

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Clima Social Familiar en trabajadores del área de producción de una empresa
de consumo masivo en Lurigancho - Chosica

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Diego Martín Casuso Rodríguez

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi Familia, a mis padres quienes siempre confiaron y me brindaron su apoyo incondicional, a mi hermano y mi novia quienes siempre estuvieron atentos y estuvieron a mi lado cuando las cosas se ponían difíciles, y a mis amigos que siempre me dieron ánimos a seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme una familia que me día a día en todo lo que hago, a mi casa de estudios por brindarme la oportunidad de estudiar, graduarme, titularme y ser un profesional, al mi asesor, por su dedicación y paciencia para culminar está investigación, agradezco el apoyo brindado a todos mis seres queridos quienes creyeron en mí y me apoyaron incondicionalmente culminar de manera satisfactoria este trabajo de Tesis.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 003-FPs y TS.- 2019, expongo ante ustedes mi investigación titulado “Clima social familiar en los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Diego Martín Casuso Rodríguez

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas Específicos.....	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación	17
CAPITULO II	20
MARCO TEORICO.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales:	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.2. Bases teóricas	23

2.2.1.	Clima social familiar	23
2.2.2.	Reseña histórica del clima social familiar	25
2.2.3.	Características del clima social familiar.....	26
2.2.4.	Importancia del clima social familiar	26
2.2.5.	Dimensiones del clima social familiar	31
2.2.6.	Factores del clima social familiar.....	32
2.2.7.	Funciones de la familia.....	33
2.2.8.	Influencia de la familia en el desarrollo de la personalidad	34
2.2.9.	Modelos Teóricos del clima social familiar	38
2.3.	Definiciones conceptuales	40
CAPITULO III		44
METODOLOGÍA.....		44
3.1.	Tipo y diseño de la investigación	44
3.1.1.	Tipo	44
3.1.2.	Diseño	44
3.2.	Población y Muestra	44
3.2.1.	Población	44
3.2.2.	Muestra	45
3.3.	Identificación de la Variable y su operacionalización	45
3.4.	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	47
3.4.1.	Ficha Técnica.....	47
3.4.2.	Validez	48
3.4.3.	Confiabilidad.....	48
3.4.4.	Baremos.....	48
CAPITULO IV		49
PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		49
4.1.	Procesamiento de los resultados.....	49

4.2. Presentación de resultados.....	49
4.3. Análisis y discusión de los resultados.....	58
4.4 Conclusiones	61
4.5. Recomendaciones	62
CAPITULO V	63
PROGRAMA DE INTERVENCIÓN	63
5.1. Denominación del programa	63
5.1.1. Objetivo general	63
5.1.2. Objetivos específicos	63
5.2. Justificación del problema.....	63
5.3. Establecimiento de objetivos.....	65
5.4. Sector dirigido	72
5.5. Establecimiento de conductas problema y metas	72
5.5.1. Conducta Problema.....	72
5.5.2. Conducta Meta.....	73
5.6. Metodología de la intervención	73
5.7. Instrumentos y/o materiales a utilizar.....	74
5.8. Cronograma	76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	81
ANEXOS	86
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	87
Anexo 2. Instrumento aplicado	88
Anexo 3 Aprobación de la tesis	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4. Resultado de similitud	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Operacionalización de la variable</i>	46
Tabla 2.	<i>Baremos de la Escala del Clima Social Familiar (FES)</i>	48
Tabla 3.	<i>Estadísticos generales</i>	49
Tabla 4.	<i>Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes del Clima Social Familiar</i>	50
Tabla 5.	<i>Nivel de clima social familiar</i>	51
Tabla 6.	<i>Nivel de Relación en la escala de clima social familiar</i>	53
Tabla 7.	<i>Nivel de Desarrollo en la escala de clima social familiar</i>	55
Tabla 8.	<i>Nivel de Estabilidad en la escala de clima social familiar</i>	57

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Nivel de clima social familiar	52
<i>Figura 2.</i> Nivel de Relación en la escala de clima social familiar.....	54
<i>Figura 3.</i> Nivel de Desarrollo en la escala de clima social familiar	56
<i>Figura 4.</i> Nivel de Estabilidad en la escala de clima social familiar	58

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de clima social familiar en los trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, Huachipa, Lurigancho-Chosica, Lima, 2019. La investigación se presenta de tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores del sexo masculino entre las edades de 18 a 45 años. Se utilizó el instrumento de la Escala de Clima Social Familiar (FES) de Moos y Trickett, adaptada por Cesar Ruiz Alva y Eva Guerra Turín (1993). Los resultados obtenidos confirman que el 67,8% de los participantes presentan un clima social familiar medio, asimismo la dimensión de relación el 66.67% de los participantes se encuentran en una categoría media mientras que el 23,33% comparten entre las categorías de tendencia mala y mala; en la dimensión de desarrollo podemos encontrar que el 46,67% de los colaboradores se encuentran un nivel medio y a su vez el 33,33% está ubicado entre las categorías tendencia mala y muy mala y solo el 20% se encuentra distribuido entre las categorías de tendencia y muy buena; finalmente en la dimensión de estabilidad identificamos que el 90% de los sujetos se encuentran en una categoría media, mientras que observamos que el 6,67% se ubica en una tendencia buena y el 3,33% en una tendencia mala dentro de las categorías en el clima social familiar. Los resultados determinan que la población posee un nivel medio en cuanto al nivel de clima social familiar indistinto de la edad de los trabajadores.

Palabras clave: Clima social familiar, trabajadores, categoría, dimensión, área de producción.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the level of social climate in the family scale in workers from the production area of a mass consumption company in Lurigancho-Chosica, Huachipa, Lurigancho-Chosica, Lima, 2019. The research is presented as a descriptive one, with non-experimental cross-sectional design. The sampling was non-probabilistic the sample consisted of 30 male workers between the ages of 18 to 45 years. We used the instrument of the Family Social Climate Scale of Moos and Trickett, adapted by Cesar Ruiz Alva and Eva Guerra Turin (1993). The results obtained confirm that 67.8% of the participants have an average family social climate, as well as the relationship dimension 66.67% of the participants are in an average category while 23.33% share among the trend categories bas and very bad; in the development dimension we can find that 46.67% of employees are at an average level and in turn 33.33% is located between the bad and very bad trend categories and only 20% is distributed among the ; in the development dimension we can find that 46.67% of employees are at an average level and in turn 33.33% is located between the bad and very bad trend categories and only 20% is distributed among the good and very good trend categories; finally in the dimension of stability we identified that 90% of the subjects are in a middle category, while we observe that 6.67% is located in a good trend and 3.33% in a bad trend within the categories in the family social climate scale. The results determine that the population has an average level in terms of the level of family social climate indistinct of the age of the workers.

Key Words: Family social climate, workers, category, dimension, production area.

INTRODUCCION

Los dos ámbitos más importantes para toda persona son la familia y el trabajo. No obstante, una de las realidades más complejas que vive la familia es su relación con el medio laboral por el hecho que los padres laboran entre 8 a 12 horas diarias con la misión de solventar económicamente todos los gastos generados en la propia familia. Por otro lado, los hijos presentan una gran demanda de tiempo, por lo que ambos padre y madre presentan una serie de responsabilidades y acuerdos a tener presente generándoles ansiedad, estrés entre otros, debido a que observan con desesperación que la situación se encuentra fuera de su control. Esto no es tarea fácil, sin embargo, muchos acuden al trabajo acumulados de conflictos los cuales no han resuelto aún en casa entre los que encontramos: conflictos matrimoniales, discusiones parentales, agresión física, agresión psicológica, dificultades económicas, enfermedades, gastos no planificados, entre otros. Por todo lo anterior mencionado se nos visualiza que el núcleo familiar es de suma importancia a tener en cuenta para las organizaciones.

Si bien algunas organizaciones tienen presenta la importancia de un apropiado clima laboral como un medio para incrementar la producción de los miembros que componen a la misma, las familias deben cuidar el clima familiar. Ambos son sistemas donde las interrelaciones entre los integrantes que lo conforman inciden en su salud biopsicosocial. Por ende, el clima social familiar se encuentra relacionado con las interacciones que los padres forman con los hijos en el hogar, las cuales varían entre cantidad y calidad. Por lo que el tipo de interacción familiar que establezcan los sujetos desde la infancia ejerce una fuerte influencia a lo largo de las diferentes etapas de la vida, facilitando o dificultando las relaciones en las diferentes áreas de actividad educativa, social, sexual, familiar y laboral.

El área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica viene presentando fallas en el desempeño y motivación de los trabajadores. Existe una significativa cantidad de empleados que presentan desmotivación y eventual retiro de la empresa, dando como resultado una baja producción en el área eventualmente llevando a un incumplimiento de las metas del mes propuestas por los mismos empleadores y así afectando la realidad económica de dicha empresa. La realidad que se viene presentando se debe a diversos factores, sin embargo se

infiere en este caso que los trabajadores pueden ser afectados por el clima social familiar en el que se desarrollan día a día, esto se debe a que la familia es el principal factor de desarrollo tanto para la personalidad, como para el contacto interpersonal en la persona, sin pasar por alto que también es la principal fuente de motivación hacia las responsabilidades tales como el trabajo, de acuerdo a esta explicación determinamos que es un aspecto destacado para el progreso de los trabajadores hacia sus responsabilidades laborales, es de acuerdo a lo mencionado por Moos, Moos & Trickett que buscaremos evaluar y describir las relaciones interpersonales entre los miembros de las familias y los aspectos de desarrollo que abarcan mayor importancia en ellos.

En el capítulo I se describe la realidad problemática de como el clima social familiar influye en el rendimiento laboral de los colaboradores, por ende, a las organizaciones, a nivel internacional y nacional.

En el capítulo II se detalla el marco teórico, donde se presentarán los antecedentes internacionales, nacionales y las bases teóricas de la presente investigación.

En el capítulo III se expone la metodología de la investigación, el tipo, diseño, población, muestra y el instrumento de evaluación utilizado.

En el capítulo IV se sustenta el procesamiento de los resultados, la tabla de resultados obtenidos, así como las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, en el capítulo V se presenta el programa de intervención con la meta de incrementar positivamente la relación clima social familiar y trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

A nivel mundial el clima social familiar consiste en el ambiente social en el que se desarrollan los integrantes de una familia donde se encuentra influido a su vez por los valores, el tipo de comunicación y de relación que mantiene cada uno de ellos, variables socioculturales, entre otros. Cuando un clima familiar es adecuado, facilita el crecimiento y potencia el desarrollo de cada uno de los integrantes que la conforman. “La familia es la entidad universal y el concepto más básico de la vida social. Este concepto del papel de la familia varía según las sociedades y culturas” (ONU 1995).

A nivel internacional, considerables cambios sociodemográficos como la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, el incremento de parejas en las que ambos laboran y la ampliación de la esperanza de vida han generado que muchos individuos presenten diversos conflictos al momento de buscar un equilibrio entre su vida laboral y familiar. Estas situaciones sustentan el aumento de las parejas en las que ambos integrantes participantes laboran en diversas organizaciones. La paternidad, la maternidad, el nacimiento del primogénito, entre otros, conlleva a la pareja a realizar tres roles distintos tanto en el ámbito laboral, conyugal y parental de forma simultánea generando que determinadas parejas vivencien un desbordamiento entre el ámbito laboral y familiar. Entre los años 1990 y 2008, la participación laboral femenina aumento de 32% a 53%, habiendo en la actualidad más de 100 millones de mujeres insertadas en el mercado laboral de la región. Sin embargo, no existen quiebres significativos en las concepciones culturales predominantes que consideran que la producción social es una responsabilidad de las mujeres, y no una necesidad de las sociedades. Si bien comparten las mujeres con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas (OIT y PNUD 2009).

Las consecuencias en base a todo lo anterior mencionado, consiste en una crisis de los mecanismos tradicionales de conciliación, cuyo peso cae en manos de

las mujeres. La sobrecarga de responsabilidades familiares, se encuentra basada en la discriminación y desventajas que las mujeres experimentan en el ámbito laboral, manifestándose mediante: mayores dificultades para ubicarse laboralmente habiendo una menor tasa de participación laboral y mayor tasa de desempleo. Menores oportunidades y posibilidades de ascenso reducidas, menores ingresos y mayor informalidad (OIT y PNUD 2009).

El logro de la equidad entre varones y mujeres en el ámbito laboral-familiar requiere que ambos compartan del trabajo doméstico mas no únicamente el productivo, valorizando la importancia de ambos aspectos para bienestar de toda la familia. Por ello a la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación se deben apostar por mayores grados de equidad y de democratización de las diversas funciones garantizando de esta manera el derecho a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar tanto en hombres como mujeres (OIT y PNUD 2009).

En el Perú, uno de los mayores problemas es que las empresas no han logrado controlar la alta recurrencia de conflictos familiares que el régimen laboral ocasionado en la vida cotidiana de sus colaboradores pertenecientes a una organización. Un colaborador con considerables conflictos familiares dificultosamente podrá obtener un favorable rendimiento laboral, más aún si la remuneración económica no es la esperada, los días laborales son mayores al igual que las horas dedicadas por día.

