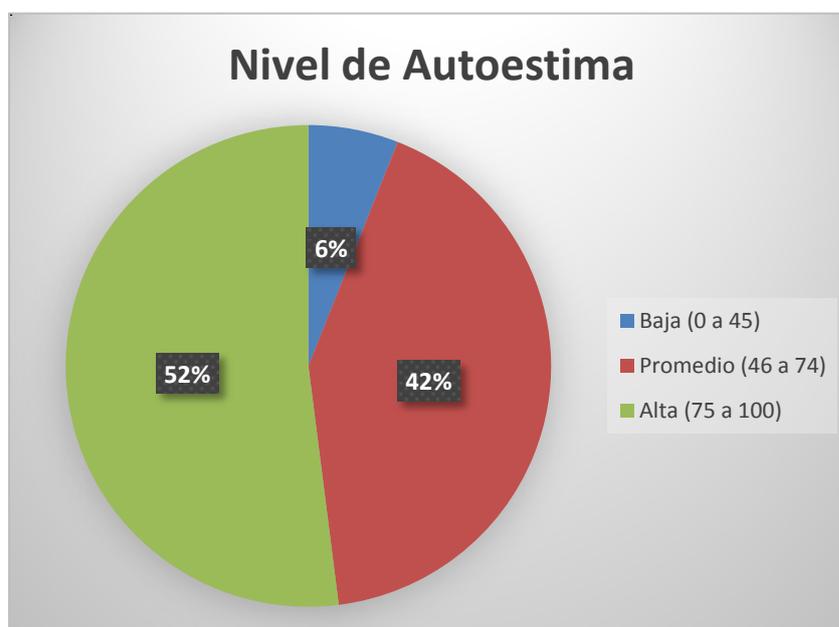
Tabla 5

*Factor social*

<b>FACTOR SOCIAL</b>	<b>%</b>
Baja (0 a 45)	18%
Promedio (46 a 74)	49%
Alta (75 A 100)	33%

En la tabla 5 se puede observar en la tabla factor social, 18% baja autoestima, las opiniones de los demás afectan la valoración que tiene de sí mismos, 49 % autoestima promedio o moderada, en ocasiones se sienten inseguros evitan estar en sociedad, en manifestar sus opiniones, hablar en público, es inestable en el campo social, y también se puede observar un 33% autoestima alta, que favorece al desarrollo humano y social.

**Gráfico Porcentual – Total de la Muestra**



*Figura 1 Nivel de Autoestima*

En el total de la muestra, se puede observar que el mayor porcentaje es 52% que significa una alta autoestima, a la vez se muestra un 42 % de

autoestima promedio (moderado) y el menor porcentaje es 6% nivel bajo de autoestima.

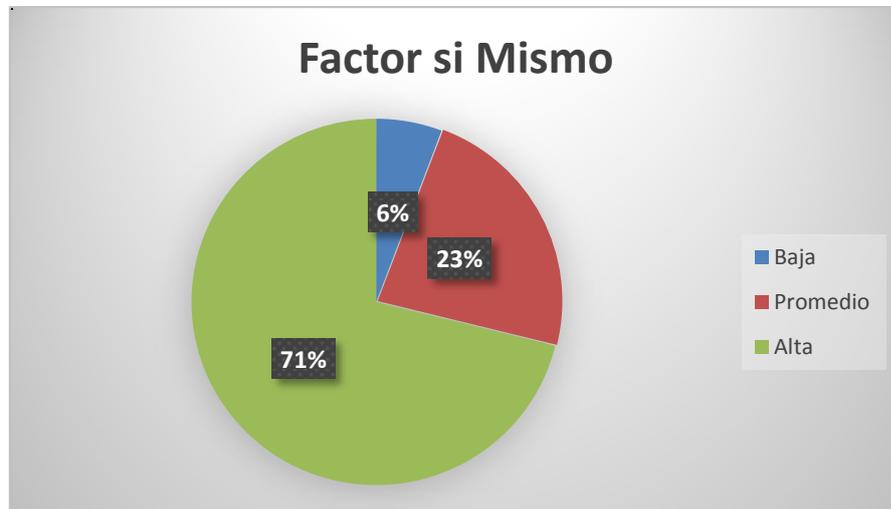


Figura 2 Factor si Mismo

Este es el factor con mayor autoestima, se observa en el factor sí mismo 71% de alta autoestima ,23% autoestima promedio o moderada y 6 % de baja autoestima.

