



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Título:

**CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y LA AUTOESTIMA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA MUNICIPALIDAD DE VILLA VICÚS. CHULUCANAS – PIURA, 2013.**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología

AUTORA:

Bach: Diana Margot Tineo García

ASESOR:

Mg: Sergio Enrique Valle Ríos

PIURA – PERU

2015

JURADO EVALUADOR DE TESIS

MG. KELLY YANET MUNÁRRIZ RAMOS

PRESIDENTA

MG. SUSANA CAROLINA VELASQUEZ TEMOCHE

SECRETARIA

MG. CARMEN PATRICIA ERAS VINCES

MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por darme aliento de vida, por todas las bendiciones que me ha brindado y quitarme el miedo a seguir mis sueños, a mis padres por darme el alimento diario y llenarme de valentía para seguir adelante.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por darme las fuerzas para continuar en lo adverso, por guiarme y darme sabiduría en las situaciones difíciles. A mis padres por darme la vida y luchar día a día para lograr escalar y conquistar este peldaño más en la vida. A mis abuelitos Félix y Pilar que desde el cielo guían siempre mis pasos. Para ellos con mucho cariño.

RESUMEN

Este estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima Social Familiar y la Autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús - Chulucanas Piura-2013. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia donde se ha considerado criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó la escala del Clima Social Familiar y el inventario de Autoestima de Coopersmith. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención. Sin embargo al realizar el análisis entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la Autoestima se encontró que si existe relación estadísticamente significativa.

Palabras Clave: Clima Social Familiar y Autoestima

ABSTRACT

This study was carried out with the purpose of determining the relationship between the Family Social climate and the Self-esteem of the administrative staff of the municipality of Villa Vicús - Chulucanas Piura-2013. The study was descriptive correlational. The sample consisted of 80 administrative workers. The type of sampling was non-probabilistic for convenience where inclusion and exclusion criteria were considered. The Family Social Climate Scale and Coopersmith Self-Esteem Inventory was used. Data were analyzed using the Pearson correlation coefficient. Among the results we found that there is no statistically significant relationship between the variables mentioned. However, when performing the analysis between the Family Social Climate Relations dimension and Self-esteem, it was found that there is a statistically significant relationship.

Keywords: Family Social Climate and Self Esteem

INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula.	
Jurado Evaluador.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstract	v
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema.....	4
1.1.1. Caracterización del problema	4
1.1.2. Enunciado del Problema	6
1.2. Objetivos de la Investigación	6
1.2.1. Objetivo General	6
1.2.2. Objetivo Especifico	6
1.3. Justificación de la Investigación	7
II. REVISIÓN DE LITERATURA	9
2.1. Antecedentes	10
2.1.1. Antecedentes Locales	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales	11
2.1.3. Antecedentes Internacionales	13
2.2. Bases Teóricas y Marco Conceptual	14
2.2.1. Clima Social Familiar	14

2.2.1.1. Definiciones	14
2.2.1.2. Componentes del Clima Social Familiar	15
2.2.1.3. Funciones de la Familia	16
2.2.1.4. Tipos de Familia	17
2.2.1.5. Modelos de Educación de los Hijos	18
2.2.1.6. Estilos de Educación Familiar y su Función Psicológica	20
2.2.1.7. Influencia del Clima Familiar	21
2.2.1.8. Interacción Familiar y Conducta Antisocial	22
2.2.1.9. Tipos de Familias, Relaciones Familiares y Delincuencia...	22
2.2.1.10. Factores de Riesgo Familiares	23
2.2.2. Autoestima	25
2.2.2.1. Concepto de Autoestima	25
2.2.2.2. Aspectos Fundamentales del Autoestima	26
2.2.2.3. Desarrollo del Autoestima	27
2.2.2.4. Definiciones del Autoestima	29
2.2.2.5. Pilares del Autoestima	33
2.2.2.6. Tipos del Autoestima	34
2.2.2.7. Componentes del Autoestima	35
2.2.2.8. Características del Autoestima	37
2.2.2.9. Importancia del Autoestima	38
2.2.2.10. Dimensiones del Autoestima	39
2.2.2.11. Inventario del Autoestima	41
2.2.2.12. Factores Laborales que deterioran el Autoestima	42

2.2.2.13. Satisfacción Laboral y Causas de Autoestima Baja	44
2.2.2.14. Afrontamiento de la Baja Autoestima Laboral	44
2.3. Hipótesis de la Investigación	45
2.3.1. Hipótesis General	45
2.3.2. Hipótesis Específica	45
III. METODOLOGÍA	47
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación	48
3.2. Diseño de Investigación	48
3.3. Población y Muestra	49
3.4. Definición y Operacionalización de las Variables	50
3.5. Técnicas e Instrumentos de la Investigación	52
3.6. Plan de Análisis	56
3.7. Principios Éticos	56
IV: RESULTADOS	57
4.1. Resultados	58
4.2. Análisis de Resultados	64
4.3. Contrastación de Hipótesis	66
V. CONCLUSIONES	68
5.1. Conclusiones	69
5.2. Recomendaciones	70
Referencias	71
Anexos	73

Índice de tablas.

Tabla 1.	Relación del clima social familiar y autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas - Piura, 2013.....	58
Tabla 2.	Clima Social Familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas - Piura 2013.....	59
Tabla 3.	Niveles de la Autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas - Piura 2013.....	60
Tabla 4.	Relación entre la dimensión relaciones del Clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas - Piura 2013.....	61
Tabla 5.	Relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas - Piura 2013.....	62
Tabla 6.	Relación de la dimensión estabilidad del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas - Piura 2013.....	63

Índice de figuras.

Figura 1.	Clima Social Familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas - Piura 2013.....	59
Figura 2.	Niveles de Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas - Piura 2013.....	60

I. INTRODUCCIÓN

La preocupación que existe en la actualidad por el incremento de casos de Autoestima baja, ha despertado un interés en tratar de conocer la relación entre Clima Social Familiar y la Autoestima de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas Piura – 2013, y ver de qué manera está influenciando la Familia en el nivel de Autoestima de las personas. Las dificultades que se presentan entre padres e hijos y entre sí, la alteración de los roles que pertenece cada miembro de la familia y otras dificultades dentro del funcionamiento familiar, hace que se vea afectada directamente e indirectamente la Autoestima de las personas, estas conductas de baja autoestima pueden presentarse de diversas maneras falta de comunicación con las personas que interactúa, el sentimiento de culpa al terminar sus actividades, incapacidad para tomar decisiones llegando hasta la tristeza por la situación que pasa. Moos considera al Clima Social Familiar como la situación social de la familia y que determinan a tres dimensiones estrechamente vinculadas e interactuantes que son fundamentales. Moos R (1996) (Dimensión Relaciones, Dimensión Desarrollo, Dimensión Estabilidad). Con respecto a la variable autoestima según reportes de DIRESA es que cada año este deterioro de la Autoestima se incrementa más. Es por eso que en este estudio se determinará si la Familia cumple un papel preponderante en el desarrollo y fortalecimiento de la autoestima. Galli, 1989 (Calderón y De la Torre, 2006) considera que la manera cómo los padres educan a sus hijos, crean el Clima Familiar dependiendo del tono del ambiente familiar penetrado de gravedad y cordura, la armonía conyugal, el cuadro de valores que los cónyuges aceptan, la serenidad del hogar doméstico y la fijación de actitudes que declaran después relativamente estables durante la vida.

Para los objetivos planteados, el trabajo se presenta estructurado y ordenado en Cinco Capítulos:

En el Primer Capítulo contiene la Introducción, Caracterización del Problema,

Enunciado, Objetivos y Justificación, en el siguiente capítulo se refiere a la Revisión de Literatura, que abarca: los antecedentes, Bases Teóricas, Marco Conceptual e Hipótesis de las variables de Clima Social Familiar y Autoestima, en el Tercer Capítulo se presenta la Metodología que concierne a lo que es Tipo y Nivel de Investigación, Diseño de Investigación, Población, Muestra, Operacionalización de las Variables y las

Técnicas e Instrumentos utilizados, en el Cuarto Capítulo encontramos los Resultados, Contrastación de Hipótesis y Análisis de Resultados de manera cuantitativa y cualitativa y las citas de estudio, investigaciones de referencia, por Ultimo ubicamos las

Conclusiones y Recomendaciones, así también los Anexos y las Referencias

Bibliográficas que han sido materia de ayuda para la presente Investigación.

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1. Caracterización del Problema

Sabemos que el Nivel de la Autoestima actúa para bien o para mal. Así pues, podemos afirmar que la Autoestima de un individuo define la calidad de las Relaciones Interpersonales (con otras personas), Intrapersonales (consigo mismo) y con su entorno (con lo que le rodea); por ello una de las problemáticas que presentan los Municipios, es la Autoestima Baja en las personas, donde se ve afectada la Atención, Memoria, Concentración, Lenguaje, Percepción, Coordinación, Cálculo Mental, Estrés Razonamiento, Inteligencia Fluida y sobre todo Salud General, por ende es de suma importancia la Calidad de Vida para que de esta forma mantengamos la estabilidad en la Autoestima para el bien propio y seamos capaces de afrontar los dilemas que se presentan.

Cabe señalar que la Autoestima es una herramienta que posibilite al sujeto fortalecer y crear nuevas oportunidades que favorezcan su motivación y por lo tanto sus resultados en el trabajo.

De manera que nuestro Nivel de Autoestima es responsable de muchos logros y fracasos, ya que una Autoestima sana, potenciará nuestras capacidades para desarrollar habilidades y aumentará el nivel de seguridad del personal administrativo.

Esta es una razón del porqué la Autoestima es un elemento fundamental a ser estudiado en la conducta de los trabajadores de la municipalidad de villa Vicús – Chulucanas- Piura 2013 para el bienestar propio y la productividad en cuanto a su estabilidad, tanto emocionalmente.

Esquizabal (2004), menciona que la palabra Autoestima está compuesta por dos conceptos, el de “auto” que alude a la persona en sí y por sí misma y “estima” que alude a la valoración. Por tanto, apoyando lo referido por el anterior autor, considera a la autoestima como la evaluación que tenemos de nosotros mismos, es lo que nos dice quiénes somos. Así mismo agrega, es la capacidad de reconocernos, de saber cómo actuamos y reaccionamos ante dificultades y momentos felices. Es mirarse interiormente para determinar las características fundamentales de nuestra personalidad. La autoestima nace del amor hacia uno mismo.

Esquizabal añade, la autoestima consiste básicamente en dos componentes la autoeficiencia, que brinda la confianza en nuestra habilidad para pensar, aprender, escoger y tomar decisiones apropiadas; el autoconcepto es la confianza en nuestro derecho a ser felices, es la seguridad de que somos dignos de éxito, amistad, amor y realización personal.

1.1.2. Enunciado del Problema

Debido a la situación descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013?

1.2 Objetivos de la Investigación:

1.2.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre Clima Social Familiar y la autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013.

1.2.2. Objetivo Específico:

Identificar el Clima Social Familiar del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013.

Identificar el Nivel de la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013.

Identificar la Relación entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013.

Identificar la Relación entre la Dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013.

Identificar la Relación entre la Dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas- Piura, 2013.