El MIMP señala que una de sus funciones primordiales consiste en fomentar políticas de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales, apostando por que las familias que compartan las labores de cuidado, la importancia del descanso pre y post natal de una madre trabajadora, la obligación de los centros laborales públicos y privados que cuenten con un lactario, leyes de protección de la trabajadora gestante, licencia por adopción y la prohibición de discriminación remunerativa entre hombres y mujeres (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2018).

Según el INEI existen 16 millones 511 mil trabajadoras/es en el año 2017 de los cuales el 55,8% son varones, mientras que el 44,2% son mujeres y que solo el 55,9% posee un contrato, mientras que un 42,5% no, por lo que el tema de la

informalidad laboral, mayores jornadas de tiempo y menor remuneración son aspectos a tener en consideración cuando hacemos hincapié en el clima social familiar (INEI 2018)

El clima social familiar juega un papel fundamental dentro de las organizaciones. El cuidado de los hijos constituye un desafío enorme para los padres que laboran, en especial en los países con escasas prestaciones públicas. La falta de una atención de calidad asequible es una de las razones fundamentales por las que la mujer, en comparación al varón, abandona a la fuerza el trabajo. Por ello, un servicio de bajo costo que las organizaciones puede ofrecer a sus empleados es proporcionarles información sobre los servicios de guardería y derivarlos a ellos. Así mismo, pueden asociarse con otras empresas, ofreciéndoles la posibilidad de compartir gastos de guardia. Gracias a ello, el personal, en especial las mujeres, pueden permanecer activas y productivas en el centro de labores, sin desatender a sus familiares (OIT 2018).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es el nivel de clima social familiar de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel dimensión de relaciones de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica?
- ¿Cuál es el nivel dimensión de desarrollo de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica?
- ¿Cuál es el nivel de dimensión de estabilidad del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de clima social familiar de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de dimensión de relaciones de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.
- Determinar el nivel de dimensión de desarrollo de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.
- Determinar el nivel de dimensión de estabilidad del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

1.4. Justificación

Estudiar el clima social familiar y los efectos que ocasiona en el ámbito laboral y viceversa son de suma importancia no solo para los padres de familia, sino también para los hijos. Actualmente, se considera que lo más importante según la sociedad consiste en ser productivo aportando a la misma. Así mismo, muchas parejas consideran el no tener hijos sino hasta lograr una adecuada estabilidad económica para plantearse la posibilidad de tener 1 o máximo 2 hijos. No obstante, cuando el hijo o hija no ha sido planificado genera diversas dificultades en el clima social familiar más aun cuando ambas partes no son independientes económicamente o no ganan lo económicamente necesario.

Su importancia, por ende, es bastante lógica. Las organizaciones tengan conocimiento por qué los padres de familia requieren de horarios flexibles. Esta conciliación entre clima social familiar y ámbito laboral aporta estabilidad familiar, reduce el estrés-ansiedad, los menores de edad pasan mayor tiempo de calidad con sus padres teniendo mayor salud emocional, ambos padres serán más productivos en el ámbito laboral, el nivel de satisfacción laboral y productividad se verá incrementando debido a que ambos padres tendrán presente que la

organización donde se desempeñan los tiene en cuenta y les presta las debidas facilidades para un mejor desenvolvimiento de su estado biopsicosociocultural.

La implementación racional de políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones puede generar diversos beneficios, los cuales afectan tanto en los colaboradores como en las propias organizaciones. Las empresas pioneras que han incorporado algunas de estas nuevas políticas, en su mayoría, han presentado costos mínimos con grandes beneficios (Jiménez, y otros 2009).

Así mismo, se presenta una mejor adaptación y capacidad para afrontar los cambios, mejores opciones al momento de presentarse la retención laboral obteniendo considerables ahorros en el reclutamiento, inducción y entrenamiento, incrementos en la producción, disminución del ausentismo, rotación e incremento del clima laboral (Casper y Harris 2008).

En el aspecto teórico esta investigación permitirá contribuir con más estudios en el campo de la psicológica organizacional relacionado al ámbito familiar las cuales en su mayoría van orientadas desde una perspectiva clínica y educativa.

En el aspecto practico esta investigación permitirá identificar positivamente como es el clima social familiar en los trabajadores del área de producción de una empresa masivo en Lurigancho-Chosica brindando dar pie a otras investigaciones y plantear nuevas formas de intervención en función a los resultados obtenidos.

En el aspecto metodológico los puntos que se plantean en esta investigación aportaran elementos considerables para utilizarlas en futuras investigaciones de contenido similar. Cabe mencionar como punto destacable que el instrumento ejecutado durante la investigación nos garantiza que los hallazgos se dan de manera objetiva porque se encuentra adaptado a la realidad peruana, la cual es una escala de clima social familiar realizada por el psicólogo Moos.

De acuerdo a lo explicado anteriormente, el determinar el nivel de clima social familiar de los trabajadores en el área de producción de la empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, es de gran importancia para descubrir de qué manera esto influye en el rendimiento que no permite el logro de las meta plasmadas y de esta manera poder plantear alternativas en las cuales podamos dar alguna solución para que los trabajadores puedan mejorar en cuanto al desempeño

y motivación mejorando de este modo la productividad en la empresa, con esta investigación se pretende determinar los factores del clima social familiar que influyen actualmente en el rendimiento y motivación de los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Baeza, S. (2017) en España publicó la investigación “La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la perspectiva de profesoras de una universidad pública del sureste de México” con una muestra de 89 profesoras provenientes de todos los campos multidisciplinarios y la aplicación de diversos cuestionarios adaptados a medir determinados aspectos se descubrió que hay un lento avance hacia la equivalencia entre hombres y mujeres, no obstante se sigue prevaleciendo el pensamiento de que las tareas domésticas y el trabajo de cuidados, son responsabilidad exclusiva del sexo femenino y no de corresponsabilidad familiar.

Ortega, A.; Rodríguez, D. y Jiménez, A. (2013) en Chile publicó la investigación “Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena” mediante el uso de tres instrumentos: cuestionario de participación en el trabajo familiar, interacción familiar y autoeficacia parental a 224 trabajadores de una empresa chilena se observó que no existen diferencias en el nivel de equilibrio trabajo familia entre hombres y mujeres, no obstante con respecto a la corresponsabilidad se evidenciaron diferencias significativas que indican que las mujeres realizan más tareas en el hogar a pesar de su jornada laboral.

Salas F. y Valenzuela N., (2012) en Chile publicaron su investigación “Conciliación trabajo-tiempo familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunilla de Coronel” haciendo uso de dos cuestionarios: interacción trabajo-familia SWING y compromiso organizacional de Meyer y Allen a 44 encuestados concluyeron que la relación positiva entre “interacción positiva familia-trabajo” con “Salidas pactadas entre el trabajador y el empleador”, indica que al aumentar

las salidas, el trabajo se ve favorecido de forma positiva por la familia, mientras que la interacción entre trabajo-familia con compromiso organizacional no existe relación, dando a entender que la dinámica positiva o negativa entre trabajo-familia no afecta a ninguno de los tres compromisos.

Madriz, S. y Rodríguez, G. (2010) en Venezuela publicaron su investigación “Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras del estado de Sucre” a 91 colaboradores mediante la aplicación del cuestionario responsabilidad empresarial PYMES y de clima organizacional Great Place to Work obtuvieron que el nivel obtenido de balance entre vida laboral y familiar percibida por la población posee una puntuación de 3,66 significando que la empresas sujetas al estudio presentan oportunidades de mejora para el establecimiento de medidas que fomenten el buen uso del tiempo para que las actividades aborales no interfieran con las actividades de la vida privada de sus colaboradores, también se pudo apreciar que la influencia de la vida familiar en el trabajo de los colaboradores fue alto, con una puntuación de 3,30 dando a entender que la vida familiar de la población estudiada posee elementos que de alguna manera u otra poseen un impacto positivo sobre las actividades laborales. Por todo lo mencionado se llegó a la conclusión de una relación positiva y moderada entre calidad de vida laboral y la conciliación trabajo-familia.

Otálora, G. (2007) en Colombia publicó su investigación “La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas” con una muestra de 450 empleados y por medio del uso de cuestionarios “conflicto trabajo familia” de Carlson y “escala de estrés general” de Stanton descubrieron que existe una relación positiva entre sobrecarga en el trabajo, las responsabilidades familiares, estrés y conflicto trabajo-familia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Grados, S. y Gutiérrez, C. (2018) en Huacho-Perú publicaron su investigación “Interacción trabajo-familia del personal femenino administrativo del hospital Guillermo Kaelin de la Puente” determinaron

mediante el cuestionario “Conflicto y conciliación vida familia-vida laboral” de 18 ítems a 40 mujeres administrativas que el 52,5% le dedica más tiempo al trabajo que a su familia, el 50% se siente tensionada en el trabajo haciendo que se vea afectado su ambiente laboral y el 35% adquiere comportamiento en favor a su familia generando inconvenientes en su ámbito laboral.

Perochena, M. y Armejo M. (2016) en Lima, Perú publicaron su investigación “Conciliación trabajo-familia en el Perú” a fin de identificar la realidad de la conciliación trabajo-familia realizaron una cuesta IFREI de 89 preguntas múltiples a 128 personas de ambos sexos ejecutivos hallando importantes datos como que el 63% de los encuestados cuenta con ayuda para el cuidado de los hijos ya sea de forma remunerada o por apoyo de un familiar, el 33% tiene dos hijos, el 23% un hijo, el 72% viven en pareja, 82% de hombres y 52% de mujeres tienen personal a cargo, el 34% no jugo con sus hijos ni un solo día de la semana pasada, el 50% de los encuestados le dedican a la semana hasta 50 horas a sus hijos, el 40% entre 21 a 40 horas y el 10% no le dedica tiempo alguno.

Guzmán, K. (2015) en Trujillo-Perú publicó su investigación “Conciliación familia-trabajo de los colaborados en sistema laboral atípico según lugar de procedencia, de la empresa APC corporación S.A, en compañía minera Antamina” mediante una muestra de 138 colaboraciones de la empresa APC y el cuestionario “interacción familia-trabajo y participación en el trabajo familiar” obtuvo que el 32% considera que las exigencias de la paternidad/maternidad hace que se sientan tensos, 31 considera que no ha logrado ser el tipo de madre/padre que le gustaría ser, mientras que un 48% presentada un nivel deficiente de interacción familia trabajo.

Cruz, Ley, Necochea y Ocampo (2013) en Pucallpa-Perú publicaron su investigación “Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares” estudiaron la relación entre el crecimiento de horas laborales y los conflictos familiares de los colaboradores de la empresa NAO, en donde mediante el uso de cuestionarios y entrevistas hallaron que el aumento de las horas laborales permitió incrementar considerablemente la producción,

más se apreció un considerable deterioro de las relaciones en el hogar generadas por la menor interacción con sus familiares.

Del Castillo E., Fuchs R., Vera S., Arizkuren A. y Agarwala T., (2001) en Lima-Perú publicaron su investigación “Balance trabajo-familia: cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa” analizaron la conexión presente entre tres variables centrales en el tema del equilibrio trabajo-familia: la cultura organizacional, el conflicto que se produce entre las demandas, presiones de ambos mundos y el deseo de permanencia del colaborador en su centro de trabajo. Las encuestas se dirigieron a empresas consideradas grandes las cuales cuentan con más de quinientos colaboradores aplicándose un total de 96 cuestionarios. Los resultados demostraron que la cultura organizacional apoya el balance trabajo-familia prediciendo el nivel de conflicto que experimenta el colaborador en determinado tema.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima social familiar

Según Guerra, (1993) y Kemper (2002) definen al clima social familiar por las relaciones interpersonales que se forman entre los integrantes de la familia, involucrando aspectos de desarrollo, de comunicación, interacción y crecimiento personal, lo cual puede ser fomentado por la convivencia.

El clima social familiar es el complemento de los aportes de cada miembro en la familia, transformado en algo que muestra emoción, el clima puede mejorar en medida que se entabla relaciones adecuadas dentro del mismo ámbito familiar. Por lo tanto, es correcto afirmar que un adecuado clima familiar, se establece en medida de que los miembros expresen sus ideas y opiniones, logrando así que cada uno tenga la oportunidad de tomar en consideración a los otros y a su vez ser considerado también.

Según Trickett, (1989), citado por Castro y Morales (2014) manifiesta que el clima social familiar es el resultado complementado de las acciones personales de cada miembro de la familia, los cuales tienen un papel

decisivo en el desarrollo de diferentes capacidades como establecer relaciones independientes y resolver conflictos adecuadamente.

Es probable que el clima sea desfavorable para el adolescente dado que los conflictos con los integrantes del núcleo se hallan en un punto máximo en ese periodo de su vida. Lamentablemente pocos adolescentes creen que un buen clima favorece las relaciones familiares. Por ende, la consecuencia es observar a la mayoría de ellos infelices, criticar y censurar el ambiente psicológico en el que se desarrolla el adolescente tienen consecuencias notables sobre su acomodación en lo personal y social. Influyendo así de manera directa en su conducta.

Para Buendía, (1999) “si el Clima es feliz el joven reaccionara de manera positiva, si es conflictivo llevan patrones negativos aprendidos en el hogar, a situaciones extrañas”.