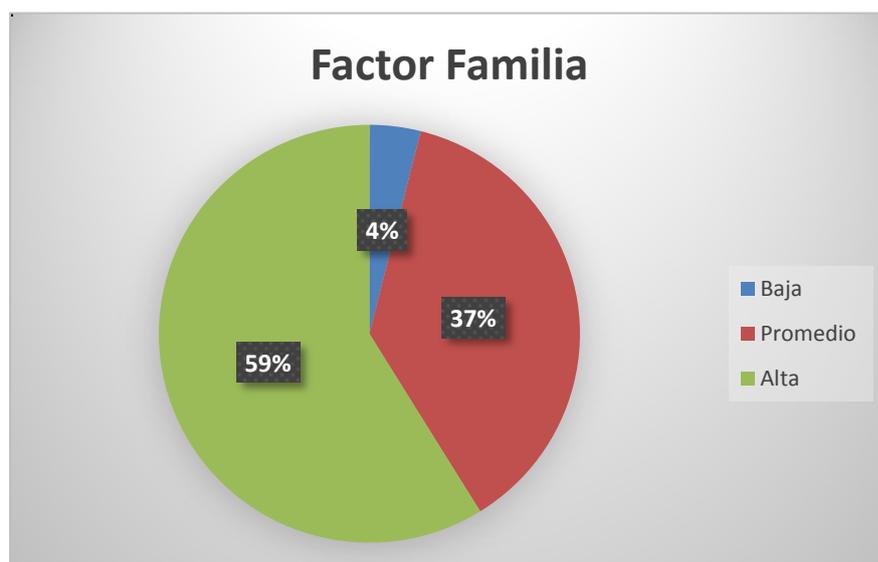
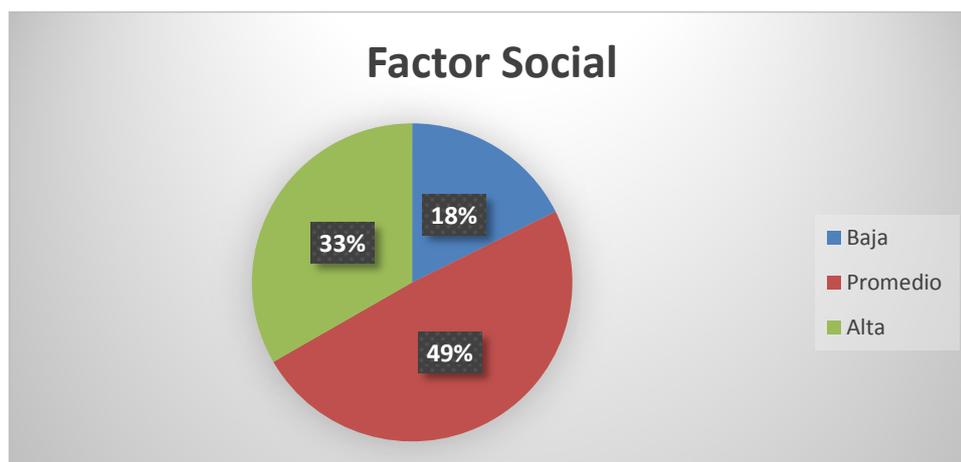


Figura 3 Factor Familia

Se observa en el factor familia 59% de baja autoestima ,37% de autoestima promedio o moderada y 4 % de baja autoestima.



*Figura 4* Factor Social

Se observa en el factor social 18% de baja autoestima ,49% autoestima promedio o moderada y 33 % autoestima alta, se podría decir que este es el factor que justifica un programa de intervención.

Finalmente, puede afirmarse que los resultados presentados en las tablas y gráficas anteriores muestran que la autoestima cuenta con una indudable importancia con el rendimiento de los trabajadores varones y mujeres de la empresa Grupo Cabal, ya que si el nivel de autoestima es elevado, el desempeño también lo será.

### 4.3 Análisis y discusión de resultados

Para solicitar los permisos respectivos se presentó una carta al área de recursos humanos, se esperó la aprobación de la gerencia general.

En la población investigada conformada por 50 trabajadores de la empresa Grupo Cabal, se logró conocer los niveles predominantes de autoestima , obteniendo como resultados el 52% alta autoestima , 42% autoestima moderada o promedio y 6% nivel bajo de autoestima. Estos dos últimos porcentajes nos indican, reforzar y potenciar los niveles de autoestima, tal como nos lo indica el estudio realizado en La Habana, Cuba, (2014).

El factor destacado resulta ser en sí mismo, lo que señala que los trabajadores han desarrollado una autoestima favorable en este aspecto, la valoración que la persona se da de sí mismo es muy importante como lo refiere Coopersmith (1990), la autoestima como parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos está constituida por el conjunto de creencias y actitudes positivas o negativas de una persona sobre sí mismo. Branden (1995), nos menciona que esta predisposición nos ayuda afrontar los desafíos de la vida.

Se logró identificar los niveles de autoestima del factor familia en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, la valoración que el encuestado da en su entorno familiar nos muestra un 59% de autoestima alta, en cuanto a los niveles promedio (moderado) y baja el total suman un 41%. En esta área, se puede inferir que la familia, los padres juegan un papel importante en el desarrollo de la autoestima como lo menciona Cuadro Moreno (2016). A si mismo manifiesta que es improbable que nos encontremos con un líder empresarial sin alta autoestima y buenas relaciones con su entorno familiar.

El factor social resulta ser el más debilitado, con un 67 % entre los niveles bajo y promedio (moderado) del total de la muestra, por lo que indica que los trabajadores de esta empresa necesitan fortalecer vínculos con sus pares, jefes y clientes; de igual forma los resultados del estudio realizado por Loli (2012). El factor social es muy importante para el incremento de competencias teniendo en cuenta que permanecen muchas horas dentro del trabajo de lunes a sábado. A la vez esta área si continuamos desarrollándola facilita un buen clima laboral y fortalecerá la disposición de constituir buenas relaciones con las personas de todo nivel. En esta área podemos incrementar las habilidades de iniciativa, comunicación y solución de conflictos interpersonales con facilidad.