1.3. Justificación de la Investigación:

La investigación ha realizar se justifica porque:

Otorgar un diagnostico con la confiabilidad de las variables de estudio que se respaldará con un trabajo de intervención con dicha población; así pues de acuerdo a los resultados servirá de suma importancia para beneficiar con programas efectivos de intervención en lo que concierne a la Autoestima del Personal Administrativo. De tal forma servirá de aporte para investigaciones con respecto a la misma temática de estudio, dado que esta preocupación no solo se presenta en Municipios sino que también en Instituciones Públicas y Privadas. Fortalecerá un mayor conocimiento; agregando que uno de los propósitos fundamentales de la presente investigación involucra el hecho de considerar las consecuencias que conllevan una Baja Autoestima sobre el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús – Chulucanas - Piura, ya que les ayudara a tomar el control de sus emociones negativas, cuyas consecuencias son funestas para ellos mismos, para sus familiares y en su

desempeño Organizacional. Permitirá realizar programas donde se tomara en cuenta orientación y asesoría promoviendo confianza en uno mismo; para ello el responsable del departamento psicológico obre a mejora en el ámbito de la Autoestima, considerando las capacidades que permitan el crecimiento como persona y el fortalecimiento de una personalidad estable. Es importante mencionar que se complementara con un diagnostico en el Nivel de la Autoestima y el Clima Social Familiar en el Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús - Chulucanas- Piura.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Locales:

Reyes Luciana (2014) En su investigación denominada “Autoestima y síndrome de Burnout en el personal de una empresa de autoservicio, Piura 2014” tuvo como objetivo determinar si existe relación entre Autoestima y Síndrome de Burnout en el personal que labora en un autoservicio – Piura 2012. Se trabajó con una población de 100 colaboradores de las áreas de atención al cliente, caja, ventas, ventas empresariales; haciendo uso de un consentimiento informado antes de la aplicación de dos cuestionarios, el MBI de Maslach y Jackson para medir las dimensiones del Síndrome de Burnout y la escala de Autoestima de Coopersmith para identificar los niveles en los que se encontraban. Posteriormente se utilizó el modelo descriptivo correlacional y el programa SPSS versión 20, para realizar nuestro análisis de datos, obteniendo como resultado que no existe correlación entre ambas variables. La investigación es aplicativa no experimental, de diseño correlacional.

Chinga, Francisco (2013). Investigo sobre relaciones entre las variables Autoestima y Rendimiento Académico en los Alumnos del Primer y Segundo Grado de Secundaria en los Colegios C.E.P. “San José Obrero” y el Colegio N° 15027 “Amauta – Piura. Plantea las siguientes conclusiones: La variable autoestima y el rendimiento académico están relacionadas de tal modo que los alumnos que se aprecian más a sí mismos tienen también mejores calificaciones, En cuanto a comparación de promedios obtenidos en la prueba de autoestima, vemos que existen diferencias significativas en relación a los centros educativos, La mayoría de los docentes promueven el

desarrollo del auto concepto de los alumnos y alumnas, lo cual es positivo por lo que el docente no se limita sólo al aspecto profesional sino que es un Promotor Social.

Domínguez Morante (2011) Investigo sobre la influencia de la autoestima en el rendimiento escolar de los alumnos de quinto año de secundaria Zósimo Universidad Nacional de Piura – Perú. Existe una relación altamente significativamente entre un alto nivel de autoestima y rendimiento académico en los tipos bueno y regular.

La mayor parte de la población en estudio ha obtenido un rendimiento académico que se ubica en el rango bueno y regular, y que juntos representan el 97,61%.

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Dora Pupuche (2014) en su estudio sobre “Relación entre clima social familiar y autoestima en estudiantes de primaria de la I.E. “San Silvestre” del Distrito de Víctor Larco-Trujillo 2012”. Para lo cual se utilizó la población muestra de 18 alumnos entre hombres y mujeres de 11 y 12 años respectivamente. Fue de tipo descriptivo, no experimental, nivel cuantitativo, diseño correlacional-transversal. Se utilizaron la escala de clima social familiar (FES) de RH. Moos y E.J. Trickett y el Inventario de Autoestima de Coopersmith Stanley. Los resultados de la investigación concluyeron que relación es significativa de una correlación positiva baja entre clima social familiar y autoestima; en los estudiantes de la Institución.

Diana Barba (2013). En su estudio investigo sobre “Relación entre clima social familiar y el nivel de autoestima de los estudiantes de 4to y 5to año de educación secundaria en la I.E. “Inmaculada Concepción”, Tumbes – 2013”. El diseño de este trabajo de investigación es de tipo

descriptivo correlacional, fue aplicada a 200 estudiantes del 4to (B, D, F, G, K, L), 5to (A, B, D, J, K, L), del nivel secundario que oscilan entre las edades de 14 a 17 años de edad. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala del Clima Social Familiar (FES) de R.H Moos y E.J Trickett y el inventario de Autoestima - Forma Escolar de Stanley Coopersmith. Para identificar la relación entre las variables se utilizó la Prueba de Correlación de Tau C de Kendall. Los resultados indican que el 78,05% de los estudiantes se ubican entre el nivel bueno y muy bueno del clima social familiar, seguido por el 18,00% que se ubican en el nivel promedio. Sólo 3,5% se ubica en el nivel malo y muy malo. En cuanto al nivel de autoestima se evidencia que un porcentaje de 51,5 % de estudiantes se ubican en el nivel promedio de autoestima, seguido por 37 % que se ubican en el nivel alto. Además, el 11,5 % se ubica en el nivel bajo. La investigación concluye que si existe una relación significativa entre el clima social familiar y la autoestima de los estudiantes participantes del estudio.

José Granda (2011). Investigo sobre “Relación entre el Clima Social Familiar y la Autoestima en 80 adolescentes pertenecientes al 1°,2°,3° y 4° año de la I.E CEBA “María Rosario Araoz” de la ciudad de Tacna.-2011”. El estudio es de tipo descriptivo correlacional, utilizando como instrumentos la escala de clima social familiar (FES) de Moos, Trickeet y el inventario de Autoestima de Coopersmith para escolares, se relacionó el clima social familiar general y sus dimensiones: relaciones, desarrollo y estabilidad, con la Autoestima, mediante la aplicación del análisis estadístico Prueba de Correlación de Pearson.

Las principales conclusiones a que se arribaron son: no existe relación significativa entre el clima social familiar y la Autoestima en adolescentes de 1°,2°3° y 4° año de nivel secundario de la institución educativa CEBA “María Rosario Araoz” de.-2011 Tacna.

No existe relación significativa entre las dimensiones del clima social familiar: relaciones, desarrollo y estabilidad con la autoestima en adolescentes de nivel secundario de la institución CEBA “María Rosario Araoz”.-2011.

2.1.3 Antecedentes Internacionales:

Corzo (2011). Investigo sobre “Relación entre el nivel de autoestima y el estilo de afrontar conflictos, en un grupo de gerentes que pertenecen a una empresa dedicada a la construcción de inmuebles en Guatemala”. Realizó, una investigación de tipo descriptivo. El estudio se realizó a través de la aplicación de pruebas a jefes de distintos géneros, las Pruebas 3 aplicadas fueron A-E de Autoestima y Estilos de afrontar Conflictos elaborado de Thomas Kilman. Los grupos de jefes consistían en 8 jefes de género masculino y 7 de género femenino, entre las edades de 25 a 40 años y de diversos niveles educativos superiores. Los resultados obtenidos, indicaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de autoestima y el estilo para afrontar los conflictos, derivado de la investigación se recomendó analizar con mayor profundidad la relación entre el nivel de Autoestima y el estilo de afrontar conflictos en próximas investigaciones.

Municipio de San Luis – México (2012). Investigo sobre “El clima social familiar y la autoestima en el municipio de San Luis – México 2012”. La muestra fue de 150 trabajadores entre hombres y mujeres, se aplicó un inventario de autoestima Coopersmith y clima social familiar, los cuales fueron de mucha ayuda para los resultados obtenidos. Los resultados de esta investigación demuestran que existe una correlación baja entre el Clima Social Familiar y la Autoestima.

Vázquez (2012). Investigo sobre “Relación que existe del clima de la organización con estados de ansiedad y autoestima”. Donde plantea una investigación descriptiva para la cual requirió de 201 empleados de una empresa dedicada al tratamiento de los plásticos en la Ciudad de México, a los cuales les aplicó un diagnóstico de clima organizacional así como un Inventario de Autoestima para Adultos y un Inventario de Ansiedad: Rasgo – estado .Los resultados demuestran que la autoestima y los estados de ansiedad influyen directamente en el clima de la organización.

2.2. Bases Teóricas y Marco Conceptual

2.2.1. Clima Social Familiar

2.2.1.1. Definiciones

Moos ,1996 (Calderón y De la Torre, 2006) define el clima social familiar como aquella situación social en la familia que define tres dimensiones fundamentales y cada una constituida por elementos que lo componen como: cohesión, expresividad, conflicto, autonomía, intelectual-cultural, social-recreativo, moralidad religiosidad, control y organización.

Perot, 1989 (Ponce, 2003). Considera que el clima familiar constituye una estructura natural en la cual se elabora pautas de interacción psicosociales en él rige el funcionamiento de los miembros definiendo una gama de conducta que facilita una interacción recíproca.

Galli, 1989 (Calderón y De la Torre, 2006). Considera que la manera cómo los padres educan a sus hijos, crean el clima familiar dependiendo del tono del ambiente familiar penetrado de gravedad y cordura, la armonía conyugal, el cuadro de valores que los cónyuges aceptan, la

serenidad del hogar doméstico y la fijación de actitudes que declaran después relativamente estables durante la vida.

2.2.1.2. Componentes del Clima Social Familiar

Moos y Trickett, 1993 (Calderón y De la Torre, 2006) consideran que el clima social familiar está conformado por tres dimensiones: Relaciones, desarrollo y estabilidad, las que se definen en diez áreas que se muestran a continuación:

1. Relaciones: Mide el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Conformado por las siguientes áreas:
Cohesión: Es el grado en que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí. Expresividad: Es el grado en que se permite expresarse con libertad a los miembros de familia comunicando sus sentimientos, opiniones y valoraciones respecto a esto. Conflicto: Se define como el grado en que se expresa abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.
2. Desarrollo: Evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común. Conformado por las siguientes áreas: Autonomía: Es el grado en el que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, sonó independientes y toman sus propias decisiones. Área de Actuación: Se define como el grado en el que las actividades (tal como el colegio o el trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competición. Área Intelectual- Cultural: Es el grado de interés en las actividades de tipo político-intelectuales, culturales y sociales. Área Social-Recreativo: Mide el grado de

participación en diversas actividades de esparcimiento. Área de Moralidad- Religiosidad: Mide la importancia que se le da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

3. Estabilidad: Proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. Conformado por las siguientes áreas: Área Organización: Mide la importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia. Área Control: Se define como la forma en el que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

2.2.1.3. Funciones de la Familia

Dugui y otros (1995) consideran entre las funciones que cumple la familia a las siguientes:

- Asegurar la satisfacción de las necesidades biológicas del niño y complementar sus inmaduras capacidades de un modo apropiado en cada fase de su desarrollo evolutivo.
- Enmarcar, dirigir y analizar los impulsos del niño con miras a que se llegue a ser individuo integrado, maduro y estable.
- Enseñarle los roles básicos, así como el valor de las instituciones sociales y los modos de comportarse propios de la sociedad en que vive, constituyéndose en el sistema social primario.
- Transmitirle las técnicas adaptativas de la cultura, incluido el lenguaje.