La familia esta distinguida porque las relaciones presentadas en el núcleo, debe tener un carácter estable y favorecer un compromiso físico y emocional entre sus integrantes que conforma el clima familiar. Buendía insiste que “un clima familiar positivo favorece la transmisión de valores y normas sociales a los hijos, así como el sentimiento de seguridad y confianza en sí mismos”. Del mismo modo, el clima familiar saludable es aquel que favorece el crecimiento de sus miembros, y, por lo tanto, de la autoestima, por ende, se sienten como personas capaces de todo, llenas de energía y de bienestar, seguras de que son importantes.

Así mismo el clima se alivia mediante el establecimiento de la relación entre dos individuos, existen tres dimensiones principales que están constituidas por componentes que la forman: relación, desarrollo y estabilidad (Gonzales y Pereda 2004).

Weitzman (1960) define a la socialización como el suceso mediante el cual alguien asimila las costumbres de una sociedad o grupo social, en tal forma que puede funcionar en él. La socialización incluye el aprendizaje como conocimiento de las pautas, valores y sentimientos propios. Así mismo, la socialización alude al aprendizaje de los modos de cualquier grupo

estable. La socialización del niño tiene un sentido más amplio; el niño, por último, llega a convertirse en un adulto que aprendió los métodos de la sociedad en funcionamiento.

2.2.2. Reseña histórica del clima social familiar

El clima familiar es la “atmósfera psicológica” de la casa familiar, esto cambia notablemente entre una familia y otra, ya que existen hogares que gozan de un clima interno y en otros completamente lo opuesto, existe una combinación de clima cambiante dentro del hogar siendo variable solo para un individuo dentro del grupo familiar (Moos 1974) (García 2005).

El desarrollo social incorpora la aptitud de hacer y mantener amistades, de conseguir un puesto laboral, de guiar a los demás y de desarrollarse en un entorno cooperativo y competitivo. Del mismo modo el desarrollo social recalca en cómo utilizar dicho conocimiento en las relaciones con los demás. Así mismo encontramos otra definición indicando que la madurez social no es simplemente la facultad de vivir, trabajar y divertirse en compañía de otros, sino también la de disfrutar al máximo esas actividades (Dreifuss 1983).

La teoría del clima Social de Moos es aquella situación social de la familia que refiere tres dimensiones principales y cada una está constituida por elementos que la componen: La dimensión de relaciones familiares cuyos elementos son cohesión, expresividad y conflicto. La dimensión de desarrollo cuyos elementos son: autonomía, actuación, intelectual – cultural, social – recreativo, moral – religioso y la dimensión de estabilidad definida por los elementos de organización y control (García 2005).

Es por esto que se hace mención que “la escala del clima social en la familia tiene como soporte a la teoría del clima social de Rudolf Moos, (en García, 2005), y esta tiene como base teórica a la psicología ambientalista” (Kemper 2002).

2.2.3. Características del clima social familiar

A la misma vez, se da a conocer algunas de las principales características que se encuentran en directa relación con un buen clima social familiar (Rodríguez y Torrente 2003) y de acuerdo a ello reconocer la relación que mantienen los trabajadores con su clima social familiar.

- En un clima familiar los progenitores deben estar en constante comunicación con los demás integrantes de la familia.
- Mostrarán tranquilidad y estabilidad con el comportamiento hacia el niño, a su vez los niños deben mantener siempre el respeto a los padres.
- La madre debe mostrar una misma autoridad que el padre, establecida y no demostrar señales de ansiedad.
- No realizar una protección excesiva, no llegar a que la crisis económica esté presente en la familia, no exponer los conflictos personales frente a los hijos.

2.2.4. Importancia del clima social familiar

La Familia es la organización social básica donde padres e hijos establecen una conexión y fuertes relaciones basadas en lazos afectivos. Influye con valores y pautas de conductas ejecutados por los progenitores los cuales conforman un modelo a seguir para sus hijos transmitiendo normas, costumbres, ideales, alimentando su madurez y autonomía.

De acuerdo a la Biología, la familia está compuesta por el lazo sexual de una pareja heterosexual que mediante la procreación forman un lazo sanguíneo. A nivel social, se denomina familia nuclear, la cual está conformada por la pareja y sus hijos. Existen dos tipos de familia: la monoparental y la reconstituida. La primera se conforma por un padre o una madre y los hijos, mientras que la segunda está constituida por la unión donde uno o ambos integrantes previamente formaron otra familia.

La ONU (1994) afirma que la familia es una entidad universal y el concepto básico en la vida social de un individuo. Así mismo la ONU

determina los siguientes modelos de familia, que es idóneo considerar debido a su condición universal y orientador del organismo mundial:

- a) Familia nuclear: formada por los padres e hijos.
- b) Familias uniparentales o monoparentales: formadas a través del deceso de uno los padres, el divorcio, la separación o la decisión de no convivir.
- c) Familias polígamas: familias en la que el padre convive o contrae matrimonio con varias mujeres, o en menor ocasión, la madre se casa con varios hombres.
- d) Familias compuestas: familias que incluyen más de dos generaciones: abuelos, padres e hijos que conviven en un hogar.
- e) Familias extensas: incluye aquellas familias en convivencia con otros parientes como: tíos, tías, primos o sobrinos viven en el mismo domicilio.
- f) Familia reorganizada: que viven con otros matrimonios o cohabitan con personas que tuvieron hijos con otras parejas.
- g) Familias inmigrantes: familias que proceden de una previa convivencia con otros generalmente con descendencia.
- h) Familias apartadas: conformada por las familias en las que se presenta una distancia emocional y posible aislamiento entre sus integrantes.
- i) Familias enredadas: familias con padres autoritarios.
- j) Familias homoparentales: familias conformadas por parejas homosexuales. La descendencia en estas parejas, puede estar presente en la adopción, siempre y cuando sea en lugares donde la legislación lo permita.

Durkheim y Bellah (1973) menciona que la familia ha pasado por una larga etapa de transformación, la familiar como se conoce en la actualidad pertenece al proyecto Estado-Nación, los valores compartidos por sus integrantes le dan coherencia a la misma. Se conoce dos tipos de familia: la

familia “reducida” y la familia “primitiva” ambas como reflejo correspondiente de las condiciones sociales de su tiempo. La familia es el lugar de orden, normativo y básico, aunque variado, en el que ejercen, al igual que en la sociedad, fuerzas de aprobación y sanción.

Martin (2000) afirma que existen distintos tipos de organización familiar, entre las que encontramos:

- a) Familia nuclear: Compuesta por un padre, madre e hijos. Estos pueden ser biológicos o adoptados por la familia.
- b) Familia extensa: Conformada por más de una unidad nuclear, extendiéndose más allá de dos generaciones, teniendo como base los lazos sanguíneos, incluyendo a padres, niños, abuelos, tíos, primos.
- c) Familia madre soltera: La crianza de los hijos es asumida desde el inicio por la madre, puesto que la contraparte masculina se distancia o no reconoce la paternidad por algún motivo en específico. A su vez la edad de la madre es indistinta, puede ser tanto adolescente o adulta.
- d) Familia padres separados: No existe una convivencia de ambos padres ya que no son pareja, pero de igual manera siguen cumpliendo con su compromiso de padres ante los hijos por muy distantes que se encuentren.

Existe en su gran mayoría las familias nucleares, tanto en el ambiente rural como en el urbano; aunque la relación de familias extensas es elevada.

- a) Los varones predominan como jefes del hogar.
- b) La edad promedio en la que se contrae nupcias es la de 23 años, sin embargo mujeres de bajo nivel educativo y que residen en provincias, tienen un promedio de 18 años.
- c) La separación legal es la más frecuente y muchas veces se acompaña de violencia que incide con mayor frecuencia en la mujer y los hijos.

- d) Es frecuente que la concepción y posterior nacimiento del primer hijo se produzca antes de la unión o en los primeros meses de esta.
- e) El aborto representa una de las principales causas muerte en mujeres. Se calcula que los abortos clandestinos dieron lugar al 35% de las hospitalizaciones por complicaciones del embarazo durante 1987.
- f) Existe gran incidencia de desamparo, mayoritariamente en la población inmigrante y de bajos recursos, son recurrentes las actitudes de pasividad, pesimismo y fatalismo. Se les asocia a experiencias tempranas de desamparo por la pérdida, real o imaginaria, de las figuras significativas. Influye también el predominio de medios de crianza extremadamente duro y restrictivo que a la larga generan, actitudes negativas como de agresividad.

Se afirma que para comprender la organización y modelos de transacción de la familia corresponde examinar las posteriores dimensiones: resolución de problemas, comunicación, resonancia afectiva y control del comportamiento.

- a) Resolución de problemas: Definida como la capacidad de la familia para enfrentarse ante los conflictos de tal modo que den una solución que fortalezca el funcionamiento afectivo de la familia. Cuando una familia no logra la satisfacción de las necesidades básicas es poco común que puedan enfrentarse adecuadamente a sus problemas afectivos. La resolución afectiva de problemas puede ser explicada como una secuencia de 7 pasos.
 - Identificación del problema.
 - Comunicación del mismo a las personas apropiadas.
 - Desarrollo de posibilidades de solución.
 - Decisión de optar por una de las posibilidades.
 - Ejecución de las acciones correspondientes a la decisión adoptada.

- Promoción y apoyo para que se realicen tales acciones.
- Evaluación de la efectividad del proceso.

Las familias efectivas resuelven la mayoría de sus problemas de manera eficiente. Las inefectivas, por el contrario, son aquellas que se bloquean en alguna de las fases del proceso y tienden a no lograr la solución de sus problemas o discrepar uno con otros, por ende, acumulando frustraciones y tensiones.

b) Comunicación: La comunicación está definida como el intercambio de información dentro del ámbito familiar, pudiendo ser esta clara o confusa, directa, si esta información es transmitida a la persona correcta; e indirecta si se transmite hacia terceros. Del mismo modo, la comunicación no verbal tal como el tono de voz, gestos, actitud corporal, entre otras, debe también tenerse en cuenta. En un nivel saludable la familia logra comunicarse de una manera directa y concisa. La familia menos afectiva muestra una comunicación poco clara y poco directa.

c) Roles: Ellos se definen como los modelos repetitivos de conducta a través de los cuales los miembros de la familia cumplen las obligaciones que le corresponden.

- Provisión de recursos
- Crianza y soporte emocional
- Promoción del desarrollo personal Mantenimiento y conducción del sistema familiar que incluye a su vez una variedad de acciones que tienen relación con el liderazgo y la toma de decisiones: el establecimiento de límites y del modo de relacionarse con el entorno.

En la familia saludable los roles son asumidos de manera afectiva y, aunque puede cometerse equivocaciones en algunas áreas, se cumplen la mayor parte de las funciones con eficiencia y responsabilidad. Sin embargo, cuando existe el fracaso en esta dimensión contribuye a una desorganización del grupo y limita el progreso de los miembros.

2.2.5. Dimensiones del clima social familiar

Moos (1974) citado en García (2005) expresa que, para evaluar el clima social familiar, son tres las dimensiones afectivas que hay que considerar, por lo que ha elaborado diversas escalas de clima social aplicables a distintos tipos de entorno, como es el caso de la Escala del Clima Social en la Familia (FES) que comprende las siguientes características:

La dimensión de relaciones: La encargada de evaluar el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza cuyos elementos son:

- Cohesión: Mide como los miembros de la familia se apoyan y ayudan entre sí.
- Expresividad: Mide la libre expresión de sus sentimientos y conflicto.
- Conflicto: Mide el nivel en que expresan libre y abiertamente la cólera, la agresividad entre los integrantes de la familia.

a) La dimensión de desarrollo: Esta dimensión evalúa la significación que comprenden dentro de la organización familiar ciertos procesos de crecimiento personal, que pueden ser permitidos o no por la vida en común cuyos elementos son:

- Autonomía: Mide el grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, toman sus propias decisiones y son independientes.
- Actuación: Mide el grado en que las actividades (escuela o trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competencia.
- Intelectual Cultural: Mide el grado de interés en las actividades políticas, sociales, intelectuales y culturales.
- Social Recreativo: Mide el grado de participación en este tipo de actividades.

- Moralidad Religiosidad: Mide la importancia que se da en el ámbito familiar a las prácticas de valores de tipo ético y religioso.
- b) La dimensión de estabilidad: Referente a la organización de la familia y sobre el nivel de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros; cuyos elementos son:
- Organización: Mide la importancia que se da a la distribución y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.
 - Control: Mide el grado de dirección familiar atiende a reglas y procedimientos establecidos.

2.2.6. Factores del clima social familiar

Mark (Mark 2007) Citando a Spencer, menciona que la familia tiene la función de adherir a los miembros principales y a aquellos que forman parte de su mismo entorno. Es por obra de la familia que los sujetos abandonan prácticas promiscuas para dar paso a la poligamia y por último a la monogamia, esta última es parte de la etapa de industrialización, la propiedad privada y la igualdad entre géneros.