#### **4.4 Conclusiones**

De acuerdo a los objetivos planteados en ésta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

El factor mejor evaluado resulta ser el factor sí mismo, obteniendo un 71% de autoestima alta, lo que señala que los trabajadores han desarrollado una valoración favorable en este aspecto. Para los trabajadores, mantener y expandir este factor de autoestima es de vital importancia para continuar alcanzando sus metas profesionales y personales.

Existe una interrelación entre autoestima familiar, personal y social, si logramos potenciar y mantener la autoestima familiar se logra desarrollar factores externos importantes en el desarrollo de la autoestima dentro del contexto personal y el entorno social.

Los niveles de autoestima más debilitados son en el factor social con un 67 % entre los niveles bajo y promedio (moderado) del total de la muestra, los resultados obtenidos muestran que los trabajadores de esta empresa necesitan fortalecer y potenciar la autoestima en el ámbito social..

Luego de la investigación realizada, definimos a la autoestima como el sentimiento valorativo de nuestro ser, el desarrollar una sana y alta autoestima depende de nosotros mismos, de cultivar aprecio y respetarnos, como así también, del entorno familiar donde hemos crecido y de nuestro contexto social donde nos desarrollamos profesionalmente.

Considerando lo anterior y observando los resultados obtenidos en la investigación realizada en la empresa Grupo Cabal, se concluye mantener, mejorar y potenciar los niveles de autoestima de los trabajadores para fomentar mayor desempeño laboral y menor desgaste profesional.

## 4.5 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en ésta investigación se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

La propuesta es mantener, fortalecer y potenciar los niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.

Desde el área de recursos humanos, realizar mediciones cada 6 meses de los niveles de autoestima de los trabajadores, con la finalidad de brindar apoyo a los empleados que presentan niveles bajos de autoestima.

En relación al tratamiento individual es evidente que el manejo del trabajador expuesto a los factores generadores de baja y moderada autoestima, deberá invariablemente realizarse de manera integral. Para ello se puede dar inicio al programa de desarrollo humano, mediante consejería personalizada y reconocimiento mensual a los trabajadores que fortalezcan estas áreas de mejora.

Diseñar un programa de intervención para el desarrollo de la autoestima, que cubija todos los niveles y encamine a fortificar la autoestima en el ámbito empresarial, familiar y personal, a través de talleres y capacitaciones.

Tomar en cuenta que para obtener resultados positivos de desempeño laboral y éxito empresarial, es necesaria la participación continúa a los talleres de autoestima y cursos de desarrollo humano, de todos los trabajadores, jefes inmediatos y gerentes.

## **CAPÍTULO V**

### **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN**

#### **5.1 Denominación del programa**

Programa para la mejora de la autoestima:

“Autoestima de alto impacto en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”.

#### **5.2 Justificación del problema**

El interés del presente trabajo consiste en mejorar los niveles de autoestima de los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.

Una empresa exitosa se orienta a velar por la salud mental de sus trabajadores, cada trabajador son el cimiento predominante que tiene una institución y su administración gerencial será el secreto para la victoria; por lo cual tales triunfos dependerá de la manera como se implementen programas de intervención y los métodos en la aplicación de personal, de tal modo que puedan cooperar el alcance de los objetivos de la empresa.

Tal como lo menciona Stanley Coopersmith, la autoestima es la valoración que tenemos sobre nosotros mismos, es lo que cada uno siente por sí mismo, no lo que otros piensen y sientan sobre mí. Los seres humanos con elevada autoestima ejercen un cometido más afanoso en sus entornos sociales, revelan sus asuntos con asiduidad y emotividad. En la autoestima tenemos tres factores, los cuales son factor sí mismo, factor familia y factor social. El Factor sí mismo nos menciona que toda persona con una óptima percepción de sí mismo establece una mejor comunicación interpersonal. El Factor Familia nos refiere que la familia cumple un rol primordial en la formación de la autoestima; mientras que el factor social de mantenerse alto las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y en cualquier actividad social será óptimo.

Los resultados del trabajo de investigación obtenidos en la evaluación a los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, nos indican, que los factores

que salieron más satisfactorios son el factor familia y factor sí mismo, en tanto los resultados del factor social están debilitados, los trabajadores de esta empresa necesitan incrementar buenas relaciones con sus pares, jefes y clientes. En función de lo anterior, podemos señalar que la finalidad de nuestro trabajo es tratar de mejorar la autoestima.

Para el programa de intervención se utilizara técnicas del enfoque humanista y van orientadas a que el trabajador se haga consciente de sus acciones. Por este motivo, considero necesario e importante implementar un programa de intervención que genere y refuerce los niveles de autoestima de los trabajadores, para el desarrollo de sus labores que sean efectivas y eficaces dentro de la organización.

### **5.3 Establecimiento de objetivos**

- Mejorar, reforzar y potenciar los niveles de autoestima encontradas a partir de la investigación efectuada.
- Incrementar la autoestima dentro del ámbito social que favorezca un mejor desarrollo humano
- Reforzar la autoestima dentro de su entorno familiar
- Consolidar la autoestima personal con la finalidad de potenciar sus talentos y recursos naturales.
- Potenciar recursos personales y aprender habilidades para relacionarse con los demás.

### **5.4 Sector al que se dirige**

Todos los trabajadores de la empresa Grupo Cabal, conformada por 35 varones y 15 mujeres.