2.2.1.4. Tipos de Familia

Saavedra (2006). Menciona que existen varias formas de organización familiar y de parentesco, entre ellas se han distinguido los siguientes tipos de familias:

- a) La familia nuclear o elemental: es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia.
- b) La familia extensa o consanguínea: se compone de más de una unidad nuclear, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás; por ejemplo, la familia de triple generación incluye a los padres, a sus hijos casados o solteros, a los hijos políticos y a los nietos.
- c) La familia monoparental: es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. Esta puede tener diversos orígenes. Ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz donde se configura otro tipo de familia dentro de la mencionada, la familia de madre soltera; por último da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.
- d) La familia de madre soltera: Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de

familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta.

- e) La familia de padres separados: Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. Por el bien de los hijos/as se niegan a la relación de pareja pero no a la paternidad y maternidad.

2.2.1.5. Modelos de Educación de los Hijos

Gonzales (2006) refiere la existencia de 5 modelos de educación de los hijos, los cuáles se muestran a continuación:

- 1. Modelo Hiperprotector:** Los padres le resuelven la vida a los hijos evitándoles convertirse en adultos responsables, para superar esta situación disfuncional es necesario dar responsabilidades y enfatizar la cooperación, así como reconocer los logros.
- 2. Modelo Democrático-Permisivo:** no priva la razón, sino la argumentación, los hijos no consiguen tener madurez, se vuelven demandantes y agresivos. La salida a esta situación es imponer reglas y seguirlas, ser congruente entre lo que se dice y se hace, que todos respeten el orden y si hay modificaciones que hacer, será de acuerdo a los logros y no a las argucias argumentativas.
- 3. Modelo Sacrificante:** hay un miembro que se dice altruista y el otro egoísta y sacrificado. Ser altruista es ser explotado y se cree merecedor del reconocimiento, entonces se exagera en el sacrificio, la solución es insistir en los tratos arriba de la mesa y en que cada quien consiga con trabajo lo que necesite, que las relaciones sean recíprocas e independientes.

- 4. Modelo Intermitente:** se actúa con hiperprotección y luego democráticamente, permisividad y luego con sacrificio por inseguridad en las acciones y posiciones. Revalorizar y descalificar la posibilidad de cambiar, se percibe y se construye como un caos. Cualquier intento de solución no da frutos porque se abandona antes de tiempo, por dudar de ella. La respuesta es ser firme y creer en la alternativa que se eligió para tener paz en la familia. Poner límites claros y reglas, acatar los acuerdos por un tiempo para evaluar los resultados.
- 5. Modelo Delegante:** no hay un sistema autónomo de vida, se cohabita con padres o familia de origen de los cónyuges o se intercambia frecuentemente comida o ayuda en tareas domésticas, crianza de hijos.

Hay problemas económicos constantemente, de salud, trabajo, padres ausentes, no se les da la emancipación y consiguiente responsabilidad, chocan estilos de comunicación y crianza, valores, educación, es una guerra sin cuartel que produce desorientación general. Los hijos se adaptan a elegir lo más cómodo que les ofrezcan los padres, abuelos, tíos. Las reglas las imponen los dueños de la casa, los mayores, aunque resulten injustas, anacrónicas o insatisfactorias; por comodidad o porque no hay otra opción, los padres de los niños se convierten en hermanos mayores, los hijos gozan de mayor autonomía y más impunidad en sus acciones. La solución radica en que cada quien se responsabilice de sus acciones y viva lejos y respetuosamente sin depender de favores.

- 6. Modelo autoritario:** los padres o uno de ellos, ejercen todo el poder sobre los hijos, que aceptan los dictámenes, se controlan los deseos, hasta los pensamientos, son intrusos en las necesidades, se condena el derroche, se exalta la parsimonia y la sencillez, altas

expectativas del padre, la madre se alía con los hijos: esposa-hija, hermana de sufrimiento, se confabula, pero se someten finalmente, se exige gran esfuerzo, pero no bastan los resultados. Los hijos temen y no se desarrollan, mienten para ser aceptados y corren peligro al buscar salidas a su situación.

2.2.1.6. Estilos de Educación Familiar y su Función Psicológica.

Buendía (1999) establece que la familia desempeña un papel protagonista porque moldea las características del individuo y en función de los estilos educativos sociales se diferencian cuatro dimensiones.

- 1. Grado de Control:** Es ejercido para influir sobre su comportamiento inculcándoles determinados estándares, los padres pueden establecer dos tipos de control: el externo o hetero control y el interno o autocontrol y que además este puede manifestarse de forma consistente o congruente donde las normas son estables, e inconsistentes o incongruentes en el que los padres hacen uso arbitrario del poder.
- 2. Comunicación Padres – Hijos:** Los padres altamente comunicativos son aquellos que utilizan el razonamiento para explicar las razones de su acción y animan al niño a expresar su argumento y así modificar su comportamiento y los padres con bajo nivel de comunicación no acostumbran a consultar a sus hijos en la toma de decisiones que los afecta.
- 3. Exigencia de Madurez:** Los padres que exigen altos niveles de madurez a sus hijos son aquellos que los presionan y animan a desempeñar al máximo sus potencialidades y además fomentan su autonomía y la toma de decisiones, en el otro extremo se encuentran

los padres que no plantean metas o exigencias a sus hijos, subestimando las competencias de estos.

- 4. Afecto en la Relación:** Los padres afectuosos son los que expresan interés y afecto explícito hacia sus hijos y todo lo que implica su bienestar físico y emocional, están pendientes de sus estados emocionales y son sensibles a sus necesidades.

2.2.1.7. Influencia del Clima Familiar.

La Cruz Romero, 1998 (Alarcón y Urbina, 2001) sostiene que el clima familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la familia determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el hijo va asimilando desde que nace, así un clima familiar positivo y constructivo propicia el desarrollo adecuado y feliz de sus miembros y un clima negativo con modelos inadecuados favorece conductas desadaptadas que muestran carencias afectivas importantes.

La familia es la principal influencia socializadora sobre los adolescentes, por ser el más importante transmisor de conocimientos, valores, actitudes, roles y hábitos que una generación pasa a la otra, sin embargo lo que los adolescentes aprenden de los padres depende en parte del tipo de personas que sean los padres.

La contribución más importante que los padres pueden hacer a sus hijos es formar un hogar feliz en el que puedan crecer, las familias que viven en un clima familiar de ira desdicha y hostilidad tienen un efecto negativo sobre toda la familia y especialmente en los hijos adolescentes.

2.2.1.8. Interacción Familiar y Conducta Antisocial.

Unos lazos débiles con la familia parecen estar en la base de muchos de los comportamientos inadaptados, pues como postula la teoría del control social informal (Hirschi, 1969). Una relación estrecha entre los progenitores y sus hijos explicaría que las actitudes y opiniones de los padres fuesen tenidas en consideración por los hijos en sus actuaciones y favorecería su identificación emocional con ellos.

En aquellas familias en las que estos lazos no son efectivos es difícil que se internalicen las normas y se desarrolle la conciencia social, lo cual permite predecir el desarrollo de lazos débiles con la comunidad y la sociedad en su conjunto (Vazsonyi, 1996). Entre las dimensiones del clima familiar que más directamente se relacionan con la conducta antisocial se encuentra el grado de cohesión y el de conflictividad, que determinan, en gran medida, el resto del clima familiar, como las relaciones que se dan en el seno de la familia, la estabilidad de normas y criterios de conducta, o el grado en que se favorece el correcto desarrollo de los hijos; (fomentando su autonomía, el interés por actividades intelectuales, culturales, sociales, recreativas y su desarrollo moral (Rodríguez y Torrente, 2003).

2.2.1.9. Tipos de Familias, Relaciones Familiares y Delincuencia.

Los investigadores han tratado de poner en evidencia diferentes modos de funcionamiento de las familias de los hijos delincuentes. Y han identificado cuatro grandes tipos de familias (Blatier, 2002; Shaw, 2001; Jensen y Rojek, 1980) (Fernández, 2008). La familia con un mayor índice de delincuencia es la familia autoritaria y punitiva. En esta modalidad familiar, los padres son poco sensibles a los niños, imponen un control muy severo, aplican múltiples sanciones y castigos y no suelen establecer unos vínculos muy profundos con sus hijos.

La familia torpe y permisiva. Se caracteriza por mostrar un gran interés por sus hijos, pero no desean tener control sobre ellos.

La familia no comprometida o negligente. Suelen ser familias conflictivas, en las que los comportamientos desviados de los padres o sus conflictos predominan. Así, los niños se educan como pueden, con poca relación y poco control.

Familia democrática. Es la familia con un menor índice de delincuencia. Los padres de estas familias están más próximos a sus hijos, van a participar activamente en su educación y van a conceder una mayor importancia a la supervisión que a las sanciones.

2.2.1.10. Factores de Riesgo Familiares:

A lo largo de las cinco últimas décadas se ha investigado mucho acerca de la influencia que tiene la familia en el desarrollo del comportamiento delictivo. Las características familiares pueden influir en la generación del comportamiento delictivo de varias formas:

Estrés familiar:

El que los tutores responsables de los menores tengan dificultades (por ejemplo, estrés económico) genera en los padres conductas de hostilidad, evitación, depresión, etc. Esto también puede provocar el aislamiento del menor, al suspenderse las funciones de cuidado y monitoreo de su comportamiento.

Estructura familiar:

El crecer en el seno de familias monoparentales, ser hijo de madre soltera y formar parte de una familia numerosa (actualmente, se considera familia numerosa aquella que tiene tres hijos o más), son variables que han sido descritas como antecedentes del desarrollo de conductas de riesgo. Por sí mismas, estas variables no parecen ser un factor de riesgo y, en mayor medida se suelen asociar al deterioro del estilo parental y al predominio de un monitoreo inadecuado.

Abuso y negligencia familiar:

El ser objeto de abuso y de negligencia parece predisponer al menor en mayor medida al desarrollo de una personalidad sociópata que al desarrollo de un comportamiento delictivo porque el comportamiento delictivo es un componente que forma parte del cuadro de la personalidad sociópata, pero sin embargo, no todas las personas que infringen la ley tienen una personalidad sociópata. Por ello, el efecto puede ser más indirecto que directo.

Estilo parental hostil, crítico y punitivo:

Rutter, Giller y Hagell (1998) sostienen que esta variable tiene una influencia importante en la generación y en la permanencia, a lo largo del tiempo, del comportamiento delictivo.

Existen diferentes explicaciones de la forma en que la coacción y la hostilidad parental pueden llevar al desarrollo del comportamiento delictivo:

- La hostilidad en las relaciones parentales provoca que el niño se vaya alejando de las personas, ya que disminuye la intensidad de los lazos afectivos que el niño establece con

los individuos y con la sociedad, contribuyendo al debilitamiento del compromiso con los valores prosociales.