Otero (1990) citado por Carrillo (2009) hace referencia de que la familia es la primera formadora de virtudes humanas y sociales que todas las sociedades y culturas necesitan. La familia por la unión natural, apoya en el desarrollo de lo irreplicable de la persona, de su familiaridad y de sus virtudes humanas. La familia corresponde a una cadena de influencias, profundas de gran valor significativo en la vida del ser humano.

Freixa (2012) establece a la familia como un organismo que existe en cualquier tipo de sociedad. De igual forma es un establecimiento mediador entre el individuo y la comunidad, como un medio para que el individuo se incorpore a su entorno.

2.2.7. Funciones de la familia

Considerando que la familia es el primer lugar donde los niños aprenden a saciar sus primeras necesidades, las mismas que, le servirán para tener un soporte que les permita integrarse a un medio social en su alrededor, es de esta forma que se determina que una de las funciones principales de la familia es complacer las necesidades de sus miembros.

Ugarriza, (2003), cita que la familia asume cinco funciones principales:

- a) Biológica: funciones del día a día que le concierne cumplir a la familia, como la alimentación, salud y descanso.
- b) Socialización: transformar a un niño totalmente dependiente del núcleo familiar, en un individuo independiente para desenvolverse en la sociedad.
- c) Cuidado: alimentación, seguridad física, acceso a la salud y educación de todos sus miembros.
- d) Afecto: brindar muestras de afecto en base a los subsistemas paternal, filial, conyugal y fraternal.
- e) Reproducción: factor sexual y el de la reproducción.

Beltrán y Bueno (1997) manifiesta que la familia desarrolla dos funciones básicas:

- a) Función socializadora: individuo aprende por el contacto con la sociedad. Los agentes socializadores están representados por la familia, escuela, pares, medios de comunicación, etc.
- b) Función educadora: la familia cumple en moldear los sentimientos y educar la voluntad de sus hijos, su capacidad de esfuerzo, cooperación y amor.

Romero, Sarquis y Zegers (1997) afirman que además de esta función, la familia cumple otras funciones, entre las que podemos destacar:

- a) La función biológica: cumplida cuando una familia brinda alimento, calor y subsistencia.
- b) La función económica: cumplida cuando una familia entrega la posibilidad de tener vestuario, educación y salud.
- c) La función educativa: relacionada a la transmisión de hábitos y conductas que permiten que las personas sean educadas en las normas básicas de convivencia y así pueda, ingresar a la sociedad.
- d) La función psicológica: determinada por ayudar a los individuos a desarrollar afección, imagen propia y su forma de ser.
- e) La función afectiva: encargada de que los sujetos perciban que son queridos, apreciados, apoyados, protegidos y seguros.
- f) La función social: definida por preparar a las personas para interactuar, convivir, hacer frente a diversas situaciones, ayuda mutua, competir, negociar y aprender a relacionarse con el poder.
- g) La función ética y moral: Encargada de transmitir los valores imprescindibles para vivir y desarrollarse en paz con los demás.

Del mismo modo, Romero, Sarquis y Zegers. (1997) sostienen que todas las personas, especialmente los niños, necesitan que los responsables de la familia cumplan ciertas funciones: “dado a que cada persona tiene necesidades particulares, las mismas que deben ser satisfechas y que son muy importantes para su calidad de vida”. Manifiestan también que, “la familia es el primer lugar en donde el niño aprende a cubrir estas necesidades que posteriormente le servirán de apoyo para integrarse a un medio y a su comunidad”.

2.2.8. Influencia de la familia en el desarrollo de la personalidad

Zavala (2001), hace referencia a la familia, como el primer lugar donde se enseña el significado de pertenencia, amor y de seguridad, ofreciendo mayores oportunidades para el desarrollo de las capacidades personales. Por ende, la familia es reconocida como un lugar de crecimiento que permite

investigar el mundo desde que se es pequeño, para luego ser capaces de conducirse en él. Cuando un infante vive momentos que le provocan rabia, miedo o tristeza, la familia puede asistir a que esas experiencias difíciles se unan en su proceso de crecimiento y se fortalezca su personalidad, en estas situaciones los niños necesitan más que nunca ser tomados en serio y sentirse refugiado por la familia.

La familia juega un papel fundamental en el desarrollo de los hijos. En este largo proceso los progenitores brindan seguridad a sus descendientes al proporcionarles afecto y un sentimiento de que son útiles y valiosos, a su vez sienten retribuidos cuando sienten la satisfacción de verlos jugar, crecer, y aprender todos los días algo nuevo. Los niños, durante su desarrollo, deben hacer frente a dificultades que pueden presentarse en la educación, tales como la independencia de la familia, la presión social, el desarrollo de su identidad sexual, etc., Todo esto influye de una u otra manera en la solidificación de su personalidad. Existen contratiempos presentados durante el crecimiento del adolescente que son graves y que han ido en aumento en los últimos años. Esto comprende problemas como las drogas y alcohol. Dificultades que serán rechazados si el individuo logra erigir un lazo de cercanía con su familia. Con frecuencia, las vinculaciones negativas en el hogar determinan un suceso de hostilidad que impulsa a realizar exactamente lo opuesto de lo que los padres esperan de ellos y forman conductas de autoagresión y autodestrucción para así fomentar un sentimiento de culpa a su familia por el fracaso de sus acciones (Romero, Sarquis y Zegers 1997) (Zavala 2001).

La familia puede volverse dañina cuando, involuntariamente, sin darse cuenta puede convertirse en un medio infeccioso, incumpliendo su rol, cuando las relación de los miembros se vuelve inapropiada; como por ejemplo no se proporciona afecto, o es brindado de una forma errónea, cuando existe falta de cultura y de inteligencia, de este modo el niño y posterior adolescente no logra un nivel de adaptación aceptado; cuando los problemas psicológicos, sustancias adictivas, inadaptación social del padre, de la madre o de los hermanos son para el niño fuente de profundos trastornos (Dot 1988) (Zavala 2001).

Si la familia se ha formado de manera negativa, con frecuencia se agrieta ya la larga se desintegra. Por consiguiente, los miembros creen que ya no existe una conexión o afición común en la familia, es entonces cuando dinámica familiar puede tornarse tóxica. En esta situación, las posibilidades de concentrarse en estudios o de proyectarse a un futuro para el algún miembro son mínimas, ya que la energía se encuentra concentrada en un permanente estado de defensa, lo que dificulta al individuo y lo hunde en un estado de apatía e inactividad. Algunas condiciones familiares son claramente perjudiciales para la socialización de los niños y adolescentes; la violencia doméstica, falta de recursos materiales para el día a día, la ausencia de lazos sólidos entre los integrantes de la familia, el aislamiento social, el autoritarismo patriarcal, entre otros.

Tipos de socialización

Papalia, Wendkos, Duskin (2009) considera la siguiente clasificación:

- a) Socialización primaria: es la primera etapa por la que el individuo atraviesa en la niñez convirtiéndose así en miembro de la sociedad. Está representada por una fuerte carga afectiva. El sujeto logra convertirse en lo que otros lo consideran sin provocar algún conflicto de identificación, la socialización primaria culmina cuando la opinión del otro se ha establecido.
- b) Socialización secundaria: es todo proceso posterior que inserta al sujeto ya dentro del ámbito social a nuevas partes dentro del mundo objetivo en sociedad. Está caracterizada por la separación social del conocimiento. Las relaciones son establecidas por jerarquía.

Agentes socializadores

La socialización como previamente mencionado forma parte de todo un proceso de relaciones. Es así que esto sucede en numerosos ambientes y en interacciones con gran cantidad de individuos.

Cada agente socializa al niño en sus propios valores: estos agentes son la familia quien trae consigo ciertas costumbres ya establecidas; la

escuela donde establecen las normas de la sociedad; el grupo de pares donde establecen sus códigos y jueces, y los medios de comunicación.

- a) La familia es el primer y más importante agente socializador. Es un grupo primario cuyos vínculos emocionales íntimos, como ya hemos observado, no sólo como los prototipos de lazos siguientes, sino también para la socialización y el desarrollo emocional adecuado al ambiente en el que se desarrollan las pautas de socialización; es un mundo que el niño no puede comparar con nada.
- b) La escuela es la institución reconocida que representa la autoridad adulta de la sociedad. Busca transmitir ciertos conocimientos generales, proveer de métodos distintos de conducta y fuentes de conocimiento que ayuden al niño a generar independencia emocional respecto a su familia.
- c) El grupo de pares se encuentra conformado por miembros que presentan aproximadamente la misma edad. En cada uno de los grupos a los que pertenece posee un cierto status y/o rol.

Crisis en la familia

Estremer y Bianchi (2013) afirman que las familias se cruzan con distintos tipos de conflictos que según determinadas características pueden ser clasificadas en evolutivas o inesperadas.

- a) Crisis evolutivas: Son variaciones esperables las cuales atraviesan la mayor parte de los individuos. Dichas transformaciones requieren un tiempo de adaptación para enfrentar nuevos retos, que forman parte del desarrollo de la vida normal.
- b) Crisis inesperadas: Son alteraciones que ocurren bruscamente, que no se encuentran en la línea evolutiva habitual (muerte temprana de un padre, pérdida del empleo, etc.)
- c) Ciclo vital familiar: Al formar una familia, atraviesa por diferentes etapas tales como: Constitución de la pareja, el nacimiento y crianza, los hijos en edad escolar, la adolescencia, el casamiento y salida de los hijos del hogar; daremos a conocer el proceso por el que atraviesa una familia en las diversas etapas establecidas.

- d) Constitución de la pareja: La formación la pareja estable, que dará inicio de una nueva familia; por lo tanto, ambas partes de la pareja traerá diferentes creencias, por lo que ello puede causar discrepancias en algunas situaciones.
- e) Nacimiento y crianza: El nacimiento de un hijo es el detonante principal de diferentes cambios en la relación de pareja y en la familia en general, puesto que surgen nuevos roles y funciones de madre y padre que deben de ser brindados al menor hijo, por esto puede que se generen conflictos futuros de pareja.
- f) Hijos en edad escolar: En esta etapa se da el primer desapego del hijo con la familia, debido a que entrará en un ambiente desconocido. Con maestros, compañeros y realizará nuevas actividades fuera del hogar, es por ello que se pondrá en práctica todo lo aprendido previamente en el hogar. Es correcto resaltar que este desprendimiento del hogar a la escuela tiende a ser muy difíciles para el menor por lo general.
- g) Adolescencia: Este periodo es donde el menor atraviesa por los diferentes cambios emocionales, debido a que pasa de ser niño a adulto. Por lo que se genera un sentimiento de incomprensión por los padres y por la sociedad en general.

2.2.9. Modelos Teóricos del clima social familiar

- a) Modelo ecológico: Este modelo define que existe estrecha relación entre la persona y el ambiente, es por ello que el ambiente influye en la adaptación psicológica de la persona y así mismo la persona posea la capacidad de contribuir o perjudicar el entorno social. Según Estrada (1986) citado por Castro y Morales (2014) menciona que el “individuo y el clima social familiar son considerados como sistemas abiertos, ya que se encuentran en constante intercambio y por tanto se influyen recíprocamente”.
- b) Modelo de Funcionamiento Familiar: Este modelo se comprende en el enfoque sistémico, dando a entender de esta forma, que la familia es un sistema abierto, la cual está compuesta por sub sistemas, que se ven entrelazados por vínculos sea por orden consanguíneo o emocional.

Según Epstein (2001) citado por Castro, G. & Morales (2013) certifica que para la completa evaluación de una familia es necesario identificar 6 áreas de funcionamiento: El área de resolución de conflictos, la comunicación, los roles de cada miembro de la familia debidamente definidos, en la expresión de afecto, las respuestas afectivas y el control de la conducta. Por lo tanto, el tipo de familia más adecuado a este modelo es aquel que promueve y maneja las 6 áreas de funcionamiento de manera óptima, mientras que el tipo de familia inadecuada, es aquel que en cualquiera de las áreas mencionadas se fomenta síntomas perjudiciales, provocando como consecuencia un desperfecto en el clima social familiar.

- c) Modelo del Clima Social Familiar de Moos. Este modelo hace énfasis en la relación interpersonal entre los sujetos, en dirección al crecimiento personal dentro de la familia y la organización estructural de la misma. Por lo que Chuquinajo, (2014) citando a Moos, (1974), refiere que el clima familiar un determinante definitivo en el bienestar de la persona, puesto que esta presencia una complicada combinación de variables organizacionales, sociales y físicas. Por ello, el autor hizo una clasificación de cinco tipos de familias derivadas de este modelo:
- Familias orientadas hacia la expresión; son las que hacen énfasis en la expresión de las emociones.
 - Familias orientadas hacia la estructura; son las que dan mayor importancia a la organización, la cohesión, la religión, la expresión, el control, la aspiración al logro y la orientación intelectual-cultural.
 - Familias orientadas hacia la obtención de logros; caracterizadas por ser competitivas y trabajadoras.
 - Familias orientadas hacia la religión; que sostienen actitudes éticos-religiosas.

- Familias orientadas hacia el conflicto; son pocas estructuradas, menos cohesivas y desorganizadas, considerando un alto grado de conflicto y pocos mecanismos de control.