### **5.5 Establecimiento de conductas problemas/meta**

El conocimiento de las conductas problemas trae muchos beneficios en el orden personal y profesional. Cuando las capacitaciones generalmente son vistas y realizadas con ese propósito, se alcanzan las metas propuestas y las ventajas de la capacitación y desarrollo de las personas

dentro de las organizaciones y fuera de ellas se ven reflejadas en el éxito de la empresa.

## **ESTABLECIMIENTO DE CONDUCTAS PROBLEMAS**

### **METAS**

#### **1. Falta de conocimiento de las capacidades y habilidades.**

Meta: Conocer las capacidades y habilidades para fortalecer la autoestima.

#### **2. Conflictos interpersonales en el trabajo.**

Meta: Aprender estrategias que ayuden a los trabajadores a superar conflictos.

#### **3. Ausencia de habilidades sociales.**

Meta: Incrementar el acrecentamiento de habilidades sociales que fortalezcan sus relaciones humanas.

#### **4. Falta de habilidades de comunicación.**

Meta: Desarrollar habilidades de comunicación en sus entorno laboral, familiar y hallarse dispuesto para afrontar flamantes bravatas profesionales.

### **5.6 Metodología de la intervención**

- Exposiciones
- Lectura de reflexiones
- Debates
- Videos
- Estudio de Casos
- Role playing
- Trabajo de grupo
- Intervención a través de estrategias cognitivas, experienciales y conductuales.

La metodología a utilizarse es la participativa vivencial. Se realizara una combinación de técnicas. Se iniciaran las sesiones con exposiciones

magistrales breves que permitirán al participante conocer el objetivo y contenido de la sesión.

Para ejemplificar algún aspecto técnico se utilizarán dinámicas de reforzamiento. Posteriormente se solicitará al grupo la ejecución de trabajos de reflexión y discusión. Así como prácticas dirigidas que les permita aplicar los conocimientos. Finalmente se terminarán las sesiones con el análisis grupal y lecturas de refuerzo sobre el tema.

### **5.7 Instrumentos/material a utilizar**

- 2 Evaluadores.
- 1 Computadora.
- 1 Sala de capacitación todo equipado.
- 50 Sillas.
- 25 Mesas.
- 1 Ecran.
- 1 Sistema multimedia.
- 1 Acceso a internet.
- 1 Pizarrón.
- 3 Carteles.
- 2 Rota folio

## 5. 8 Cronograma general de actividades

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO	15-08	18-08	21-08	25-08	29-08	01-09	05-09	INDICADORES DE EVALUACIÓN	N DE SESIÓN
Tomar conciencia de la imagen que tenemos de nosotros mismos y cultivar la autoestima.	<p><b>Tema: Autoestima</b>  <b>Puntos a tratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué es la autoestima?</li> <li>- Que es la baja y alta autoestima</li> <li>- Autoconocimiento</li> <li>- Como fomentar alta autoestima.</li> </ul> <p><b>“Autoestima personal, conociéndome”</b>                      ¡Soy único valioso e irrepetible!                      El principal tema que implica esta sesión es capacitar y sensibilizar respecto a la autoestima, como eje principal manifiesto en todas las etapas y esferas de nuestra vida; y como un elemento clave de la sensibilización y la influencia de las actitudes productivas en nuestro desempeño laboral y personal.                      El facilitador imparte el desarrollo del tema, se proyecta un video y se comparte por grupos de 5 personas las cualidades que les han llamado más la atención del video.                      Se realiza un dibujo de sí mismo, se coloca su nombre en la parte superior y se coloca en la parte inferior soy único, valioso e irrepetible.                      Cada participante presenta su dibujo y lee la frase motivadora de autoestima. Se termina con el compromiso de repetir esta frase cada día hasta la próxima sesión.</p>	Salón amplio Proyector Ecran Sistema multimedia Encuestas Micrófono Solapin Papel bond Lapiceros Folleto Pelota de pimpón	2 horas de 4:00pm a 6:00pm	X							Encuesta de apreciación de la actividad realizada	1

<p>Desarrollar una imagen personal positiva, valorando las propias cualidades y reconociendo la de los demás.</p>	<p><b>Tema: Fortalecer mi autoestima</b>  <b>Puntos a tratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Valorarse a sí mismo</b></li> <li>- <b>Aceptarse y vivir consciente</b></li> <li>- <b>Fortalezas y claves para potenciar mi autoestima.</b></li> </ul> <p><b>“El árbol de mi autoestima”</b></p> <p>Se realizara un trabajo práctico vivencial.  1- Se repartirá a cada participante una hoja de papel en blanco. Tendrán que dividir la hoja en dos columnas verticales de igual anchura. Encabezar una de las columnas con el título “Mis logros” y la otra con “Mis cualidades”. Por ejemplo ser capaz de hablar en público, superar una prueba, aprender a usar la computadora, ser generoso con un compañero de trabajo, superar desavenencias con los pares, etc.  2- A continuación se les entregará el dibujo de un árbol y frutas recortadas en papel, en la copa del árbol cada participante deberá escribir en letra imprenta mayúsculas, su nombre y, en los frutos, algunos de los logros. En la raíz escribe las cualidades concretas que te han permitido esos logros. Todos comparten mediante un plenario. Se concluye escuchando la canción “Cambiar el mundo”. Tarea: Pegar el árbol de mi autoestima en un lugar preferido de mi trabajo.</p>	<p>Salón amplio  Sillas  Proyector  Ecran  Sistema multimedia  Micrófono  Papel bond  Cartulinas recortadas  Dibujo de un árbol  Pegamento.  Tijeras  Plumones  Lápices  Encuestas</p>	<p>2 horas de  4:00pm a  6:00pm</p>		<p>X</p>						<p>Encuesta de apreciación de la actividad realizada</p>	<p>2</p>
---	---	--	---	--	----------	--	--	--	--	--	--	----------