En este sentido, según Simpson y Laub (1993), el maltrato por parte de los padres, hacia el niño provoca que éste desarrolle un sentimiento de apego muy pobre y débil hacia sus progenitores. De acuerdo con la teoría del control social de Hirschi (1994), todas las personas tendrían una tendencia hacia la desviación social, ya que ésta provee los medios más expeditos para satisfacer los deseos personales. La desviación es inhibida por los lazos afectivos que los individuos establecen con diversas instituciones, como la familia y la escuela. El comportamiento desviado puede arriesgar las relaciones sociales que son apreciadas por las personas. En este contexto, en opinión de Brezina (1998), aquellos individuos que no tienen unos fuertes lazos van a tener una mayor libertad para emprender este tipo de comportamientos delictivos, ya que tienen menos que perder. Además, la exposición crónica a patrones violentos de comportamiento puede fomentar la aceptación, imitación y refuerzo de estos patrones de comportamiento.

- El uso de un estilo parental inadecuado (duro e inconsistente) en el manejo del comportamiento oposicionista temprano del niño moldea la ocurrencia de conductas agresivas posteriores, ya que la frecuencia de las interacciones coercitivas entre niños y padres aumenta progresivamente. Los padres se vuelven cada vez más inconscientes en sus estilos disciplinarios, lo que contribuye al desarrollo de un comportamiento agresivo persistente que se extiende a la escuela, generando fracaso escolar y el rechazo del grupo de iguales.

- La vivencia de situaciones repetidas de maltrato genera sentimientos negativos que hace más probable que se responda con agresión al estrés. Sentimientos como la ira se asocian con una tendencia a percibirse a sí mismo como víctima, lo que energiza la acción del individuo, disminuyendo sus inhibiciones. Esto es lo que se conoce como la Teoría del estrés socio psicológico. En síntesis, en lo que al ámbito familiar se refiere, podemos concluir que los padres inefectivos, que no supervisan, que son ambiguos, y cuyos métodos disciplinarios dependen de su propio estado de ánimo más que de lo que el niño ha hecho, no responden a las necesidades del niño, y se convierten en un contexto de riesgo para éste.

2.2.2. Autoestima

2.2.2.1. Concepto de Autoestima

La autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Es la confianza y el respeto por la propia persona. Es la predisposición a experimentarse apto para la vida y para sus necesidades, el sentirse competente para afrontar los desafíos que van apareciendo y como merecedor de felicidad.

2.2.2.2. Aspectos Fundamentales del Autoestima

- Sentido de eficacia personal o **autoeficacia**: Es la confianza en el funcionamiento de la mente, en la capacidad de pensar, en los procesos por los cuales se juzga, se elige, y se decide.
- Confianza en la capacidad de comprender los hechos de la realidad que entran en el campo de los intereses y necesidades, y en el sentirse capaz de conocerse a sí mismo.

- En definitiva, es la predisposición a experimentarse competente para afrontar los retos de la vida; en consecuencia, confianza en la propia mente y en sus procesos.
- Sentido de mérito personal o auto dignidad: Es la seguridad del valor propio, una actitud afirmativa hacia el derecho de vivir y de ser feliz.
- Comodidad al expresar apropiadamente los pensamientos, deseos y necesidades; sentir que la alegría es el derecho natural. Por tanto, es la tendencia a sentirse digno de éxito y felicidad; en consecuencia, la percepción de uno mismo, como una persona para quién el logro, el éxito, el respeto, la amistad y el amor son apropiados. Autoeficacia y auto dignidad son las características fundamentales de la autoestima, la falta de cualquiera de ellas la deteriora. Consecuencia, la percepción de uno mismo, como una persona para quién el logro, el éxito, el respeto, la amistad y el amor son apropiados.

2.2.2.3. Desarrollo del Autoestima

- Por el **Autoconocimiento** que tenga uno mismo de sí, es decir, el conjunto de datos que tiene el individuo con respecto a su ser y sobre lo que no se aplica un juicio de valor.
- Por los **Ideales** a los que espera llegar, es decir, como a la persona le gustaría o desearía ser. Esto se ve fuertemente influenciado por la cultura en la que se está inserto.

En el ideal que cada uno tiene de sí mismo se encuentra el modelo que el individuo tiene que enfrentar, enjuiciar y evaluar. Ese ideal es el que le imprime dirección a la vida.

El "nivel promedio de autoestima" puede venir representado por cualquiera de los siguientes estados:

- Depresión total, tristeza completa
- Desgraciado o triste
- No satisfecho, no realizado
- A veces bien, a veces no.
- Bastante satisfecho
- Complacido, positivo, muy satisfecho
- Encantado, emocionado, muy feliz aunque en realidad se hable de "poseer" una autoestima positiva o una autoestima negativa.

Es evidente que la autoestima marca la diferencia, es responsable de los éxitos o de los fracasos, de trabajar a gusto y ser origen de motivación y satisfacción, a trabajar a disgusto y producir ansiedad, frustración, desesperación e incluso algún tipo de patología. Cabe considerar el desarrollo de la autoestima como un proceso que se lleva a cabo mediante una serie de fases que permiten su desarrollo, según Coopersmith (1990), estos son:

- ✓ El grado de trato respetuoso, de aceptación e interés que el individuo recibe de las personas significativas de su vida.
- ✓ La historia de éxito, el status y la posición que el individuo tiene en el mundo.

- ✓ Los valores y las aspiraciones por los cuáles estos últimos pueden ser modificados e interpretados.
- ✓ La manera singular y personal de responder a los factores que disminuyen la autoestima, ya sea que el individuo minimice, distorsione o suprima las percepciones de las fallas propias y las de los demás.

Aspectos que contribuyen a la Formación de la Autoestima.

Como hemos mencionado anteriormente, la autoestima se forma en función a las relaciones sociales que establece el individuo.

El medio familiar constituye el primer lugar donde se inicia la interacción y en las que deben estar presentes tres importantes condiciones, relacionadas con la categoría de formación, que según Coopersmith son:

1. Aceptación del niño por parte de sus padres.
2. Límites claramente definidos.
3. Respeto a la libertad, a las acciones individuales, dentro de los límites definidos.

2.2.2.4. Definiciones del Autoestima

Coopersmith, Stanley (1969) considera a la autoestima como la parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo en 1981, Coopersmith corrobora sus definiciones afirmando que la autoestima es

como la evaluación que una persona realiza y mantiene comúnmente sobre sí mismo, se expresa a través de sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el grado en que cada persona se considere capaz, significativa, competente y exitosa. Añade además que no está sujeta a cambios transitorios, sino más bien es estable al tiempo aceptando que en determinados momentos se dan ciertos cambios, expresado en las actitudes que toma sobre sí mismo.

Alcántara J. (1993), define a la Autoestima como una actitud básica hacia uno mismo, es la forma habitual de pensar, amar y comportarse consigo. Es la disposición formalmente según la cual nos enfrentamos con nosotros mismos, sistema fundamental por el cual ordenamos nuestras experiencias refiriéndoles a nuestro "yo personal".

Nathaniel Branden (1999) define autoestima como la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades ésta, y aunque considera que esta definición aún se puede perfeccionar, también la define como:

- La confianza en tu capacidad de pensar y de enfrentar los retos que la vida te presenta.
- La confianza de tu derecho a la felicidad, de ese sentimiento que te dignifica y te hace merecedor de valorarte a ti mismo como persona, y las aportaciones que haces al mundo como tal.

La Asociación Nacional para la Autoestima (National Association for Self-Esteem) define autoestima como la experiencia de tener capacidad para enfrentar los desafíos de la vida y ser merecedor de la felicidad. Las personas que tienen una autoestima auténtica y saludable se ven así mismas como seres humanos positivos, responsables, constructivos y confiables.

Romero Llord Y Otros (2000), refiere que es la percepción valorativa del ser, de mi manera de ser, de quien soy yo, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran mi personalidad. La autoestima se aprende, fluctúa y la podemos mejorar. Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formamos un concepto de cómo nos ven nuestros padres, maestros, compañeros y las experiencias que vamos adquiriendo. Sheeman E. (2000) afirma, que un adecuado nivel de auto estima es la base de la salud mental y física del organismo. El concepto que tenemos de nuestras capacidades y nuestro potencial no se basa sólo en nuestra forma de ser, sino también en nuestras experiencias a lo largo de la vida, Lo que nos ha pasado, las relaciones que hemos tenido con los demás (familia, amigos, maestros), las sensaciones que hemos experimentado, todo influye en nuestro carácter y por tanto en la imagen que tenemos de nosotros mismos.

Aray Et Al (2001), consideran a la autoestima como el sentimiento valorativo, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, además es aprender a querernos y respetarnos, es algo que se construye o reconstruye por dentro.

El concepto autoestima ha sido definido por De Nevaes (2002), Rubin (1991), Maslow (1979), Rosenberg (1965). El concepto ha ido evolucionando desde un ámbito científico a uno popular (Larra, 1999). Martin (2003) define autoestima como “un concepto, una actitud, un sentimiento, una imagen y está representada por la conducta. Es la capacidad que tenemos con dignidad, amor y realidad”. Burns (Zamorano, 2003) presenta la autoestima como un conjunto de actitudes del individuo hacia sí mismo.

Por otro lado Equizabal (2004), menciona que la palabra autoestima está compuesta por dos conceptos, el de “auto” que alude a la persona en sí y por sí misma y “estima” que alude a la valoración. Por tanto, apoyando lo referido por el anterior autor, considera a la autoestima como la evaluación que tenemos de nosotros mismos, es lo que nos dice quiénes somos. Así mismo agrega, es la capacidad de reconocernos, de saber cómo actuamos y reaccionamos ante dificultades y momentos felices. Es mirarse interiormente para determinar las características fundamentales de nuestra personalidad. La autoestima nace del amor hacia uno mismo. Esquizabal añade, la autoestima consiste básicamente en dos componentes la auto eficiencia, que brinda la confianza en nuestra habilidad para pensar, aprender, escoger y tomar decisiones apropiadas; el auto concepto es la confianza en nuestro derecho a ser felices, es la seguridad de que somos dignos de éxito, amistad, amor y realización personal.

Martín Álvarez .G (2011), Define que el ambiente social va de la mano con el desarrollo de la autoestima, es aquí donde podemos mencionar la predisposición de la persona, su vulnerabilidad emocional y cognitiva, como así mismo la crisis vital por edad, como por ejemplo la adultez. También son causas en esta clasificación, las relaciones interpersonales conflictivas o insuficientes.

2.2.2.5. Pilares del Autoestima

Nathaniel Branden define los siguientes:

1. La práctica de vivir conscientemente: Es respetar la realidad sin evadirse, no negarla, estar presente en lo que hacemos mientras lo hacemos. “Donde está mi cuerpo, está mi mente”. Ser consciente del mundo interno como el externo.

2. La práctica de aceptarse a sí mismo: No negar ni rechazar nuestros pensamientos, sentimientos y acciones, no podemos superar los sentimientos indeseables si no aceptamos que los tenemos.