2.3. Definiciones conceptuales

Según Moos (1974) citado en García (2005) el clima social familiar es “es una atmósfera psicológica donde se describe las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente”. Del mismo modo, Moos (1974) en García (2005), expresa que, para evaluar el clima social familiar, son tres las dimensiones afectivas que hay que considerar, por lo que ha elaborado diversas escalas de clima social aplicables a distintos tipos de entorno, como es el caso de la Escala del Clima Social en la Familia (FES) que comprende las siguientes características:

- a) La dimensión de relaciones: La encargada de evaluar el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza cuyos elementos son:
 - Cohesión: Mide como los miembros de la familia se apoyan y ayudan entre sí.
 - Expresividad: Mide la libre expresión de sus sentimientos y conflicto.
 - Conflicto: Mide el nivel en que expresan libre y abiertamente la cólera, la agresividad entre los integrantes de la familia.
- b) La dimensión de desarrollo: Esta dimensión evalúa la significación que comprenden dentro de la organización familiar ciertos procesos de crecimiento personal, que pueden ser permitidos o no por la vida en común cuyos elementos son:
 - Autonomía: Mide el grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, toman sus propias decisiones y son independientes.

- Actuación: Mide el grado en que las actividades (escuela o trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competencia.
 - Intelectual Cultural: Mide el grado de interés en las actividades políticas, sociales, intelectuales y culturales.
 - Social Recreativo: Mide el grado de participación en este tipo de actividades.
 - Moralidad Religiosidad: Mide la importancia que se da en el ámbito familiar a las prácticas de valores de tipo ético y religioso.
- c) La dimensión de estabilidad: Referente a la organización de la familia y sobre el nivel de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros; cuyos elementos son:
- Organización: Mide la importancia que se da a la distribución y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.
 - Control: Mide el grado de dirección familiar atiende a reglas y procedimientos establecidos.

Para analizar el clima social familiar es importante estudiar los vínculos emocionales presentes entre los integrantes de la familia, es decir, la cohesión familiar, junto a la estabilidad existente en la unidad familiar, estudiando a la par la modalidad en que se facilita el crecimiento y desarrollo de cada uno de sus integrantes.

- a) Existencia de límites y fronteras: determinando si estos son permeables, rígidos o inexistentes.
- b) Fomento de la intimidad entre sus miembros: fomenta el respeto por las pertenencias, el espacio, la individualidad, las amistades.
- c) Existencia de apoyos: permite la libertad de expresión y desarrollo de sentimientos de confianza y comprensión entre los integrantes de la familia.

El estudio del desarrollo del crecimiento, se puede realizar observando si la familia encamina a sus miembros hacia:

- a) La adquisición de competencias personales y sociales: capacidad de ser autónomos, de resolución de problemas, desarrollo de habilidades sociales.
- b) Desarrollo intelectual: favorece la participación en actividades de formación, educativas y culturales. Por ello es útil entender el nivel académico de sus miembros.
- c) El empleo de valores morales y/o religiosos: que sustente las actitudes, estableciendo el grado de importancia entregada a los mismos.

Así mismo, el clima social familiar depende del tipo de expresión de los sentimientos entre cada uno de los miembros de una familia funcional lo cual les permita expresar sus sentimientos positivos y negativos. Por ello, existen cinco clases de interés afectivo:

- a) Familias de interés tipo indiferente: el grado y la calidad de la afectividad son bajos generando frustración en sus miembros, hay indicadores de separación emocional y falsa independencia. No se respeta la intimidad, hay inseguridad y baja autoestima.
- b) Familias de interés tipo vacío: intensidad y calidad de interés afectivo es solo ligeramente superior al anterior. Hay ausencia de empatía verdadera que abren paso a las frustraciones, inseguridades, falta de identidad y baja autoestima.
- c) Familias de interés tipo narcisista: afectividad que tiende a ser de calidad destructiva debido a que existe solo para satisfacer necesidades individuales sin preocuparse por los demás. Guardar las apariencias sociales.
- d) Familia de interés tipo fusionada: las relaciones interpersonales son cercanas, pero interfieren con la maduración e independencia.

- e) Familia de interés tipo empática: alto grado de afectividad, se incentiva la independencia en cada uno de los integrantes del grupo, sentimiento de pertenencia, seguridad, autoestima. Hay un equilibrio entre las necesidades reflejados en su fuerte cohesión familiar.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

La presente investigación es de tipo descriptiva, debido a que se someterá a la recolección de datos sobre las diversas situaciones que se investigará. Según Arias (2012), determina que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, que nos permitirá establecer su estructura o comportamiento.

3.1.2. Diseño

El diseño de la presente investigación es no experimental puesto que se utilizará sin manipular intencionalmente las variables. Según los autores Santa Paella y Feliberto Martins (2006) definen que el diseño no experimental es aquel en el que el investigador no sustituye intencionadamente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como son presentados en un contexto real y en un tiempo determinado para proceder a realizar el análisis.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Tamayo y Tamayo (2003) Definen a la población como “La totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población investigada fue conformada por 30 trabajadores masculinos, en un rango de edad de 18 a 45 años, quienes laboran en el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

3.2.2. Muestra

El tipo de muestra es censal, ya que se seleccionó al 100% de la población que conforma el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

Ramírez (2004) afirma que el muestreo censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas dentro de las muestras, es por ello que la población a estudiar se precisa como censal por ser al mismo tiempo universo, población y muestra.

3.3. Identificación de la Variable y su operacionalización

La variable estudiada es Clima Social Familiar la cual tiene como objetivo principal determinar el nivel de clima social familiar que existe actualmente en los trabajadores dentro del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicador	Nº de Ítem	Ubicación en el cuestionario
Clima Familiar: Es la escala que evalúa y describe la relación interpersonal entre miembros de una familia, aspectos de mayor importancia en ellas y la estructura básica. (Moos; Moos & Trickett (1989))	Relación: Esta se dedica a evaluar el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y la interacción conflictiva que la caracteriza.	Cohesión	9	1-11-21-31-41-51-61-71-81
		Expresividad	9	2-12-22-32-42-52-62-72-82
		Conflicto	9	3-13-23-33-43-53-63-73-83
	Desarrollo: Esta se dedica a evaluar la importancia de ciertos procesos de desarrollo personal dentro de la familia ya sean fomentados, o no, por la vida en común.	Autonomía	9	4-14-24-34-44-54-64-74-84
		Actuación	9	5-15-25-35-45-55-65-75-85
		Intelectual-Cultural	9	6-16-26-36-46-56-66-76-86
		Social-Recreativo	9	7-17-27-37-47-57-67-77-87
		Moralidad-Religiosidad	9	8-18-28-38-48-58-68-78-88
		Organización	9	9-19-29-39-49-59-69-79-89
			Control	9

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

La técnica de recolección de datos será a través del cuestionario de FES que evalúa el nivel de Clima Social Familiar y que puede aplicarse de manera individual o grupal, no tiene tiempo límite, pero el tiempo promedio en llenar el cuestionario es de 15 a 20 minutos. La escala de clima social familiar está conformada por 90 ítems agrupados en 3 dimensiones: Relación, Desarrollo y Estabilidad.

3.4.1. Ficha Técnica

Nombre original de la prueba:	The Social Climate Scales: Family Environment Scale (FES)
Nombre de la prueba adaptada:	Escala del Clima Social Familiar (FES)
Autores:	R.H. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett.
Procedencia:	Universidad de Stanford – Estados Unidos 1974, revisada 1982.
Adaptación:	Cesar Ruiz Alva – Eva Guerra Turín – Lima 1993.
Aplicación:	Individual o Colectiva.
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Número de ítems:	90.
Dirigido a:	Adolescentes y Adultos.
Materiales:	CD para calificación informatizada en Excel.
Finalidad:	Evaluar y describir las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica (Moos, B. y E. 1989).

3.4.2. Validez

La validez del instrumento fue probada a través de la correlación con la prueba de Bell en el área específica de ajuste en el hogar y con TAMAI en el área familiar en una muestra individual de 100 jóvenes en 77 familias.

3.4.3. Confiabilidad

La estandarización, fue utilizada el método de consistencia interna de los coeficientes de confiabilidad de 0.88 a 0.91 con una media de 0.89 para el examen individual, la muestra del estudio fue de 139 jóvenes con promedio de edad de 17 años). Con 2 meses de lapso, los coeficientes eran de promedio 0.86 (Variado de 3 a 6 puntos).

3.4.4. Baremos

Tabla 2.

Baremos de la Escala del Clima Social Familiar (FES)

NORMA T	Relación	Desarrollo	Estabilidad	Categoría
80	23 a +	36 a +	22 a +	
75	22	34 – 35	21	Muy Buena
70	21	33	19 – 20	
65	20	32	17 – 18	Buena
60	19	30 – 31	16	Tendencia Buena
55	17 – 18	28 – 29	14 – 15	
50	16	27	13	Media
45	14 – 15	26 – 25	11 – 12	
40	13	24	9 – 10	Tendencia Mala
35	12	22 – 23	8	Mala
30	11	21	7	
25	10	20 – 19	6	Muy Mala
20	9 a -	18 a -	5 a -	

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

4.1. Procesamiento de los resultados.

Después de reunir la información se procedió a:

- Tabular la información, codificarla y transmitirla a una base de datos computarizada (MS Excel 2013 y IBM SPSS Statistics versión 22)
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes) de los datos del instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor Máximo y valor mínimo

Media aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2. Presentación de resultados

A continuación, se hará presentación de los resultados obtenidos tras aplicar la prueba a un grupo de 30 trabajadores en el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

Tabla 3.

Estadísticos generales

N	Válido	30
	Perdidos	0
	Media	53,83
	Mínimo	45
	Máximo	65

Este estudio fue realizado a 30 personas entre los rangos de edad de 18 a 45 años, dejando los siguientes resultados interpretados:

- Media de 53,83 categorizado como “Media”.
- Valor mínimo de 45 categorizado como “Media”.
- Valor máximo de 65 categorizado como “Buena”.

Tabla 4.

Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes del Clima Social Familiar.

		Relación	Desarrollo	Estabilidad
N	Válido	30	30	30
	Perdidos	0	0	0
	Media	14,40	26,20	13,23
	Mínimo	10	20	10
	Máximo	18	34	16

Correspondiente a las dimensiones que abarcan el clima social familiar se puede observar los siguientes resultados:

- En la dimensión Relación se puede observar:
 - Una media de 14,40 que se categoriza como “Media”
 - Un mínimo de 10 que se categoriza como “Muy Mala”
 - Un máximo de 18 que se categoriza como “Media”
- En la dimensión Desarrollo se puede observar:
 - Una media de 26,20 que se categoriza como “Media”
 - Un mínimo de 20 que se categoriza como “Muy Mala”
 - Un máximo de 34 que se categoriza como “Muy Buena”
- En la dimensión Estabilidad se puede observar:

Una media de 13,23 que se categoriza como “Media”

Un mínimo de 10 que se categoriza como “Tendencia Mala”

Un máximo de 16 que se categoriza como “Tendencia Buena”

A continuación, observaremos las tablas estadísticas para poder observar el índice, referente a las dimensiones de clima social familiar.

Tabla 5.

Nivel de clima social familiar

	Muy Mala	Mala	Tendencia Mala	Media	Tendencia Buena	Buena	Muy Buena	Total
Relación	10	10	13.33	66.67	0	0	0	100
Desarrollo	10	13.33	10	46.67	6.67	6.67	6.67	100
Estabilidad	0	0	3.33	90	6.67	0	0	100
Promedio	6.7	7.8	8.9	67.8	4.4	2.2	2.2	100.0

Comentario:

El nivel de clima social familiar en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 66,67%, se considera la categoría “Media”, en la dimensión de relación.
- El 46,67%, se considera la categoría “Media”, en la dimensión de desarrollo.
- El 90,00%, se considera la categoría “Media”, en la dimensión de estabilidad.
- El 67,8%, se considera la categoría “Media”, Como total.

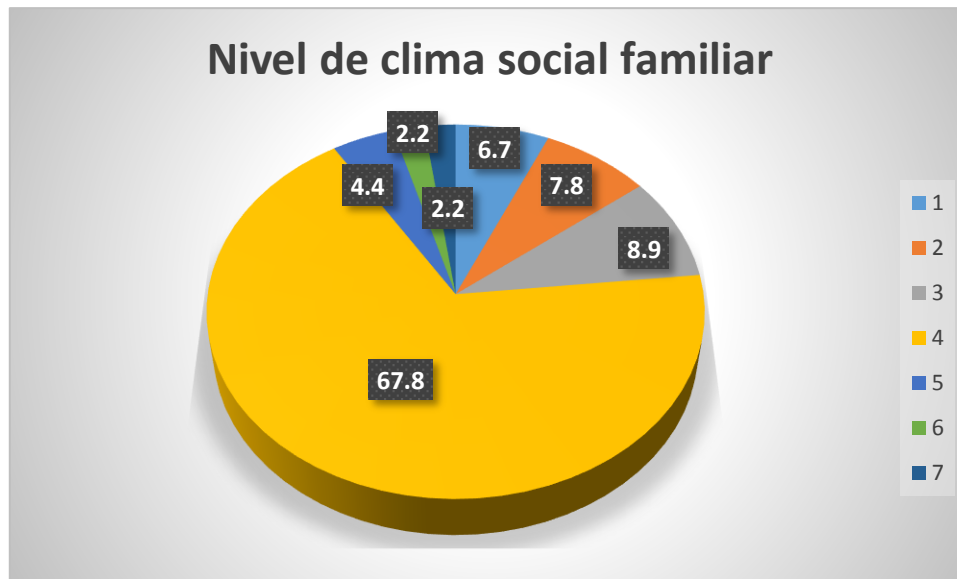


Figura 1. Nivel de clima social familiar

Comentario:

El nivel de clima social familiar en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 67,8%, se considera la categoría “Media”
- El 2,2%, se considera la categoría “Buena”
- El 2,2%, se considera la categoría “Muy Buena”

Tabla 6.