<p>Reflexionar juntos como se fomenta la autoestima dentro de nuestro entorno familiar y su importancia en los logros personales y profesionales.</p>	<p><b>Tema: Autoestima familiar</b>  <b>Puntos a tratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Situaciones de baja autoestima en mi familia</b></li> <li>- <b>Padres con baja y alta autoestima</b></li> <li>- <b>Claves para superar la baja autoestima en el entorno familiar.</b></li> </ul> <p><b>“Autoestima en la familia y su influencia en mi trabajo”</b></p> <p>Se empieza con la dinámica “Mi familia y yo somos extraordinarios” Presenta una cualidad de cada miembro de su familia. El facilitador reflexiona respecto a la influencia de nuestros padres en nuestra autoestima, inclusive como ello puede repercutir en nuestro trabajo. Luego organizar las sillas en círculo y por grupos. Se solicita a cada participante que tomen cinco (5) minutos para anotar tres formas como papa y mamá manifestaban y alentaban su autoestima. Y si somos padres como alentamos actualmente a nuestros hijos. Cada uno comparta con el grupo sus apreciaciones. Ejercicio: Fomentar el pensamiento positivo, recordar una situación en que papa y mama nos bajaron la autoestima, ejemplo: no traje una buena calificación, como reemplazaría las palabras de mi madre hoy de manera positiva. Cada participante saldrá a exponerlo. Se termina con un video para continuar potenciando nuestra autoestima familiar y</p>	<p>Salón amplio  Sillas  Proyector  Ecran  Sistema multimedia  Micrófono  Papel bond  Plumones  Pelota de pimpón  Lápices  Encuestas</p>	<p>2 horas de  4:00pm a  6:00pm</p>		<p>X</p>					<p>Encuesta de apreciación de la actividad realizada</p>	<p><b>3</b></p>
---	---	--	---	--	----------	--	--	--	--	--	-----------------

<p>Promover estrategias que ayuden a los trabajadores a identificar los diversos conflictos que suceden en su entorno y potenciar la autoestima laboral.</p>	<p><b>Tema: Resolución de conflictos</b>  <b>Puntos a tratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué son los conflictos?</li> <li>- Causas y consecuencias</li> <li>- Claves para lidiar con personas conflictivas.</li> <li>- Tips de autoestima laboral</li> </ul> <p><b>“Superación de conflictos para potenciar la autoestima laboral”</b></p> <p>Se proyecta música de fondo, se iniciara con una dinámica para explicar el proceso del taller “Superación de Conflictos” (Dinámica del dedo acusador, consiste en poner situaciones de conflictos). Se proyectaran videos de situaciones de conflictos en el trabajo. Se reflexiona a través de una dinámica “qué tipo de conflictos vivimos hoy”, el cual permitirá auto evaluar el tipo de conflictos que vivimos en la empresa. A través de la aplicación de una encuesta cada participante sé auto evaluara como maneja sus conflictos, con entorno, personal, familiar y social, el participante podrá tomar conciencia como lo perciben en estas tres áreas, sé continua con un breve resumen de las formas de superar conflictos y comparten tips efectivos para potenciar la autoestima laboral. Se termina con un compromiso individual.</p>	<p>Salón amplio  Sillas  Proyector  Ecran  Sistema multimedia  Micrófono  Papel bond  Plumones  Lápices  Encuestas</p>	<p>2 horas de  4:00pm a  6:00pm</p>				<p>X</p>				<p>Encuesta de apreciación de la actividad realizada</p>	<p>4</p>
--	--	--	---	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------

<p>Desarrollar habilidades sociales para fortalecer la autoestima a nivel profesional y personal.</p>	<p><b>Tema: Habilidades sociales</b>  <b>Puntos a tratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué son las habilidades sociales?</li> <li>- Causas y consecuencias de falta de habilidades sociales</li> <li>- Desarrollo de las principales habilidades sociales en nuestro entorno familiar, personal y social.</li> </ul> <p><b>“Habilidades sociales para fortalecer la autoestima”</b>  El taller se desarrolla a partir de que son las habilidades sociales y como nos ayudan a fortalecer la autoestima, se iniciara una dinámica que ayudara a evaluar cinco puntos clave de las habilidades sociales en el trabajo, se proyecta un video y se comparte por grupos, se realiza un plenario general, al concluir el mismo se tendrá una idea clara sobre cómo fortalecer y vivenciar las habilidades sociales en todos los ámbitos de nuestra vida. Luego de a dos interactúan (eligen quien a y luego quien es b) las siguientes habilidades sociales, saludo, felicitar, agradecer, disculpas, por favor, entre otros. Se finaliza, escribiendo una carta de autoestima, se trabaja de a dos, cada uno escribe un triunfo durante el último mes, 3 habilidades sociales para interactuar con sus compañeros del trabajo. Se intercambian las hojas y cada uno redacta la carta y se lo entrega a su compañero.</p>	<p>Salón amplio  Sillas  Proyector  Ecran  Sistema multimedia  Micrófono  Papel bond  Encuestas  Plumones gruesos  varios</p>	<p>2 horas de  4:00pm a  6:00pm</p>					<p>X</p>		<p>Encuesta de apreciación de la actividad realizada</p>	<p>5</p>
---	--	---	---	--	--	--	--	----------	--	--	----------