3. Cuando hay auto aceptación, no hay enfrentamientos con nosotros mismos, no me convierto en mi propio enemigo.

4. La práctica de asumir la responsabilidad de uno mismo: Hay que reconocer que somos los autores de: Nuestras decisiones y nuestras acciones. La realización de nuestros deseos.

La elección de nuestras compañías. De cómo tratamos a los demás en la familia, el trabajo, amistadas. Cómo tratamos nuestro cuerpo. Nuestra Felicidad.

5. La práctica de la autoafirmación: Es respetar nuestros deseos y necesidades y buscar la manera de expresarlos. Tratarlos a nosotros mismo con dignidad en nuestras relaciones con los demás. Ser AUTÉNTICOS y defender nuestras convicciones, valores y sentimientos. Es comunicarnos asertivamente con nosotros mismos y con los que nos rodean.

6. La práctica de vivir con propósito: Significa asumir la responsabilidad de identificar nuestras metas y llevar a cabo las acciones que nos permitan alcanzarlas y mantenernos firmes

hasta llegar a ellas. Al poseer buena autoestima nosotros tenemos el control de nuestra vida y no el exterior que nos rodea.

7. La práctica de la integridad personal: Tener principios de conducta a los que nos mantengamos fieles en nuestras acciones. Ser congruentes con lo que pensamos, decimos y actuamos. Respetar nuestros compromisos y mantener nuestras promesas.

2.2.2.6. Tipos del Autoestima

La autoestima tiene dos connotaciones diferentes; una es la alta autoestima, que implica que el individuo piensa que él es “muy bueno”; otra muy diferente, es la baja autoestima que se relaciona con el hecho de que la persona cree no ser “lo suficientemente bueno”.

- **La Alta Autoestima:** Expresa el sentimiento de que uno es “lo suficientemente bueno”. El individuo siente que es una persona digna de la estima de los demás; se respeta por lo que es, pero no se teme ni espera que otros le teman; no se considera necesariamente superior a los otros, esto implica que el sujeto sabe cómo reconocer sus limitaciones y espera madurar y mejorar sus deficiencias.

En el ámbito laboral, las personas suelen actuar con mucha energía, dedicación y sobre todo disfrutan realizando sus actividades pendientes, dando lugar a tomar conciencia del poder sobre natural que tiene el bienestar propio. Contar con una autoestima alta para un trabajador es crear ideas, estrategias, plantearse objetivos a corto plazo y de esta manera no solo se sentirá en bien consigo mismo sino que los demás se sentirán cómodos con su compañía.

La clave para alcanzar una autoestima elevada es la disposición para asumir la responsabilidad de los sentimientos, deseos, pensamientos, aptitudes e intereses propios a aceptar los atributos personales en generales y actuar en consecuencia.

- **La Baja Autoestima**, en cambio, en algunos trabajadores; implica la insatisfacción, el rechazo, el desprecio de sí mismo el individuo carece de respeto por el sí mismo que observa, el autorretrato es desagradable y se desearía que sea distinto. Aquí, el sujeto se define como inútil y poco apreciado por los demás y puede reaccionar con actitud defensiva de ataque a aquellas personas y situaciones que percibe como agresoras. Obviamente que esta diferenciación parte de la propia percepción y evaluación que el sujeto hace de sí mismo y de otras personas, conforme su actitud. Por medio de la autoestima, dice Bonet (1994), el ser humano se percibe a nivel sensorial, piensa sobre sí mismo y sobre su comportamiento, se evalúa y los evalúa, siente, en consecuencia, emociones relacionadas consigo mismo.

2.2.2.7. Componentes del Autoestima.

Para Murk y Alcántara 1998 la Autoestima tiene tres componentes: cognitivo, afectivo y conativo o conductual. Estos tres componentes están íntimamente correlacionados, de manera que una alteración en uno de ellos comporta una alteración en los otros. Un aumento en el nivel afectivo y motivacional nos abre a un conocimiento más penetrante y a una decisión más eficaz.

Componente Cognitivo: Nos indica idea, opinión, creencias, percepción y procesamiento de la información. Nos referimos al auto concepto definido como opinión que se tiene de la propia

personalidad y sobre su conducta. El auto concepto ocupa un lugar privilegiado en la génesis, crecimiento y consolidación de la autoestima.

Componente Afectivo: El elemento afectivo es una dimensión que conlleva la valoración de lo que en nosotros hay de positivo y de negativo, implica un sentimiento de lo favorable o desfavorable, de lo agradable o desagradable que vemos en nosotros. Es sentirse a gusto o disgusto consigo mismo; es admiración ante la propia valía. Es gozo y deleite de la grandeza y excelencia enraizada en nosotros mismos, o dolor y tristeza ante miserias y debilidades; es un juicio de valor sobre nuestras cualidades personales. Es la respuesta de nuestra sensibilidad y emotividad ante los valores y contravalores que advertimos dentro de nosotros mismos. Se puede formular “mayor carga afectiva, mayor potencia de nuestra autoestima.

Componente Conductual: El elemento conductual de la autoestima significa tensión, intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente. Es el proceso final de toda dinámica interna. Es la autoafirmación dirigida hacia el propio Yo y en busca de la consideración y reconocimiento por parte de los demás. El esfuerzo por alcanzar una fama, honor y respeto ante los demás y de nosotros mismos.

Por otro lado Eguizábal (2004), apoya lo anteriormente señalado y añade que el componente cognitivo, supone actuar sobre “lo que pienso” para modificar nuestros pensamientos negativos e irracionales y sustituirlos por pensamientos positivos y racionales; el componente afectivo, implica actuar sobre “lo que siento” sobre las emociones y sentimientos que tenemos acerca de

nosotros mismos; y el componente conductual, supone actuar sobre “lo que hago”, esto es, sobre el comportamiento, para modificar nuestros actos.

2.2.2.8. Características del Autoestima

Para Bonet (1997), la persona que se estima lo suficiente posee en mayor o menor grado las siguientes características:

1. El Aprecio genuino de uno mismo como persona, independientemente de lo que pueda hacer o poseer, de tal manera que se considera igual-aunque diferente- a cualquier otra persona.
2. Aceptación tolerante y esperanzada de sus limitaciones, debilidades, errores, fracasos. Se reconoce un ser humano falible, como todos los demás y no le acongoja demasiado el hecho de fallar con mayor o menor frecuencia.
3. Afecto, una actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia sí misma, de tal suerte que la persona se sienta en paz y no en guerra con sus pensamientos y sentimientos (Aunque no le agraden), con su imaginación y con su cuerpo (con todas sus arrugas y verrugas).
4. Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales, tanto como físicas como psíquicas, intelectuales como espirituales. Coopersmith (1996), citado por Rosas & Sánchez (2006), afirma que existen diversas características de la autoestima, entre las cuales incluye que es relativamente estable en el tiempo. Esta característica incluye que la autoestima es susceptible de variar, pero esta variación no es fácil, dado que la misma es el resultado de la experiencia, por lo cual solo

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

La segunda característica de la autoestima propuesta por Coopersmith (1996), es su individualidad. Dado que la autoestima está vinculada a factores subjetivos ésta es la resultante de las experiencias individuales de cada individuo, el cual es diferente a otros en toda su magnitud y expresión. Coopersmith agrega que otra característica de la autoestima es que no es requisito indispensable que el individuo tenga conciencia de sus actitudes hacia sí mismo, pues igualmente las expresará a través de su voz, postura o gestos, y al sugerirle que aporte información sobre sí mismo, tenderá a evaluarse considerando las apreciaciones que tiene elaboradas sobre su persona (Rodas & Sánchez, 2006).

2.2.2.9. Importancia del Autoestima

Su importancia radica en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser, al sentido de nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada escapa al influjo de nuestra autoestima, es decir está presente en el pensar, sentir, decidir y actuar. Si no nos valoramos en lo que realmente valemos, si no reconocemos y apreciamos las cualidades y talentos que realmente poseemos, si no apreciamos con serenidad nuestras limitaciones, entonces seremos presa fácil de la inseguridad y la desconfianza en nosotros mismos; no nos será fácil afrontar y superar los problemas de nuestra vida cotidiana, nos resultará casi imposible emprender proyectos arriesgados, pero accesibles a nuestras posibilidades.

Por otro lado, podríamos fácilmente caer en la tentación de intentar condenados al fracaso, de ahí la importancia del autoconocimiento que es la base para conocer y reconocer los rasgos de nuestro carácter y de nuestras conductas, tanto positivas y negativas, base desde la que nos será posible modificar actitudes irreales, prejuicios y fortalecer nuestros recursos. Es posible señalar, también, que la importancia de la autoestima es que nos permite dirigirnos hacia objetivos que podamos alcanzar, haciendo uso de nuestras potencialidades, previamente reconocidas y aceptadas dentro de sus limitaciones.

La autoestima es importante en todos los estadios de la vida, de manera esencial en la infancia y adolescencia, ahí juega un papel fundamental en el conocimiento del niño como persona. Pero, lo nuclear de la autoestima es que va más allá de la aceptación y el aprecio, es el respeto incondicional de la dignidad del ser humano.

2.2.2.10. Dimensiones del Autoestima

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

Smelser (1989), citados componentes de la autoestima que son los siguientes:

a) Dimensión Afectiva:

Es la capacidad de sentir, expresión de sus sentimientos, sensaciones, temores y de establecer vínculos afectivos reconocidos como valiosos entre amigos, familiares. Lo que refuerza el afronte a situaciones.

b) Dimensión Física:

Es la valoración que hace el niño de todo lo que tiene que ver con su físico. Incluye también, en los niños, el sentirse fuerte y capaz de defenderse; y en las niñas, al sentirse armoniosa y coordinada.

c) Dimensión Social:

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

d) Dimensión Académica:

Consiste en la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo en relación con su desempeño en el ámbito escolar, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad e implicando un juicio personal expresado en actitudes hacia sí mismo.

e) Dimensión Ética:

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

Coopersmith afirma si el bienestar e idea de sí mismo está expuesto a cambios y alteraciones, parece ser relativamente resistente a tales cambios. Al establecerse, da un sentido de continuidad personal. Así las experiencias que parecen estar asociadas al desarrollo de actitudes positivas o negativas hacia el sí mismo son las categorías de: éxitos, valores y aspiraciones y defensas que pensamos detallar.

Coopersmith entiende el “Self”: como una estructura multidimensional, refleja en diversas dimensiones como son: Las dimensiones de la experiencia, los atributos, las capacidades y los diferentes énfasis dados en el proceso de abstracción. Centra su atención en las actitudes de valoración que las personas tienen hacia uno mismo, la importancia atribuida en los éxitos de cada persona se relacionan con los valores que se han interiorizado de sus padres o personas significativas.

2.2.2.11. Inventario del Autoestima

Áreas que Explora:

El inventario está dividido en 4 subtests más un sub test de mentira, ellos son:

- **Sub test L (Mentira):** Indica falta de consistencia en los resultados por lo que el inventario queda invalidado.
- **Sub test Si Mismo:** Los puntajes altos indican valoración de sí mismo y altos niveles de aspiración, estabilidad, confianza, adecuadas habilidades sociales y atributos personales.