Nivel de Relación en la escala de clima social familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Mala	3	10,0	10,0	10,0
Mala	3	10,0	10,0	20,0
Tendencia Mala	4	13,33	13,33	33,33
Media	20	66,67	66,67	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de relación en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera "Media", obteniendo los siguientes resultados:

- El 66,67%, se considera la categoría "Media"
- El 13,33%, se considera la categoría "Tendencia Mala"
- El 10,0%, se considera la categoría "Mala"
- El 10,0%, se considera la categoría "Muy Mala"

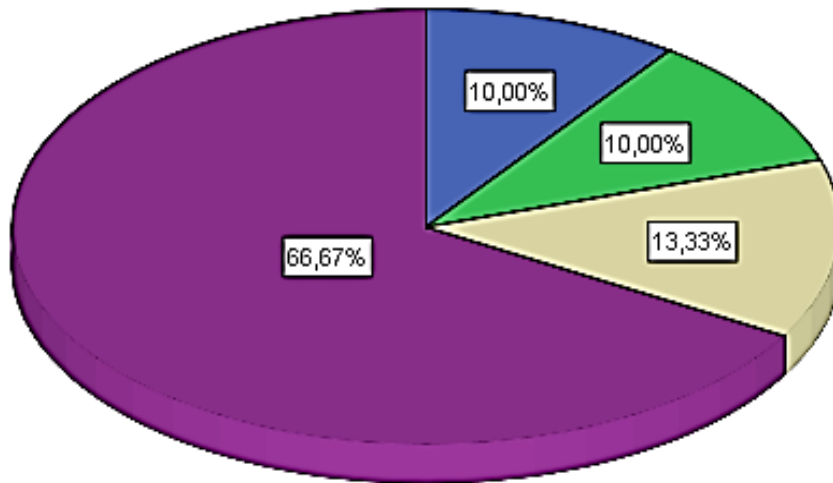


Figura 2. Nivel de Relación en la escala de clima social familiar

Comentario:

El nivel de relación en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 66,67%, se considera la categoría “Media”
- El 10,0%, se considera la categoría “Mala”
- El 10,0%, se considera la categoría “Muy Mala”

Tabla 7.

Nivel de Desarrollo en la escala de clima social familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Mala	3	10,0	10,0	10,0
Mala	4	13,33	13,33	23,33
Tendencia Mala	3	10,0	10,0	33,33
Media	14	46,67	46,67	80,0
Tendencia Buena	2	6,67	6,67	86,67
Buena	2	6,67	6,67	93,33
Muy Buena	2	6,67	6,67	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de desarrollo en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 46,67%, se considera la categoría “Media”
- El 13,33%, se considera la categoría “Mala”
- El 10,0%, se considera la categoría “Muy Mala”
- El 10,0%, se considera la categoría “Tendencia Mala”
- El 6,67%, se considera la categoría “Tendencia Buena”
- El 6,67%, se considera la categoría “Buena”
- El 6,67%, se considera la categoría “Muy Buena”

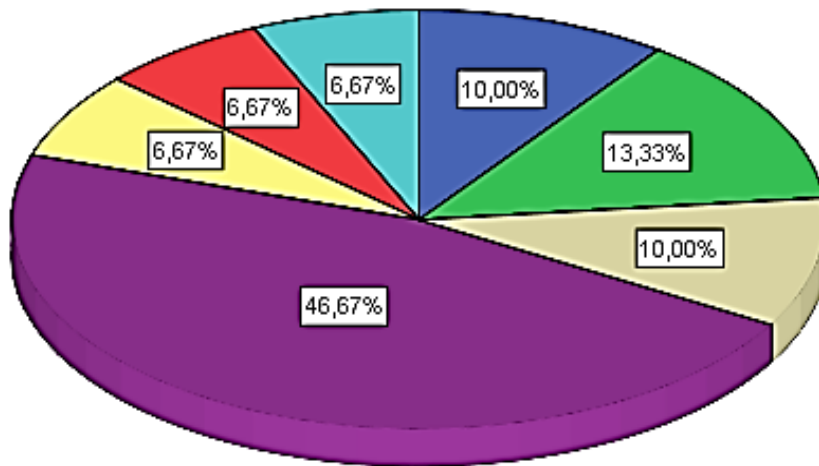


Figura 3. Nivel de Desarrollo en la escala de clima social familiar

Comentario:

El nivel de desarrollo en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 46,67%, se considera la categoría “Media”
- El 6,67%, se considera la categoría “Tendencia Buena”
- El 6,67%, se considera la categoría “Buena”
- El 6,67%, se considera la categoría “Muy Buena”

Tabla 8.

Nivel de Estabilidad en la escala de clima social familiar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tendencia Mala	1	3,33	3,33	3,33
Media	27	90,0	90,0	93,33
Tendencia Buena	2	6,67	6,67	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Comentario:

El nivel de estabilidad en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

- El 90,0%, se considera la categoría “Media”
- El 6,67%, se considera la categoría “Tendencia Buena”
- El 3,33%, se considera la categoría “Tendencia Mala”

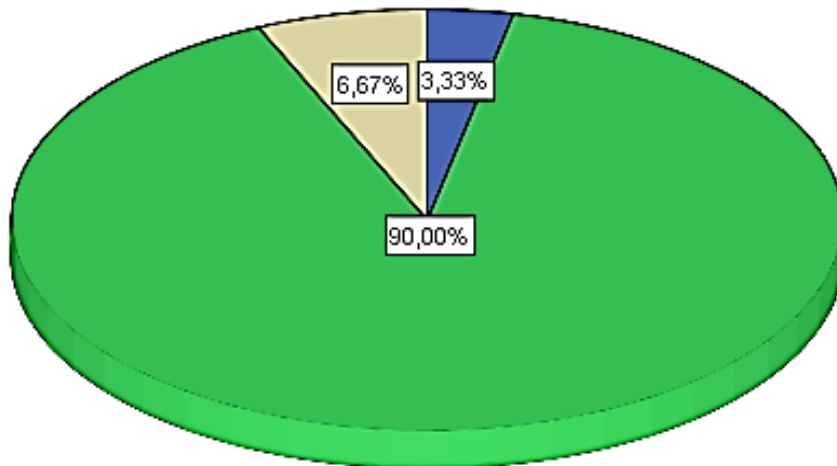
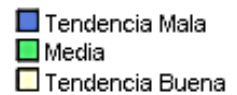


Figura 4.

Nivel de Estabilidad en la escala de clima social familiar

Comentario:

El nivel de estabilidad en trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica se considera “Media”, obteniendo los siguientes resultados:

Obteniendo los siguientes resultados:

- El 90,0%, se considera la categoría “Media”
- El 3,33%, se considera la categoría “Tendencia Mala”

4.3. Análisis y discusión de los resultados.

En esta investigación se determinó el clima social familiar en 30 trabajadores en el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. De este modo se procedió a recolectar los resultados presentados anteriormente con el Cuestionario de clima social familiar (FES) (R.H. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett. – Estados Unidos 1974.) dando como resultado un nivel

promedio “Medio” en la mayoría de los trabajadores, no obstante, un grupo menor de que no tienen una adecuada relación de clima familiar ubicándose en un nivel bajo “Malo”.

Comentario: En esta parte de la investigación podemos observar que un gran porcentaje de los trabajadores evaluados se encuentran en una categoría “media” respecto al clima social familiar que viven, debido a esto se deduce que esto se debe en su mayoría a las condiciones no favorable que viven en sus centros de labores las cuales se trasladan al hogar, esto hará que se mantenga una línea de trabajo correcta mas no sobresaliente dentro del área de producción. Debido al bajo rendimiento que hubo en los últimos meses se tomó la decisión de evaluar y ver como se encuentran en cuanto a su clima social familiar, los resultados obtenidos fueron promedio. Esto conllevaría a plantear un plan de acción dentro del área que pueda realizar evaluaciones para saber qué cambio se podría manifestar en la empresa para que los trabajadores puedan encontrarse en una situación que conlleve a un mejor clima social familiar.

Dimensión de relación

Comentario: En esta parte de la investigación podemos observar que un gran porcentaje de los trabajadores evaluados se encuentran en una categoría “media” respecto al clima social familiar que viven, debido a esto se deduce que esto se debe en su mayoría a las condiciones no favorable que viven en sus centros de labores las cuales se trasladan al hogar, esto hará que se mantenga una línea de trabajo correcta mas no sobresaliente dentro del área de producción. Debido al bajo rendimiento que hubo en los últimos meses se tomó la decisión de evaluar y ver como se encuentran en cuanto a su clima social familiar, los resultados obtenidos fueron promedio. Esto conllevaría a plantear un plan de acción dentro del área que pueda realizar evaluaciones para saber qué cambio se podría manifestar en la empresa para que los trabajadores puedan encontrarse en una situación que conlleve a un mejor clima social familiar.

Referente a la dimensión de Relación dentro de la escala de clima social familiar en 30 trabajadores en el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. Se obtuvo un resultado de nivel “medio” en un 66,67% de los trabajadores correspondiendo a mayoría de la población, no

obstante, cabe mencionar que un grupo reducido de trabajadores caen en un nivel más bajo dentro de las categorías “Mala” y “Muy Mala”, resultados similares fueron obtenidos por Castilla María (2013) en Huancayo en su investigación “Clima familiar en estudiantes de la institución educativa secundaria Ángela Moreno de Gálvez de Tarma” en el cual de acuerdo a sus resultados un gran porcentaje de su población de estudiantes se encuentra dentro de la categoría “Medio”, no obstante, cuenta con un grupo reducido de estudiantes que se encuentran en una categoría de “Tendencia Mala a “Muy Mala”.

Dimensión de Desarrollo

Comentario: En esta parte de la investigación podemos observar que un gran porcentaje de los trabajadores evaluados se encuentran en una categoría “media” respecto al clima social familiar que viven, debido a esto se deduce que esto se debe en su mayoría a las condiciones no favorable que viven en sus centros de labores las cuales se trasladan al hogar, esto hará que se mantenga una línea de trabajo correcta mas no sobresaliente dentro del área de producción. Debido al bajo rendimiento que hubo en los últimos meses se tomó la decisión de evaluar y ver como se encuentran en cuanto a su clima social familiar, los resultados obtenidos fueron promedio. Esto conllevaría a plantear un plan de acción dentro del área que pueda realizar evaluaciones para saber qué cambio se podría manifestar en la empresa para que los trabajadores puedan encontrarse en una situación que conlleve a un mejor clima social familiar.

Referente a la dimensión de Desarrollo dentro de la escala de clima social familiar en 30 trabajadores en el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. Se obtuvo un resultado de nivel “medio” en un 46,67% de los trabajadores correspondiendo a mayoría de la población, no obstante, cabe mencionar que un grupo reducido de trabajadores caen en un nivel más bajo dentro de las categorías “Mala” y “Muy Mala”, resultados similares fueron obtenidos por Castilla María (2013) en Huancayo en su investigación “Clima familiar en estudiantes de la institución educativa secundaria Ángela Moreno de Gálvez de Tarma” en el cual de acuerdo a sus resultados un gran porcentaje de su población de estudiantes se encuentra dentro de la categoría “Medio”, no obstante, cuenta

con un grupo reducido de estudiantes que se encuentran en una categoría de “Tendencia Mala a “Muy Mala”.

Dimensión de Estabilidad

Comentario: En esta parte de la investigación podemos observar que un gran porcentaje de los trabajadores evaluados se encuentran en una categoría “media” respecto al clima social familiar que viven, debido a esto se deduce que esto se debe en su mayoría a las condiciones no favorable que viven en sus centros de labores las cuales se trasladan al hogar, esto hará que se mantenga una línea de trabajo correcta mas no sobresaliente dentro del área de producción. Debido al bajo rendimiento que hubo en los últimos meses se tomó la decisión de evaluar y ver como se encuentran en cuanto a su clima social familiar, los resultados obtenidos fueron promedio. Esto conllevaría a plantear un plan de acción dentro del área que pueda realizar evaluaciones para saber qué cambio se podría manifestar en la empresa para que los trabajadores puedan encontrarse en una situación que conlleve a un mejor clima social familiar.