<p>Reflexionar sobre la forma en que te comunicas con los demás y contigo mismo para elevar nuestra autoestima.</p>	<p><b>Tema: Comunicación</b>  <b>Puntos a tratar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué es la comunicación?</li> <li>- <b>Comunicación verbal y no verbal</b></li> <li>- <b>Causas y consecuencias de falta de comunicación</b></li> <li>- <b>Herramientas para desarrollar una comunicación efectiva.</b></li> </ul> <p><b>“Autoestima y Comunicación efectiva”</b>  Se presenta un video, los diferentes estilos para comunicarse con las personas (agresivas, pasivas, asertivas) y se verá que la mejor opción es la asertiva. Se comparte y se invita a imaginar el caso de una persona débil con baja auto estima, Sandra, cree que para ganar amigos hay que hacer todo lo que ellos dicen. Un día Sandra tiene muchos deberes, pero su mejor amiga, Mónica, la llama para pedirle un favor que no puede realizar, sin embargo le dice si para quedar bien con ella. Se reflexiona 5 preguntas por escrito de manera personal, una de ellas ¿Qué hubiera hecho yo?, luego se comparten ideas de manera general y propuestas de solución para lograr tener una comunicación efectiva. Se comparten y ejercicios del coaching y pnl para lograr autoestima y comunicación efectiva, rapport, escucha activa y anclaje. Todos juntos repiten un decálogo de autoestima y comunicación, terminando con la frase yo puedo, es fácil, lo voy hacer. Se finaliza con un compromiso final.</p>	<p>Salón amplio  Sillas  Proyector  Ecran  Sistema multimedia  Micrófono  Papel periódico  Tijeras  Pegamento  Plumones  Papelografo  s  Cinta  masketing  Encuestas</p>	<p>2 horas de  4:00pm a  6:00pm</p>						<p>X</p>	<p>Encuesta de apreciación de la actividad realizada</p>	<p>6</p>
---	---	--	---	--	--	--	--	--	----------	--	----------

<p>Fomentar la autoestima y lograr cohesión, y confianza entre los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.</p>	<p><b>Tema: Dinámicas grupales 100% vivencial.</b></p> <p><b>“Dinámicas grupales para fomentar la autoestima”</b></p> <p>Consiste en Trabajar en grupos diferentes dinámicas. Por ejemplo: El facilitador indica a los participantes Hablar de sí mismo, andando por la sala, cada vez que pare la música ponerse por parejas y según la consigna, contar uno al otro: algo que sabe hacer muy bien, algo que sabe hacer muy mal, el sueño de su vida, sus manías, algo que nunca haría, algo prohibido que le gustaría hacer. Otras dinámicas a realizarse son el canta y gana, charada, la barca, el reloj, el mejor paisaje de tu vida y la palanca y la cuchilla.</p> <p>Todos juntos: Somos un equipo, un gran equipo el mejor equipo, Grupo Cabal a la victoria, a la vanguardia, liderando las empresas, somos un equipo con alta autoestima, a triunfar.</p> <p>Se termina con un compromiso final escrito en cartillas y pegadas en el pizarrón.</p> <p>Al final una fototerapia, juntos repiten soy único, valioso e irrepetible. Grupo cabal cuenta conmigo.</p>	<p>Salón amplio Sillas Proyector Ecran Sistema multimedia Micrófono Cronometro Plumones gruesos Cartilla con diversos nombres de canciones Rotafolio Parlante Minicomponente Grabadora /Cds Colchonetas Pelotas Encuestas</p>	<p>2 horas de 4:00pm a 6:00pm</p>							<p>X</p>	<p>Encuesta de apreciación de la actividad realizada</p>	<p>7</p>
--	---	---	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	----------	--	----------

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adler, A. (1975) *Concepto de autoestima*. Recuperado de:  
<http://logoforo.com/autoestima-sentimiento-de-inferioridad-y-superioridad/>
- Alcántara, J. (1993). *Cómo educar la autoestima*. Barcelona: Grupo Editorial Ceac.
- Branden, N. (2001). *La Psicología de la Autoestima*. Barcelona: Editorial Pidos.
- Branden, N. (1969). *La autoestima de la mujer. Desafíos y logros en la búsqueda de una identidad propia*. España: Paidós. Ibérica.
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Branden, N. (2001). *La autoestima en el Trabajo*. Barcelona: Editorial Paidós. Bolívar.
- Burns, D. (2000) *Autoestima en diez días. Diez pasos para vencer la depresión, desarrollar la autoestima y descubrir el secreto de la alegría*. España: Paidós. Ibérica.
- Coopersmith, S. (1989) *Escala de autoestima de niños y adultos*. ACP.
- Coopersmith, S. (1969) *Autoestima en adultos*. ACP
- Cuadro-Moreno, O. (2010) *Como preparar hijos triunfadores*. Editorial Homini.
- Cuadro-Moreno, O. (2016) *Personalidad del Líder Empresarial*. Editorial Homini.