- **Sub test Social Pares:** Una puntuación alta indica que el sujeto posee mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos y colaboradores, así como con extraños. La aceptación social y de sí mismos están muy combinados.
- **Sub test Hogar Padres:** Un nivel alto revela buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se siente respetado, tiene independencia y una concepción moral propia.
- **Sub test universidad:** Los niveles altos indican que el individuo afronta adecuadamente las principales tareas académicas, posee buena capacidad para aprender. Trabaja a satisfacción tanto a nivel individual como grupal.

2.2.2.12. Factores Laborales que Deterioran el Autoestima

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

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

Así pues, se entiende que la autoestima es la fe en uno mismo o en sus habilidades, teniendo en cuenta la calidad de estar seguro para tener éxito o llegar a un objetivo.

Por tal motivo cabe distinguirla la autoestima del término más general de auto-concepto, ya que los dos términos se utilizan a menudo indistintamente.

El auto concepto se refiere a la totalidad de las creencias cognitivas que las personas tienen de sí mismos, sino que es todo lo que se sabe acerca de uno mismo, e incluye cosas como el nombre, raza, gustos, disgustos, creencias, valores y descripciones de la apariencia, como la altura y peso.

Por el contrario, la autoestima es la respuesta emocional que las personas experimentan al contemplar y evaluar diferentes cosas sobre mí mismo.

Abraham Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.). La expresión de aprecio más sana según Maslow es la que se manifiesta «en el respeto que le merecemos a otros, más que el renombre, la celebridad y la adulación».

Carl Rogers, máximo exponente de la psicología humanista, expuso que la raíz de los problemas de muchas personas es que se desprecian y se consideran seres sin valor e indignos de ser amados; de ahí la importancia que le concedía a la aceptación incondicional del cliente. En efecto, el concepto de autoestima se aborda desde entonces en la escuela humanista como un derecho inalienable de toda persona, sintetizado en el siguiente «axioma»: Todo ser humano, sin excepción, por el mero hecho de serlo, es digno del respeto incondicional de los demás y de sí mismo; merece estimarse a sí mismo y que se le estime.

Mi presente marco teórico tiene una visión panorámica de mis variables con sus respectivas teorías, que permitirán darle la consistencia necesaria a mi investigación y poder respaldar mis resultados.

2.2.2.13. Satisfacción laboral y causas de Autoestima Baja

1. Bienestar Psicológico: Autoestima y Satisfacción Laboral León García (2010), El empleado se convierte en una pieza fundamental dentro de la organización, pes de él depende la supervivencia y estabilidad institucional. Dada la relevancia del papel de los empleados, no resulta sorprendente que surjan diversos intentos para entender que variables psicológicas como la autoestima influyan favorablemente en los trabajadores. Es posible mencionar que en un sujeto con buena autoestima, experimenta satisfacción en su vida personal y se ven reflejadas en su desempeño laboral, dando inicio a una estabilidad satisfactoria; sin embargo en la autoestima negativa se ven reflejadas emociones poco placenteras como tristeza o rabia.

2. Causas de Autoestima Baja en el desarrollo Organizacional

El Psic. Rogger T. (2010), Lo consideramos cuando existe alguna falla o desajuste en el ambiente de trabajo, causada por abuso de autoridad, abuso sexual, discriminación social, raza, religiosa entre otros, o por los fracasos continuos que debilitan la seguridad y el convencimiento de ser capaces en su desempeño individual; por ello en el desarrollo de sus actividades no suelen notarse en rangos mayores de eficiencia. El no encontrar confianza en sí mismo se presentaran conflictos internos que le dan lugar a pensamientos o ideas irracionales que conlleven a hechos o actos erróneos.

2.2.2.14. Afrontamiento en la Baja Autoestima Laboral

Luis Gómez (2011) presenta las siguientes técnicas de Prevención:

- ❖ Debe aceptarse como parte inevitable de la vida, debe encontrarse así mismo, debe reconocer sus debilidades para encontrar solución.

- ❖ Mantener un estado de ánimo positivo a pesar de situaciones adversas que se presenten.
- ❖ Cuando las personas son sujetas a una baja autoestima, son también presas de rutinas estresantes por ello al realizar ejercicio físico aporta en la buena calidad de vida.
- ❖ Aumentar el grado de tolerancia frente a la incertidumbre en fracasos a nivel laboral y anticiparse al cambio.
- ❖ Rechazar las ideas irracionales, evaluar muy bien las decisiones que podamos elegir.
- ❖ Seguridad y confianza en las actividades de trabajo.

2.3. Hipótesis de la Investigación

2.3.1. Hipótesis General:

- Existe relación significativa entre el clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús-Chulucanas Piura 2013.

2.3.2. Hipótesis Específico:

- H₁ El Clima Social Familiar del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús – Chulucanas Piura 2013, es bajo.
- H₂ El nivel de la autoestima en el personal administrativos de la municipalidad de Villa Vicús-Chulucanas”, Piura 2013, es bajo.

- H₃ Existe relación significativa entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la autoestima del personal administrativo del municipio de Vicús-Chulucanas”, Piura 2013.
- H₄ Existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la autoestima del personal administrativo del municipio de Villa Vicús-Chulucanas”, Piura 2013.
- H₅ Existe relación significativa entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la autoestima en el personal administrativo del municipio de Villa Vicús-Chulucanas”, Piura 2013.

III. METODOLOGÍA

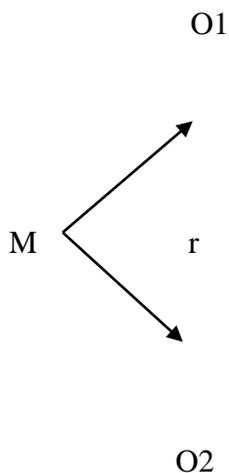
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación.

El tipo de investigación para este estudio es de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional; ya que se va a determinar el grado de relación que existe entre las variables: autoestima (O1) y el clima social familiar (O2), del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús-Chulucanas - Piura 2013.

3.2. Diseño de Investigación.

Transeccional, Transversal No experimental, porque la investigación se realizó sin manipular las variables independientes transeccional por que se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único y correlacional por que describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández,

Fernández y Baptista 2006)



Dónde:

01: medición de la autoestima

02: medición del clima social familiar

R: relación entre las dos variables: CSF y autoestima

M: muestra personal administrativo de la municipalidad de Villa – Vicús.

Chulucanas- Piura.

3.3. Población y Muestra.

Población:

La población estuvo conformada por el Personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús Chulucanas - Piura 2013.

Muestra:

La muestra ha sido seleccionada bajo el criterio no probabilístico por Conveniencia donde se ha considerado 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas - Piura 2013 tomando como base los siguientes criterios:

Criterio de Inclusión:

- Todos los trabajadores administrativos que asisten al llamado para la aplicación de los instrumentos, que hallan contestado toda la prueba.

Criterio de Exclusión:

- Todo el personal administrativo que no asisten al llamado para la aplicación de los instrumentos, que no hallan contestado toda la prueba, trabajadores que no deseen participar.

3.4. Definición y Operacionalización de la Variable

3.4.1. Clima social familiar.

Definición Conceptual (D.C): Entendido como la percepción que se tiene del ambiente familiar, producto de las interacciones entre los miembros del grupo familiar, en el que se considera la comunicación, la libre expresión, la interacción conflictiva que la caracteriza, la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, la organización familiar y el control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. (Moos, 197)

Definición Operacional (D.O.):

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	ITEMS
CLIMA SOCIAL	RELACIONES	Cohesión	1 ,11,21,31,41,51,61, 7 1,81
		Expresividad	2 ,12,22,32,42,52,62, 7 2,82
		Conflicto	3 ,13,23,33,43,53,63, 7 3,83

FAMILIA R	DESARROLL O	Autonomía	4 ,14,24,34,44,54,64, 7 4,84
		Área de Actuación	5 ,15,25,35,45,55,65, 7 5,85
		Área Social Recreativo	7 ,17,27,37,47,57,67, 7 7,87
		Área Intelectual Cultural	6 ,16,26,36,46,56,66, 7 6,86.
		Área de Moralidad Religiosidad.	8 ,18,28,38,48,58,68, 7 8,88.
		ESTABILIDA D	Área de Organización
		Área de Control	10 ,20,30,40,50,60,70, 80,90.

El clima social familiar será evaluado a través de una escala que considera las siguientes dimensiones: Relaciones, Desarrollo y Estabilidad. De acuerdo a los puntajes alcanzados en el instrumento, se establecerán en las siguientes categorías:

Puntajes

Muy buena	:	59 a +
Buena	:	55 a 58
Tendencia buena	:	53 a 54
Media	:	48 a 52
Tendencia mala	:	46 a 47
Mala	:	41 a 45
Muy mala	:	40 a –

3.4.2. Definición Conceptual (D.C): COOPERSMITH

El inventario de autoestima de Coopersmith: Es un instrumento de auto- reporte de 58 ítems, dentro del mismo el sujeto lee una sentencia declarativa y luego decide si esa afirmación es “igual que yo” o “distinto a mí”.

El inventario está referido a la percepción del paciente y/o estudiantes en cuatro áreas: autoestima general, social, familiar, escolar académica y una escala de mentira de ocho ítems.

3.5. Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Técnicas: Para el estudio se hará uso de la técnica de cuestionario.

Instrumentos: El instrumento a utilizar será la Escala de Clima Social Familiar (FES) de R.H. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet el cuál se presenta a continuación.

Instrumento: Escala de Clima Social Familiar FES

Nombre Original	:Escala de Clima Social Familiar (FES)
Autores	:R.H. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet
Adaptación	: TEA Ediciones S.A., Madrid, España, 1984
Estandarización para Lima:	César Ruíz Alva y Eva Guerra Turín.
Administración	: Individual y Colectiva
Duración	: Variable (20 minutos Aproximadamente)
Significación	: Evalúa las características socioambientales y las Relaciones personales en familia.
Tipificación	: Baremos para la forma individual o grupal, Elaborado con muestras para Lima Metropolitana.
Dimensiones que mide	: Relaciones (Áreas: Cohesión, Expresividad, Conflicto), Desarrollo (Áreas: Autonomía, Actuación, Intelectual- cultural, Social-Recreativo y Moralidad- Religiosidad), Estabilidad (Áreas: Control y Organización)

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez externa: Se asegurará la validez externa presentando el instrumento a 3 expertos en el área a investigar, quienes con sus sugerencias brindarán mayor calidad y especificidad al instrumento.

Validez interna: Para la validez interna, se obtendrá a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando para ello el estadístico de Correlación de Pearson.

Confiabilidad:

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizara el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach.

La validez y confiabilidad se realizará en cada sub proyecto que se derive del proyecto línea de investigación.

EL INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH Autor:

- Stanley Coopersmith, Escala de Autoestima de Coopersmith Adultos.
- **Publicación:** San Francisco. EE.UU (1967).
- **Traducción:** Panizo M.I.

- **Ámbito de Aplicación:** De 17 años a más.
- **Tipo de material:** Tests
- **Tiempo:** 10 a 15 minuto
- **Forma de Administración:** Individual y Colectiva.

El inventario de autoestima de Coopersmith es un instrumento de auto-reporte de 58 ítems, dentro del mismo el sujeto lee una sentencia declarativa y luego decide si esa afirmación es “igual que yo” o “distinto a mí”. El inventario está referido a la percepción del paciente y/o estudiantes en cuatro áreas: autoestima general, social, familiar, escolar académica y una escala de mentira de ocho ítems.