Referente a la dimensión de Estabilidad dentro de la escala de clima social familiar en 30 trabajadores en el área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. Se obtuvo un resultado de nivel “medio” en un 90% de los trabajadores correspondiendo a mayoría de la población, no obstante, cabe mencionar que un grupo reducido de trabajadores caen en un nivel más bajo dentro de las categorías “Mala” y “Muy Mala”, resultados similares fueron obtenidos por Castilla María (2013) en Huancayo en su investigación “Clima familiar en estudiantes de la institución educativa secundaria Ángela Moreno de Gálvez de Tarma” en el cual de acuerdo a sus resultados un gran porcentaje de su población de estudiantes se encuentra dentro de la categoría “Medio”, no obstante, cuenta con un grupo reducido de estudiantes que se encuentran en una categoría de “Tendencia Mala a “Muy Mala”.

4.4 Conclusiones

- El nivel del clima social familiar predominante en los trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, se encuentra en la categoría “Media”.

- El nivel de relación del clima social familiar que predomina en los trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, se encuentra en la categoría “Media” con una ligera tendencia a “Malo” y “Muy malo”.
- El nivel de desarrollo del clima social familiar que predomina en los trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, se encuentra en la categoría “Media” con una ligera tendencia a “Malo” y “Muy malo”.
- El nivel de estabilidad del clima social familiar que predomina en los trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, se encuentra en la categoría “Media”.

4.5. Recomendaciones

- Es recomendable formar un programa de intervención en que participe toda la familia, y así lograr mantener o mejorar el clima social familiar en los trabajadores del área de producción de la empresa.
- Es recomendable identificar a los trabajadores que muestren un nivel bajo o muy bajo de clima Social familiar para realizar una intervención anticipada.
- Fomentar y concientizar a los empleadores de la empresa sobre cómo identificar situaciones en que se puedan presentar futuros problemas de desempeño o desmotivación en los colaboradores del área.
- Fomentar a la empresa la implementación actividades regulares de interacción con las familias, como parte de una mejora en el clima social familiar que puedan tener los trabajadores, donde se pueda fomentar formas de comunicación, expresión de emociones entre otros.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Taller: Fortalecimiento del desarrollo en el clima social familiar de los trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica.

5.1.1. Objetivo general

Incrementar el nivel de desarrollo del clima familiar.

5.1.2. Objetivos específicos

- Desarrollar las competencias de comunicación, asertividad y empatía.
- Incentivar la capacidad en la resolución de problemas en el trabajo y familia.
- Promover la capacidad de autocontrol emocional y técnicas de auto-relajación.

5.2. Justificación del problema

El clima social familiar se encuentra influenciado por la estructura familiar

Vargas (2009) considera que el clima social familiar es “el contexto donde se genera y se forma la personalidad del individuo, siendo primordial el entorno familiar, obteniendo el desarrollo adecuado de la autoestima, disciplina y responsabilidad”.

Moos (1987) menciona que el clima social familiar es “la apreciación de las características socioculturales de la familia, las relaciones interpersonales, aspectos del desarrollo y de su estructura básica”.

Moos construyó varias Escalas de medición que exploran los Climas sociales en distintos ambientes: familiar, escolar, laboral, penitenciario, etc. Los fundamentos para dichas escalas derivaron de los conceptos teóricos de Murray, fundamentalmente en lo que se refiere a sus concepciones sobre presiones

ambientales. Es así como Moos encuentra tres dimensiones similares en los ambientes que analizados (Fernández Ballesteros, 1987):

- Dimensión Relación: Hecha para evaluar la intensidad y naturaleza de las relaciones interpersonales en el ambiente específico.
- Dimensión Desarrollo: Dimensión definida como el intento de cambio positivo, que permite el progreso del grupo.
- Dimensión Estabilidad: Identifica el grado de control ejercido normalmente de unos miembros del grupo sobre los otros.

Lograr el balance entre la vida familiar y laboral es un deseo anhelado por varios individuos. Por ello, es de suma importancia que las organizaciones tengan presentes las demandas que sus colaboradores presentan brindándoles las facilidades necesarias y generando de esta manera un sólido compromiso, satisfacción y clima organizacional por parte de los colaboradores.

En diversas ocasiones el trabajo ocupa una gran parte de nuestras vidas y como consecuencia de ello, la vida familiar se encuentra disminuida a tal punto de generarnos diversos conflictos familiares trayendo repercusiones en el rendimiento laboral de los colaboradores. Los colaboradores que por lo general no mantienen un balance laboral y familiar presentan mucha ansiedad la mayor parte del tiempo.

El trabajo por ello, es un espacio donde los colaboradores pueden crecer profesionalmente desarrollando cada una de sus habilidades. Para ello, es necesario que los superiores cumplan con ciertos requisitos indispensables para conserven el buen clima laboral dentro de la empresa entre los que destaca el permitir al colaborador que mantenga una relación estable con su familia, sin tener que saturarlo.

Las organizaciones que buscan conciliar la vida laboral y familiar tendrán un mayor compromiso organizacional y verán aumentado la productividad. Mejorará la imagen pública que se le brinda a los clientes, incrementará el clima laboral, aumentará la motivación de los colaboradores y reducirá considerablemente los niveles de estrés.

5.3. Establecimiento de objetivos

Primera sesión

Nombre: “Inicio de dialogo”

Objetivo:

Fomentar que el trabajador logre con más facilidad el establecer diálogos.

Actividad:

Recibimiento: El facilitador brindará la respectiva bienvenida y dará inicio a la actividad con la dinámica: “Los anteojos”,

Dinámica: El facilitador solicitará a los trabajadores que formen un círculo y con unos anteojos recortados de papel se plantearan estos son “los anteojos de la desconfianza” de esta forma el facilitador comenzará indicando que lleva estos anteojos porque es muy desconfiado y procederá a que los trabajadores concuerden ponérselos y decir que ven a través de ellos y que piensan de los demás, luego de ello procederá a colocarse diversos anteojos (de confianza, de enojo, de pesimista, etc.) la dinámica culminara cuando todos los colaboradores hayan participado, al finalizar el facilitador pedirá a que se formen 5 grupos de 3 y que dialoguen entre sí y realicen una “lluvia de ideas” sobre qué problemas más comunes son los que encuentran en familia y los plasmen en los papelógrafos y plumones entregados respectivamente para exponerlos.

Recursos Humanos: El facilitador, y los trabajadores.

Recursos Materiales: Papelógrafos y plumones.

Recursos Tecnológicos: Proyector y Laptop.

Duración: 40 minutos

Evaluación: Se hará entrega de un cuestionario sobre el tema tratado.

Segunda sesión

Nombre: "Practicar asertividad"

Objetivo:

Reforzar la asertividad en la forma de comunicarse con sus pares

Actividad:

Dinámica: El facilitador recibe a los colaboradores y procede a explicar el procedimiento que se seguirá en la dinámica, por ello pedirá a los colaboradores que se separen en subgrupos e indicará la actividad que consiste en explicar los tres pasos hacia un diálogo asertivo los cuales son expresar sentimientos, solicitar que queremos que ocurra y decir cómo nos sentiríamos tras el cambio, los colaboradores proceden a exponer situaciones cotidianas en su vida personal o laboral que pueden generar conflictos y resolverlos a través del diálogo asertivo.

Recursos Humanos: El facilitador, los colaboradores.

Recursos Materiales: Pizarra, plumones.

Tiempo: 30 minutos

Evaluación: Tratada la sesión procederemos con el cuestionario.

TERCERA SESIÓN

Nombre: “En el lugar del otro”

Objetivo:

Fortalecer la empatía hacia los demás.

Actividad:

Dinámica: El facilitador dará a conocer la dinámica “el amigo desconocido” asignará a cada uno de los colaboradores un amigo secreto, durante un tiempo determinado cada colaborador observará las cualidades y valores de su amigo, una vez completado el tiempo cada colaborador escribirá una carta al amigo secreto explicándole lo que le parecía de él, luego de leer se comparte entre cada uno de ellos y los sentimientos que generaron. Al finalizar cada uno de los colaboradores leerá las palabras expuestas en sus hojas y después de ello nos comentaran como se sintieron.

Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.

Recursos Materiales: Lapiceros, hojas y sobres de carta.

Recursos Tecnológicos: Laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se establecerá un focus group de que les pareció la actividad.

CUARTA SESIÓN

Nombre: “Aprendiendo a convivir en armonía”

Objetivo:

Reforzar las normas de convivencia aplicables en todo ámbito.

Actividad:

Dinámica: El facilitador realizará la dinámica “todos ayudamos” para esta actividad solicitará a los participantes que puedan fabricar un espacio en el que puedan colocar los palos que posteriormente usaran para poner su nombre, después realizaran un mango decorativo y los denominarán, alrededor de los minutos se realizarán situaciones en las que los trabajadores deben apoyarse mutuamente cada vez que uno culmine el apoyo colocara dichos palos de madera en el espacio fabricado con el mensaje de “Yo colabore hoy”. Al finalizar se pedirá a los colaboradores que se agrupen en conjuntos de 3 y comenten entre ellos que es lo que más resaltaron de la actividad y como se sintieron al realizarla.

Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.

Recursos Materiales: Palillos de madera, plastilina, goma, lápices y lapiceros.

Recursos Tecnológicos: Laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

QUINTA SESIÓN

Nombre: “Promoviendo la confianza y cooperación”

Objetivo:

Aprender formas a resolver conflictos de manera grupal y promover la confianza.

Actividad:

El facilitador explicará la finalidad de la actividad, que será atravesar de un extremo a otro de la tela de araña sin tocarla o moverla.

Dinámica: El facilitador organizará a los colaboradores en subgrupos que tomarán turnos para cruzar por la telaraña con el concepto de que se encuentran en un lugar atrapados y está es la única salida para llegar al exterior, cuando la actividad haya finalizado se procederá a realizar un debate en el que analizarán el desarrollo de la actividad, que mecanismos de ayuda y cooperación desarrollaron, el cómo se sintieron a lo largo de la actividad, el creer si lo lograrían, posteriormente se procederá a brindar papelógrafos y plumones para que detallen lo ya conversado y exponerlo ante todos y se procederá a brindar papelógrafos y plumones en

Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.

Recursos Materiales: Cuerda.

Recursos Tecnológicos: Laptop.

Tiempo: 30 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

Sexta sesión

Nombre: “Comprendiendo a tu par”

Objetivo:

Comprender las situaciones que pueda pasar o vivir tu par.

Actividad:

Dinámica: El facilitador reunirá a los trabajadores y los dividirá en parejas luego planteara una hipotética situación conflictiva que pueda haber pasado, se brindara los minutos necesarios para conocer a la persona con la que realizara la actividad y que interpretaran, luego de haber tomado nota de con quien cambiaran roles se procede a realizar la actividad con cada uno de ellos interpretando de qué manera podría manejar la situación conflictiva, al finalizar la dinámica se realizará un debate en el que los participantes podrán compartir su experiencia interpretando a otra persona, se brindará posteriormente un cuestionario.

Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.

Tiempo: 35 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido.

Séptima sesión

Nombre: “Autocontrol”

Objetivo:

Conocer el autocontrol de los trabajadores

Actividad:

Dinámica: El facilitador indicará a todos los trabajadores que puedan formar un círculo y se le entregara a cada uno un globo rojo, otro amarillo y otro de color verde, luego se toma el tiempo para saber qué cosas enojan a cada uno de los trabajadores y se pondrán como ejemplos situaciones que puedan provocar dicho enfado y se pregunta cómo reaccionan en estas ocasiones. Se pide a un voluntario y el resto de trabajadores deberá valorar la reacción con sus globos analizando si el voluntario se dio el tiempo de pensar antes de actuar, mostrando rojo si demuestra una reacción en la que no realizó dicho pensamiento, amarillo si puede empezar a tener alguna indicación que empieza a enfadarse indicando precaución. Al final de la actividad cada uno de los trabajadores discutirán como se sintieron alrededor de la dinámica.

Recursos Humanos: El facilitador, y los colaboradores.

Recursos Materiales: Tres globos pequeños (rojo, amarillo y verde).

Recursos Tecnológicos: Laptop y proyector.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido

Octava sesión

Nombre: “Aprendiendo a auto relajarse”

Objetivo:

Reforzar la capacidad de autorrelajación en los colaboradores

Actividad:

Dinámica: El facilitador explicará detalladamente con una proyección cómo funcionará esta actividad llamada “Respiración profunda”, indicará paso por paso la manera en que comenzará con la respiración desde el abdomen obteniendo el aire fresco para sus pulmones, luego aplicará situaciones en las que los trabajadores puedan sentir frustración para que los conocimientos previamente aplicados de la respiración puedan ser correctamente aplicados, al finalizar la actividad se dará a conocer entre ellos mismos como se sintieron y en qué grado consideran que ayudo a relajarse ante tales situaciones.

Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.

Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.

Tiempo: 50 minutos

Evaluación: Se aplicará una evaluación sobre lo aprendido

5.4. Sector dirigido

Dirigido a todos los colaboradores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica, contando con 30 participantes. Conformado por personal de embalaje (25 colaboradores) y personal de almacén (5 colaboradores).

5.5. Establecimiento de conductas problema y metas

5.5.1. Conducta Problema

Colaboradores con indicadores de ansiedad, estrés y/o depresión moderada, poco control de impulsos, autocríticas constantes, poco

compromiso organizacional debido a que la organización no tiene en cuenta sus necesidades familiares cumpliendo sus funciones únicamente por la remuneración económica. Incapacidad para resolver conflictos que se presenten en el clima laboral por lo que prefiere evitarlos, poca cohesión familiar, no disfrutan de las actividades que realizan y presentan poca tolerancia a la frustración. El cambio no está en sus prioridades.