- Cuadro-Moreno, O. (2012). *Los 4 cocodrilos del alma*. Editorial Homini.
- Chumacero, W. y Dania, K. (2012). *Relación entre personalidad y autoestima en agresores de violencia familiar que acuden a un centro hospitalario*. Chiclayo, Perú
- Freud, S. (1976). *Discernimiento de un individuo respecto de su coexistir, valor y respeto a sus aspiraciones*.
- Gonzales, V. Fresnedas, M. Carrillo, A. Martín A. y García S. (2014) *Satisfacción laboral, satisfacción vital y autoestima en una muestra comparada de sujetos con estudios superiores y no superiores*. Universidad de Granada.
- Guerrero, E. (2011). *Autoestima laboral*. Recuperado de: <https://tecnicasparaumentarautoestima.wordpress.com/page/5/>
- Hernández, L. Hernández D. y Bayarre H. (2014) *La autoestima como variable moduladora del desgaste profesional en especialistas en Medicina General Integral*. Escuela Nacional Pública. La Habana. Cuba.
- Hernández, E. y Yvonne M. (2015) *Relación entre la autoestima y el clima social familiar en un grupo de madres y niños que residen en zonas de alto riesgo de un distrito de la provincia de Cañete*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Lima. Perú.
- Hurtado, R. (2012), *Sepa por qué los peruanos no somos tan felices*. RPP  
Recuperado de: <http://vital.rpp.pe/expertos/sepa-por-que-los-peruanos-no-somos-tan-felices-noticia-470301>
- Larrota, R., Sánchez L. y Sánchez, J. (2016) *Niveles de autoestima y uso de estrategias de afrontamiento en un grupo de personas privadas de la*

*libertad en un centro de reclusión. Bucaramanga, Colombia.*

Loinaz, I., Echeburua E. y Ullate M. (2012). *Estilo de apego, empatía y autoestima en agresores de pareja*. Universidad del País de Vasco UPV/EHU. España.

Loli, A. (2012) *La autoestima de los trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Maslow, A (1985) *El hombre autor realizado: hacia una psicología del ser*. Buenos Aires. Editorial Troquel.

Mccay, M. y Fanning, P. (1991) *Autoestima: evaluación y mejora*. Martínez Roca: Barcelona.

Negrete, U. y Andrea, N. (2013) *Autoestima y actitudes al tratamiento de los pacientes de 15 a 49 años con tuberculosis pulmonar en el centro de salud*. Centro de Salud Micaela Bastidas. Perú.

Ortiz, D. y Nancy G. (2015) *Evaluación de la autoestima como generador de entornos positivos en mujeres con discapacidad visual*. Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca. Ecuador.

Panizo, I. (1985) *Estandarización del inventario de Autoestima de Coopersmith (SEI) adultos – Forma C*.

Samavía, J. (2011) *La OIT resultados del desarrollo*. Recuperado de:  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_180907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf)

Reyes, A. y Luciana C. (2014) *Autoestima y síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio, Piura* (tesis de licenciatura).

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.

Rogers, C. (1971) *Psicoterapia centrada en el cliente*. Buenos Aires: Paidós.

Rojas, L. (2007) *Autoestima*. Recuperado de:

<http://www.europapress.es/sociedad/noticia-mujeres-tienen-autoestima-mas-baja-hombres-rojas-marcos-20070308194442.html>

Rosemberg, M. (1979) *Concepción de autoestima*. New York: Libros básicos.

Ross, M. (2013) *El mapa de la autoestima*. Editorial Bubok Plubishing.

Russek, S. (2007) *Autoestima en la mujer*. Recuperado de

<http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/autoestima-mujer.html>

Vargas, C. (2001) *Construcción de la autoestima y su importancia en la empresa* <http://www.arearh.com/psicologia/autoestima.htm>.

Salazar, D. y Uriegas, M. (2006) *Autoestima desde un enfoque humanista: diseño y aplicación de un programa de intervención* (tesis de Licenciatura). Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusto.

Sánchez, E. (1999). *Relación entre autoestima personal, la autoestima colectiva y la participación en la comunidad*. *Análisis de Psicología*. 15 (002). pp. 251 – 260.

## Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA		
<b>TITULO :</b>	<b>NIVELES DE AUTOESTIMA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO CABAL</b>	
<b>AUTOR(res) :</b>	<b>LILIANA HAYDEÉ INCA LÓPEZ</b>	
PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA
<b>I. PROBLEMA PRINCIPAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?</li> </ul>	<b>I. OBJETIVO GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.</li> </ul>	<b>I. POBLACIÓN:</b> Trabajadores de la empresa Grupo Cabal.  <b>II. MUESTRA:</b> 50 Trabajadores (de 20 a 68 años)
<b>II. PROBLEMA SECUNDARIOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de autoestima, del factor sí, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?</li> </ul>	<b>III. OBJETIVO ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los niveles de autoestima, del factor sí mismo, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.</li> </ul>	<b>III. DELIMITACIÓN TEMPORAL:</b> Enero 2017.  <b>IV. TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de autoestima, del factor familia, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los niveles de autoestima, del factor familia, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.</li> </ul>	Descriptiva.  <b>V: DISEÑO:</b> No experimental.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de autoestima, del factor social, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precisar los niveles de autoestima, del factor social, en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal.</li> </ul>	<b>VI. VARIABLES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí mismo.</li> <li>• Familia.</li> <li>• Social.</li> </ul> <b>VII: INSTRUMENTO:</b>  Instrumento Autoestima de Stanley Coopersmith