Tipo de análisis: Cuantitativo Básico.

Calificación: Cada ítem respondido en sentido positivo es computado con 2 puntos. Se suman los puntajes correspondientes a cada una de las escalas del Instrumento. Si el puntaje total obtenido resulta muy superior al promedio, ($T = 67$ o más), significaría que las respuestas del sujeto son poco confiables e invalidan la aplicación del inventario.

Por último, se pueden sumar todos los puntajes (menos la escala M) para obtener un indicador de la apreciación global que el sujeto tiene de sí mismo.

3.6 Plan de Análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos; así como el uso de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas con su respectiva prueba de significancia dependiendo el comportamiento de la(s) variable(s) en estudio.

El procedimiento de la información se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 19 para Windows, con el estadístico probatorio de Pearson y el programa informático Microsoft Office Excel 2007.

3.7 Principios Éticos

Se contó con la previa autorización del alcalde de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas - Piura 2013. Previo a la explicación de instrumentos Se les explico a los trabajadores los objetivos de la investigación; asegurándoles que se mantendrá de manera anónima la información obtenida de los mismos.

Para seguridad de los evaluados se le hizo firmar un Consentimiento informado de manera que, si rehúsa firmarlo, se los excluía del estudio sin ningún perjuicio para ellos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados:

Tabla 1.

Clima social familiar y autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura, 2013.

Autoestima	
Correlación de Pearson	-,148
Clima Social Familiar Sig. (bilateral)	,190
N	80

Fuente: Clima Social Familiar y Autoestima

En la tabla 1 se observa que no existe relación significativa entre el Clima Social Familiar y La Autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura 2013. Lo que se puede concluir que las variables correlacionales no son dependientes entre sí.

Tabla 2.

Clima social familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús.
Chulucanas – Piura, 2013.

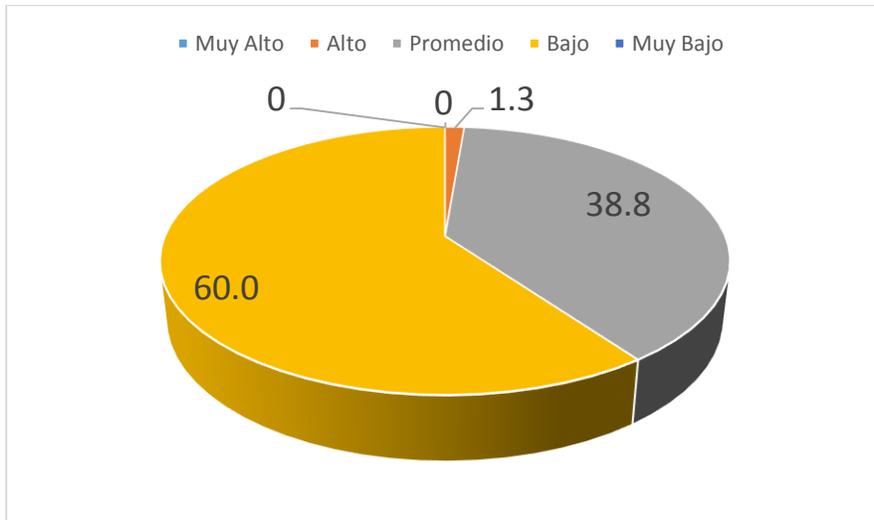
Niveles	f	%
Muy Alto	0	0
Alto	1	1.3
Promedio	31	38.8
Bajo	48	60
Muy Bajo	0	0
Total	80	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 se observa que la mayoría 60.0% de las personas del personal administrativo se ubican en niveles bajos, seguido de un 38.8 % quienes se ubican en nivel promedio y el 1.3 % en los niveles altos del clima social familiar.

Figura 1.

Clima social familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús.
Chulucanas – Piura, 2013.



Fuente: tabla 2.

Tabla 3.

Niveles de la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa

Vicús. Chulucanas – Piura, 2013.

Niveles	f	%
Muy Alto	8	10
Alto	12	15
Promedio	42	52.5
Bajo	11	13.75
Muy Bajo	7	8.75
Total	80	100

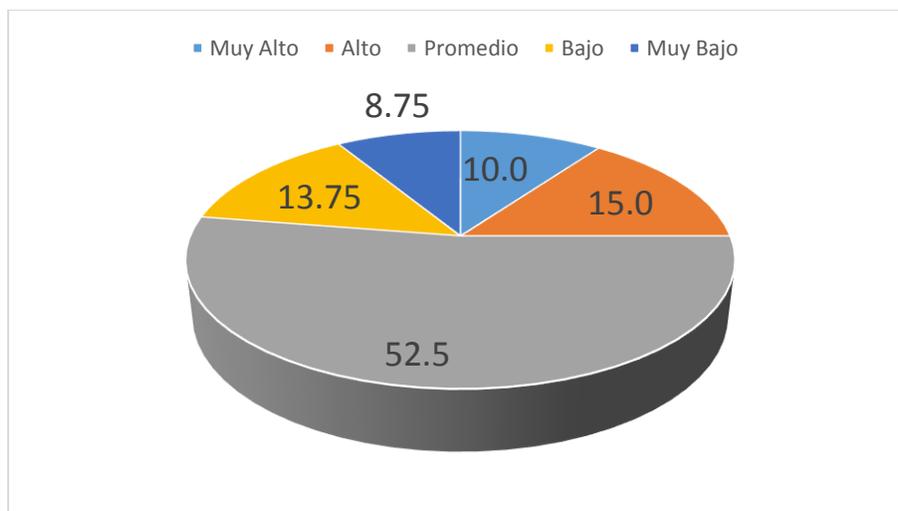
Fuente: Autoestima

En la tabla 3 se observa que el 52.5 % se ubica en un nivel promedio, seguido del 25.0 % se ubican en niveles altos y el 22.5 % se ubican en niveles bajos de autoestima en el personal administrativo.

Figura 2.

Niveles de la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús.

Chulucanas – Piura, 2013.



Fuente: tabla 3.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura, 2013.

Autoestima		
Dimensión Relaciones	Correlación de Pearson	-,270*
Sig. (bilateral)	,015	N 80

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Escala de Clima Social Familiar y Autoestima

En la tabla 4 se observa que si existe relación significativa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura, 2013. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales son dependientes entre sí.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura, 2013.

		Autoestima
Dimensión Desarrollo	Correlación de Pearson	-,006
	Sig. (bilateral)	,960
	N	80

Fuente: Escala de Clima Social Familiar y Autoestima

En la tabla 5 se observa que no existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la Autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura 2013. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales no son dependientes entre sí.

Tabla 6.

Relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura, 2013.

		Autoestima
Dimensión	Correlación de	
Estabilidad	Pearson	-,075
Sig. (bilateral)	,507	
N	80	

Fuente: Escala de Clima Social Familiar y Autoestima

En la tabla 6 se observa que no existe relación significativa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicús. Chulucanas – Piura, 2013. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales no son dependientes entre sí.

4.2. Análisis de Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del test del Clima Social Familiar y la Autoestima.

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima social familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013, teniendo en cuenta los resultado se puede concluir que no existe relación significativa entre las variables en mención. Concluyendo así que se define como Clima Social Familiar a una atmósfera donde se describe las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente, no influirá de manera directa en lo que se define a la Autoestima, es así como se pueden analizar las variables por separado, determinando a la Autoestima como la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo.

Dicho resultado se asemeja a la investigación realizada por el Municipio de San Luis - México, cuyos resultados demuestra que no existe correlación entre el Clima Social Familiar y la Autoestima.

En cuanto al siguiente objetivo podemos decir que en la población en que se realizó la investigación para determinar el nivel del Clima Social Familiar en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013 tiene un nivel bajo al 60%, lo cual nos indica que se encuentra en un nivel no adecuado de comunicación organización y vida en común entre los miembros de la familia, como lo afirma (Moos 1996), en su teoría de clima social familiar.

En cuanto a los niveles de Autoestima del personal administrativo de la Municipalidad muestran un nivel promedio de 52%, lo que se puede evidenciar que la evaluación que la persona realiza y mantiene comúnmente sobre sí mismo, se expresa a través de sus actitudes de aprobación y desaprobación, indicando el grado en que cada persona se considere capaz, significativa, competente y exitosa. Añade además que no está sujeta a cambios transitorios, sino más bien es estable al tiempo aceptando que en determinados momentos se dan ciertos cambios, expresado en las actitudes que toma sobre sí mismo; es de manera consiente (Coopersmith, 1969). Se puede decir que la familia no necesariamente pueda ser el factor principal, eso quiere decir que existen factores externos que si pueden ser la causa de la Autoestima.

Se puede evidenciar que existe relación significativa entre la Dimensión

Relaciones del Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales son dependientes entre sí. Definiendo a dimensión Relaciones como al grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza influirá de manera directa en la asertividad (Moos 1996).

En cuanto a la dimensión de Desarrollo del Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013 se encontró que las variables correlacionales son independientes. Concluyendo de esta forma que lo se define como Dimensión Desarrollo la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser permitidos o no por la vida en común (Moos 1996), no influirá en la Autoestima con la que no se halló correlación.

En cuanto a la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la Autoestima del Personal Administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013 se pudo concluir que las variables correlacionales son independientes. Concluyendo de esta forma a la definición como Dimensión Estabilidad a la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros (Moos 1996), no influirá en la Autoestima con la que no se halló correlación.

4.3. Contrastación de Hipótesis

De acuerdo a los resultados obtenidos estadísticamente podemos afirmar lo siguiente.

Contrastación de Hipótesis General:

HG: Se rechaza la hipótesis, existe relación significativa entre clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús – Chulucanas – Piura 2013.

Contrastación de Hipótesis Específicas:

- **H1:** Se acepta la hipótesis la categoría de clima social familiar que predomina en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013 es bajo.
- **H2:** Se rechaza la hipótesis del nivel de autoestima que predomina en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013 es bajo.

- **H3:** Se acepta la hipótesis existe relación significativa entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.
- **H4:** Se rechaza la hipótesis existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.
- **H5:** Se rechaza la hipótesis existe relación significativa entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.

V.CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones:

- No existe relación significativa entre la variable clima social familiar y autoestima en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.
- El clima social familiar en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013, es bajo
- El nivel de autoestima en el personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013, es promedio
- Existe relación significativa entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.
- No existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.
- No existe relación significativa entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura 2013.

5.2 Recomendaciones:

- Se le recomienda al Departamento de Psicología de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura realizar actividades que permitan mejorar el clima social familiar y fortalecer la autoestima del personal administrativo.
- Informar al Departamento Psicológico de la Municipalidad de Villa Vicús Chulucanas – Piura, sobre los resultados que se obtuvieron en la investigación para que estos sean tomados en cuenta en la elaboración y aplicación de las actividades que se programen.
- Realizar talleres vivenciales que permitan mejorar y fortalecer los lazos familiares del personal administrativo.
- Promover y desarrollar programas de carácter teórico práctico dirigidos a los trabajadores administrativos que presenten un clima social familiar bajo. • Promover y desarrollar programas de carácter teórico práctico dirigidos a los trabajadores administrativos que presenten una autoestima baja.
- Realizar estudios de replicación de la presente investigación que involucren al personal administrativo, de servicio y funcionarios.