## Anexo 2. Carta emitida por la universidad



# Universidad Inca Garcilaso de la Vega

**Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas**

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 16 de Enero del 2017

Carta N° 144-D/FPyTS-UIGV-2017

**Ingeniero**  
**CÉSAR SANCHEZ FLORES**  
**GERENTE DE ADMINISTRACIÓN**  
**GRUPO CABAL**

Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **LILIANA HAYDEÉ INCA LÓPEZ**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 05-003184-8, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS  
Decano (e)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/erh  
Id. 559257

Av. Petit Thouars 248, Lima  
Teléfonos: 4331615 / 433 2795 Anexo: 3304  
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

FACULTAD DE  
PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



20 de enero de 2017.

**Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS**  
**DECANO FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL**  
**UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA**

**Presente.-**

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal, a la vez informar a usted que la señora: Liliana Haydeé Inca López, con código de matrícula 050031848, de la Carrera Profesional de Psicología, fue aceptada en esta empresa para realizar una muestra representativa de investigación titulada "Niveles de Autoestima de los trabajadores de la Empresa Grupo Cabal", en la cual depositamos nuestra confianza para realizar dicho proyecto.

En este sentido, nos comprometemos a participar en este proceso ofreciendo la información y el apoyo necesario para el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular al cual hacer referencia, se despide.

Atentamente,

  
ing. César Sánchez Flores  
GERENTE ADMINISTRATIVO  
PROCOVE S.A.C  
Ingeniero  
CÉSAR SANCHEZ FLORES  
GERENTE DE ADMINTRACIÓN  
GRUPO CABAL

► División  
Materiales  
para Construcción

PROCOVE

► División  
Inmobiliaria

INMOBILIARIA CABAL

► División  
Diseño &  
Proyectos

REDESIGN STUDIO

### Anexo 3. Instrumento

#### Inventario de Autoestima de Coopersmith (1988)

**Instrucciones:** Lea cada pregunta y marque la respuesta eligiendo entre las alternativas que se le presenten. Si una frase describe cómo se siente generalmente, responda "SI"; si la frase no describe cómo se siente generalmente responda "NO". Si ninguna alternativa corresponde a su caso marque la respuesta que más se parezca a su situación teniendo el cuidado de no dejar ninguna respuesta sin contestar. Tenga presente que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Responda por favor del modo más sincero posible, de manera espontánea sin pensar demasiado por la respuesta que vaya a dar. Gracias.

Ítems		Respuesta	
1	Generalmente los problemas me afectan muy poco	Sí	No
2	Me cuesta mucho esfuerzo hablar en público	Sí	No
3	Si pudiera, cambiaría muchas cosas de mí	Sí	No
4	Puedo tomar una decisión fácilmente	Sí	No
5	Soy una persona agradable	Sí	No
6	En mi casa me enojo fácilmente	Sí	No
7	Me cuesta bastante esfuerzo acostumbrarme a algo nuevo	Sí	No
8	Soy popular entre las personas de mi edad	Sí	No
9	Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos	Sí	No
10	Me doy por vencido(a) muy fácilmente	Sí	No
11	Mi familia espera demasiado de mí	Sí	No
12	Me cuesta mucho esfuerzo aceptarme como soy	Sí	No
13	Mi vida es muy complicada	Sí	No
14	Mis compañeros casi siempre aceptan mis ideas	Sí	No
15	Tengo mala opinión de mí mismo	Sí	No
16	Muchas veces me gustaría irme de mi casa	Sí	No
17	Con frecuencia me siento a disgusto en mi trabajo	Sí	No
18	Soy menos osado (que se atreve) que la mayoría de la gente	Sí	No
19	Si tengo algo que decir, generalmente lo digo	Sí	No
20	Mi familia me comprende	Sí	No
21	Los demás son mejor aceptados que yo	Sí	No
22	Siento que mi familia me presiona	Sí	No
23	Con frecuencia me desanimo en lo que hago	Sí	No
24	Muchas veces me gustaría ser otra persona	Sí	No
25	Se puede confiar muy poco en mí	Sí	No

**Anexo 4. Encuesta de apreciación de la actividad realizada.**

**Instrucciones:** Marcar con una X en cada ítem, muchas gracias.

	Regular	Bueno	Excelente
Evaluación general de la actividad			
Evaluación del facilitador			
Puedo aplicar la información adquirida en este programa.			
El instructor utilizó un estilo efectivo y me agradó la manera en que condujo el taller.			
El programa permitió aprender de los demás y brindó elementos para aplicar en el futuro.			
La actividad contribuyó a mi crecimiento profesional y será beneficioso para mi trabajo.			
El programa satisfizo mis expectativas.			

**¿Qué aprendiste en este taller? Especifica**

---

---

---

**¿Cómo aplicarías lo aprendido en tu vida?**

**En la relación con mi desarrollo personal,**

---

**En la relación con mi entorno familiar;**

---

**En relación con mi entorno social,**

---

---