REFERENCIAS.

- Alcántara, J. (1993). *Como educar la autoestima*. Barcelona. Aula práctica. Editorial CEAC S.A.
- Benites, L. (1997). Tipos de familia, habilidades sociales y autoestima en un grupo de adolescentes en situación de riesgo. *Revista Cultura UPSMP*, 12.
- Bomba y Jaklewicz – 1997. *La Disfuncionalidad Familiar y La Depresión*. Bonet, J. (1991) *Sé amigo de ti mismo: Manual de Autoestima*. Barcelona. Editorial Herder. Segunda Edición.
- Branden, N. (1993). *Cómo mejorar su autoestima*. México. Editorial Paidós.
- Branden, N. (1997). *El respeto hacia uno mismo*. Barcelona. Editorial Paidós.
- CEDRO (Cit. Villanueva 1994). *Funciones de la Familia*.
- Haeussler, I. y Milicic (1996). *Confiar en uno mismo. Programa de autoestima*. Santiago. Ediciones Dolmen.
- Hart. (1998). *Recupera tu autoestima*. Barcelona. Editorial Obelisco.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México.
- Maya Betancourt, Arnobio. 2007. *El Taller educativo*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mckay, M. y Fanning, P. “*Autoestima: Evaluación y mejora*”. Barcelona. Editorial Martínez

Olortegui Miranda, F. (2005). *Diccionario De Psicología*. San Marcos. Lima.

ISO 690

Proto, L. (1993). *Sé tú mejor amigo. Autoestima, Salud y felicidad: Técnicas de Superación*. Barcelona. Editorial Kairos.

Moos, R., Moos, B. S., & Trickett, E. (1993). Escala de clima social familiar (FES).
Madrid España: TEA Ediciones SA.

Torres, E. y Luna, J. (1995). *Desarrollo de la autoestima en niños y adolescentes* Lima. CEP
SKinner

ANEXOS

Escala de Clima Social Familiar (FES)

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que Ud. Tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

(NO ESCRIBA NADA EN ESTE IMPRESO)

.....

1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.
3. En nuestra familia peleamos mucho.
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.

8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.

9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.

10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.



11. Muchas veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato.

12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.

13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.

14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.

15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.

16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc)

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.

18. En mi casa no rezamos en familia.

19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.

20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.



21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.

22. En mi familia es difícil “desahogarse” sin molestar a todos.

23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.

24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.

25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.

26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.

27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.



31. En mi familia estamos fuertemente unidos.
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y “que gane el mejor”
36. Nos interesan poco las actividades culturales.
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.
38. No creemos en el cielo o en el infierno.
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.



41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.
 47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.
 48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.
 49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.
 50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.
 51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.
 52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.
 53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.
 54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.
 55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.
 56. Algunos de nosotros toca algún instrumento musical.
 57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.
 58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.
 59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.
 60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.
- ⇒
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.
 62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.
 63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.

64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.



71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.
72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.
75. “Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.



81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literaria.
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.

(COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES)

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES)

Nombre y Apellidos:.....

Edad:..... Sexo: Masculino () Femenino () Fecha de Hoy...../...../.....

Institución Educativa:.....Grado/ Nivel:.....

N° de hermanos:..... Lugar que ocupa entre hermanos: 1 2 3 4 5 6 ()

Vive: Con ambos padres () solo con uno de los padres () Otros:.....

La familia es natural de:.....

1	11	21	31	41	51	61	71	81
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
2	12	22	32	42	52	62	72	82
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
3	13	23	33	43	53	63	73	83
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
4	14	24	34	44	54	64	74	84
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
5	15	25	35	45	55	65	75	85
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
6	16	26	36	46	56	66	76	86
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
7	17	27	37	47	57	67	77	87
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
8	18	28	38	48	58	68	78	88
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
9	19	29	39	49	59	69	79	89
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
10	20	30	40	50	60	70	80	90
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F

Análisis: _____

COOPERSMITH'S SELF-ESTEEM INVENTORY

IAE DE COOPERSMITH

INSTRUCCIONES

Aquí hay una serie de declaraciones. Por favor, responde a cada declaración del modo siguiente:

Si la declaración describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "igual que yo" (columna A) en la hoja de respuestas. Si la declaración no describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "distinto a mí" (columna B) en la hoja de respuestas.

No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer qué es lo que habitualmente sientes o piensas.

Ejemplo: Me gustaría comer helados todos los días.

Si te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "igual que yo", frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Si no te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "distinto a mí", frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

MARCA TODAS TUS RESPUESTAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS.

No escribas nada en este cuadernillo

Declaraciones

1. Paso mucho tiempo soñando despierto.
2. Estoy seguro de mí mismo.
3. Deseo frecuentemente ser otra persona.
4. Soy simpático.
5. Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos.
6. Nunca me preocupo por nada.
7. Me abochorna (me da “plancha”) pararme frente al curso para hablar.
8. Desearía ser más joven.
9. Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera.
10. Puedo tomar decisiones fácilmente.
11. Mis amigos gozan cuando están conmigo.
12. Me incómodo en casa fácilmente.
13. Siempre hago lo correcto.
14. Me siento orgulloso de mi trabajo (en la escuela).
15. Tengo siempre que tener a alguien que me diga lo que tengo que hacer.
16. Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cosas nuevas.
17. Frecuentemente, me arrepiento de las cosas que hago
18. Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.
19. Usualmente, mis padres consideran mis sentimientos.
20. Nunca estoy triste.
21. Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo

22. Me doy por vencido fácilmente.
23. Usualmente, puedo cuidarme de mí mismo.
24. Me siento suficientemente feliz.
25. Preferiría jugar con niños menores que yo.
26. Mis padres esperaban demasiado de mí.
27. Me gustan todas las personas que conozco.
28. Me gusta que el profesor me interrogue en clases.
29. Me entiendo a mí mismo.
30. Me cuesta comportarme como en realidad soy.
31. Las cosas en mi vida están muy complicadas.
32. Los demás (niños) casi siempre siguen mis ideas.
33. Nadie me presta mucha atención en casa.
34. Nunca me regañan.
35. No estoy progresando en la escuela como me gustaría.
36. Puedo tomar decisiones y cumplirlas.
37. Realmente no me gusta ser un muchacho (una muchacha.)
38. Tengo una mala opinión de mí mismo.
39. No me gusta estar con otra gente.
40. Muchas veces me gustaría irme de casa.
41. Nunca soy tímido

42. Frecuentemente, me incomoda la escuela.
43. Frecuentemente, me avergüenzo de mi mismo.
44. No soy tan bien parecido como otra gente.
45. Si tengo algo que decir, habitualmente lo digo.
46. A los demás "les da" conmigo.
47. Mis padres me entienden.
48. Siempre digo la verdad.
49. Mi profesor me hace sentir que no soy gran cosa.
50. A mí no me importa lo que me pasa.
51. Soy un fracaso.
52. Me incomodo fácilmente cuando me regañan.
53. Las otras personas son más agradables que yo.
54. Habitualmente, siento que mis padres esperan más de mí.
55. Siempre sé qué decir a otras personas.
56. Frecuentemente, me siento desilusionado en la escuela.
57. Generalmente, las cosas no me importan.
58. No soy una persona confiable como para que otros dependan de mí.

Hoja de Respuestas

Nombre: _____ Fecha: ____ F. de nacimiento: _____

Edad: _____ Centro Laboral: _____

Pregunta	Igual que yo	Distinto a mí	Pregunta	Igual que yo	Distinto a mí
Ejemplo	()	()			
1	()	()	30	()	()
2	()	()	31	()	()
3	()	()	32	()	()
4	()	()	33	()	()
5	()	()	34	()	()
6	()	()	35	()	()
7	()	()	36	()	()
8	()	()	37	()	()
9	()	()	38	()	()
10	()	()	39	()	()
11	()	()	40	()	()
12	()	()	41	()	()
13	()	()	42	()	()
14	()	()	43	()	()
15	()	()	44	()	()
16	()	()	45	()	()
17	()	()	46	()	()
18	()	()	47	()	()
19	()	()	48	()	()
20	()	()	49	()	()
21	()	()	50	()	()
22	()	()	51	()	()
23	()	()	52	()	()
24	()	()	53	()	()
25	()	()	54	()	()
26	()	()	55	()	()
27	()	()	56	()	()
28	()	()	57	()	()
29	()	()	58	()	()

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TECNICAS
Existe Relación entre el Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas – Piura, 2013.	<p>Clima Social Familiar</p> <hr/> <p>Autoestima</p>	<p>Dimensión Relaciones</p> <p>Dimensión Desarrollo</p> <p>Dimensión Estabilidad</p> <hr/> <p>Autoestima alta</p> <p>Autoestima promedio</p> <p>Autoestima baja</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL:</p> <p>Determinar la Relación entre el Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>- Identificar el Clima Social Familiar en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>- Identificar la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>- Identificar la Relación entre la dimensión de Relaciones del Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>- Identificar la Relación entre la dimensión de Desarrollo del Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Transeccional</p> <p>Transversal</p> <p>No Experimental</p> <hr/> <p>POBLACION</p> <p>Conformada por el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas – Piura, 2013.</p> <hr/> <p>MUESTRA:</p> <p>80 personas del personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas – Piura, 2013.</p>	<p>Cuestionario</p> <hr/> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Escala del Clima Social en la Familia (FES).</p> <p>Inventario de Autoestima de Coopersmith</p>

			<p>municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>- Identificar la Relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe Relación significativa entre el Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - El Nivel del Clima Social Familiar en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013, es Bajo. - La Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013. Es Baja. - Existe relación Significativa entre la dimensión de Relación del Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>- Existe relación Significativa entre la dimensión de Desarrollo del Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013.</p> <p>- Existe relación Significativa entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la Autoestima en el personal administrativo de la municipalidad de villa Vicús Chulucanas –Piura, 2013..</p>	
--	--	--	---	--

“Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria”

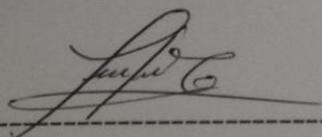
15 de Octubre del 2013

Dirigido a: JUAN JAVIER LOPEZ ATOCHE
Alcalde de la Municipalidad de Villa Vicus –Chulucanas

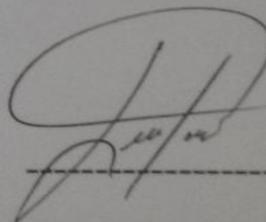
Yo DIANA MARGO TINEO GARCIA identificada con DNI N°47686326 .Estudiante de la universidad ULADECH ANGELES DE CHIMBOTE de la escuela de PSICOLOGIA.

El presente documento, es para solicitar permiso con fines a realizar test psicológico al personal administrativo de la municipalidad de Villa Vicus –Chulucanas –Piura .El cual medirá la autoestima del personal, para así realizar mi proyecto de investigación.

Agradeciendo su gentil consideración.



Diana Tineo García



Javier López Atoche