5.5.2. Conducta Meta

Colaboradores con un adecuado equilibrio cognitivo, conductual y emocional, con niveles adecuados de ansiedad, ausencia de síntomas depresivos, altos niveles de compromiso organizacional pues consideran que la organización se preocupa por ellos retribuyéndole equitativamente mediante un incremento en la productividad laboral. Cohesionados en su ambiente familiar y relaciones interpersonales, buscan soluciones y afrontan los conflictos. El cambio es una oportunidad de cambio y aprendizaje.

5.6. Metodología de la intervención

Taller a diferencia de una charla, es un espacio donde se aprende mediante lo vivencial y no desde la única transmisión de información. Busca que los participantes aprendan haciendo, que los conocimientos se obtengan mediante la práctica siendo de metodología participativa en su gran mayoría (Careaga, y otros 2006).

Los talleres permiten investigar cada uno de los conflictos presentados desde la praxis para la búsqueda las soluciones más idóneas, debido a que se adapta al aprendizaje en base a las experiencias presentadas de los participantes. El facilitador a cargo de los talleres debe buscar promover y crear las condiciones necesarias para que de esta manera se procese y asimile mejor la información brindada (Careaga, y otros 2006).

El taller será aplicado a los 30 colaboradores del área de producción de la empresa de consumo masivo ejecutándolo en su propia instalación ubicándolo en Lurigancho-Chosica, con un tiempo aproximado de 40 minutos a 60 minutos por sesión. Cada sesión maneja material apropiado para realizar las diversas actividades de una forma dinámica y práctica, así mismo realizando las

evaluaciones correspondientes con el objetivo de medir las competencias presentadas en cada una de las sesiones especificadas.

El taller presenta 8 sesiones. La primera sesión busca que los participantes asimilen el concepto de la comunicación verbal y no verbal, así como su importancia en la familia y organización. La segunda sesión abarcará el concepto de asertividad el cual mediante los estilos comunicativos pasivo, agresivo y asertivo se expondrá a los participantes la importancia de mantener un equilibrio y comportamiento idóneo tanto en el ambiente familiar como laboral. La tercera sesión hará hincapié en las habilidades social, principalmente en la empatía la cual es una de las piezas claves para una mejor conciliación entre el trabajo-familia. La cuarta sesión mencionará las normas de convivencia que se presentan en el hogar como los días familiares destinados a la recreación y fortalecimiento de los vínculos afectivos, y las normas de convivencia que se presentan en el trabajo como los horarios, permisos, responsabilidades, derechos, entre otros. La quinta y sexta sesión abarcarán la importancia de la resolución de conflictos tanto en el clima laboral como el familiar dotando de herramientas solidas e ideas más claras a los participantes para mejores resultados. La séptima sesión transmitirá a los participantes de mantener un adecuado autocontrol para el mejor manejo de nuestra dinámica familiar y laboral, mientras que la última sesión transmitirá a los participantes técnicos básicos para auto relajarse combatiendo la ansiedad, estrés y conflictos familiares y/o laborales de una forma más adecuada y práctica.

Cada una de las sesiones explicadas brevemente incluirán diversas dinámicas como métodos recreativos que permitan aprender de forma vivencial. Con la aplicación del taller, los 30 colaboradores de la empresa de consumo masivos Lurigancho-Chosica incrementaran notablemente su clima social familiar y laboral en la organización donde trabajan y ambiente familiar en donde se desenvuelven.

5.7. Instrumentos y/o materiales a utilizar

Recursos Humanos:

- Facilitador
- Colaboradores

Recursos Materiales:

- Hojas bond
- Lapiceros
- Plumones
- Papelógrafo
- Palos de madera
- Goma
- Globos
- Plastilina
- Sobres
- Cuerda

Infraestructura:

- Sala amplia de comedor
- Sillas
- Ventilación

Recursos Tecnológicos:

- Laptop
- Proyector

5.8. Cronograma

SESION 1: INICIO DE DIALOGO			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Fomentar que el trabajador logre con más facilidad el establecer diálogos.	El facilitador solicitará a los trabajadores que formen un círculo y con unos anteojos recortados de papel se plantearan estos son “los anteojos de la desconfianza” de esta forma el facilitador comenzará indicando que lleva estos anteojos porque es muy desconfiado y procederá a que los trabajadores concuerden ponérselos y decir que ven a través de ellos y que piensan de los demás, luego de ello procederá a colocarse diversos anteojos (de confianza, de enojo, de pesimista, etc.) la dinámica culminara cuando todos los colaboradores hayan participado, al finalizar el facilitador pedirá a que se formen 5 grupos de 3 y que dialoguen entre sí y realicen una “lluvia de ideas” sobre qué problemas más comunes son los que encuentran en familia y los plasmen en los papelógrafos y plumones entregados respectivamente para exponerlos.	<p>Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.</p> <p>Recursos Materiales: Papelógrafos y plumones.</p> <p>Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.</p>	Tiempo: 40 minutos

SESION 2: PRACTICAR LA ASERTIVIDAD			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Reforzar la asertividad en la forma de comunicarse con sus pares	El facilitador recibe a los colaboradores y procede a explicar el procedimiento que se seguirá en la dinámica, por ello pedirá a los colaboradores que se separen en subgrupos e indicará la actividad que consiste en explicar los tres pasos hacia un diálogo asertivo los cuales son expresar sentimientos, solicitar que queremos que ocurra y decir cómo nos sentiríamos tras el cambio, los colaboradores proceden a exponer situaciones cotidianas en su vida personal o laboral que pueden generar conflictos y resolverlos a través del diálogo asertivo.	Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores Recursos Materiales: Pizarra y plumones.	Tiempo: 30 minutos

SESION 3: EN EL LUGAR DEL OTRO			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Fortalecer la empatía hacia los demás.	El facilitador dará a conocer la dinámica “el amigo desconocido” asignará a cada uno de los colaboradores un amigo secreto, durante un tiempo determinado cada colaborador observará las cualidades y valores de su amigo, una vez completado el tiempo cada colaborador escribirá una carta al amigo secreto explicándole lo que le parecía de él, luego de leer se comparte entre cada uno de ellos y los sentimientos que generaron. Al finalizar cada uno de los colaboradores leerá las palabras expuestas en sus hojas y después de ello nos comentaran como se sintieron.	Recursos Humanos: El facilitador, los colaboradores. Recursos Materiales: hojas, lapiceros y sobres de carta. Recursos Tecnológicos: laptop.	Tiempo: 50 minutos

SESION 4: APRENDIENDO A CONVIVIR EN ARMONIA			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Reforzar las normas de convivencia aplicables en todo ámbito.	El facilitador realizará la dinámica “todos ayudamos” para esta actividad solicitará a los participantes que puedan fabricar un espacio en el que puedan colocar los palos que posteriormente usaran para poner su nombre, después realizaran un mango decorativo y los denominarán, alrededor de los minutos se realizarán situaciones en las que los trabajadores deben apoyarse mutuamente cada vez que uno culmine el apoyo colocara dichos palos de madera en el espacio fabricado con el mensaje de “Yo colabore hoy”. Al finalizar se pedirá a los colaboradores que se agrupen en conjuntos de 3 y comenten entre ellos que es lo que más resaltaron de la actividad y como se sintieron al realizarla.	<p>Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.</p> <p>Recursos Materiales: palillos de madera, plastilina, lápiz, lapicero.</p> <p>Recursos Tecnológicos: laptop.</p>	Tiempo: 50 minutos

SESION 5: PROMOVRIENDO LA CONFIANZA Y COOPERACION			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Aprender formas a resolver conflictos de manera grupal y promover la confianza.	El facilitador organizará a los colaboradores en subgrupos que tomarán turnos para cruzar por la telaraña con el concepto de que se encuentran en un lugar atrapados y está es la única salida para llegar al exterior, cuando la actividad haya finalizado se procederá a realizar un debate en el que analizarán el desarrollo de la actividad, que mecanismos de ayuda y cooperación desarrollaron, el cómo se sintieron a lo largo de la actividad, el creer si lo lograrían, posteriormente se procederá a brindar papelógrafos y plumones para que detallen lo ya conversado y exponerlo ante todos	<p>Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.</p> <p>Recursos Materiales: cuerda.</p> <p>Recursos Tecnológicos: laptop.</p>	Tiempo: 30 minutos

SESION 6: COMPRENDIENDO A TU PAR			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Comprender las situaciones que pueda pasar o vivir tu par.	El facilitador reunirá a los trabajadores y los dividirá en parejas luego planteara una hipotética situación conflictiva que pueda haber pasado, se brindara los minutos necesarios para conocer a la persona con la que realizara la actividad y que interpretaran, luego de haber tomado nota de con quien cambiaran roles se procede a realizar la actividad con cada uno de ellos interpretando de qué manera podría manejar la situación conflictiva, al finalizar la dinámica se realizará un debate en el que los participantes podrán compartir su experiencia interpretando a otra persona, se brindará posteriormente un cuestionario.	Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores	Tiempo: 35 minutos

SESION 7: AUTOCONTROL			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Conocer el autocontrol de los trabajadores	El facilitador indicará a todos los trabajadores que puedan formar un círculo y se le entregara a cada uno un globo rojo, otro amarillo y otro de color verde, luego se toma el tiempo para saber qué cosas enojan a cada uno de los trabajadores y se pondrán como ejemplos situaciones que puedan provocar dicho enfado y se pregunta cómo reaccionan en estas ocasiones. Se pide a un voluntario y el resto de trabajadores deberá valorar la reacción con sus globos analizando si el voluntario se dio el tiempo de pensar antes de actuar, mostrando rojo si demuestra una reacción en la que no realizó dicho pensamiento, amarillo si puede empezar a tener alguna indicación que empieza a enfadarse indicando precaución. Al final de la actividad cada uno de los trabajadores discutirán como se sintieron alrededor de la dinámica.	Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores. Recursos Materiales: tres globos. Recursos Tecnológicos: laptop y proyector	Tiempo: 50 minutos

SESION 8: APRENDIENDO A AUTO RELAJARSE			
OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO
Reforzar la capacidad de autorrelajación en los colaboradores	El facilitador explicará detalladamente con una proyección cómo funcionará esta actividad llamada "Respiración profunda", indicará paso por paso la manera en que comenzará con la respiración desde el abdomen obteniendo el aire fresco para sus pulmones, luego aplicará situaciones en las que los trabajadores puedan sentir frustración para que los conocimientos previamente aplicados de la respiración puedan ser correctamente aplicados, al finalizar la actividad se dará a conocer entre ellos mismos como se sintieron y en que grado consideran que ayudo a relajarse ante tales situaciones.	<p>Recursos Humanos: El facilitador, los trabajadores.</p> <p>Recursos Tecnológicos: Proyector y laptop.</p>	Tiempo: 50 minutos

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. *El proyecto de investigación*. 6ta. México: Episteme, 2012.
- Baeza, S. *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la perspectiva de profesoras de una universidad pública del sureste de México (Tesis de doctorado)*. Granada: Universidad de Granada, 2017.
- Beltrán, J., y J. Bueno. *Psicología de la educación*. México: Alfaomega, 1997.
- Buendía, J. *Familia y Psicología de la Salud*. Madrid: Pirámide, 1999.
- Careaga, A., R. Sica, A. Cirillo, y Da Luz A. «Aporte para diseñar e implementar un taller 2da jornada de experiencias educativas.» *Desarrollo Profesional Médico Continuo (DPMC)*. 2006. <https://studylib.es/doc/568800/aportes-para-dise%C3%B1ar-e-implementar-un-taller-lic> (último acceso: 13 de julio de 2019).
- Carrillo, L. *La familia, la autoestima y el fracaso escolar del adolescente. Universidad de Granada- Facultad de la Educación (Tesis doctoral)*. Granada: Universidad de Granada, 2009.
- Casper, W., y C. Harris. «Work-life benefits and organizational attachment. Selfinterest utility and signaling theory models.» *Journal of Vocational Behavior* 72, nº 1 (2008): 95-109.
- Castro, G., y A. Morales. *Clima social familiar y resiliencia en adolescentes del cuarto año de secundaria de una institución Educativa Estatal de Chiclayo (Tesis de licenciatura)*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, 2014.
- Chuquimajo, S. *Personalidad y Clima Social Familiar en adolescentes de Familia Nuclear Biparental y Monoparental (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2014.
- Cruz, F., J. Ley, I. Necochea, y S. Ocampo. *Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares (Tesis de maestría)*. Lima: Pontificia universidad Católica del Perú, 2013.

- Del Castillo, E., R. Fuchs, S. Vera, A. Arizcuren, y T. Agarwala. «Balance trabajo-familia: cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa.» *Journal of Business*, 2001: 3-14.
- Dot, O. *Agresividad y Violencia en el Niño y el Adolescente*. Barcelona: Grijalbo, 1988.
- Dreifuss, D. *El estudio de la socialización de niños de 6 a 10 años a través de una modificación del sociograma (Tesis de licenciatura)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1983.
- Durkheim, E., y R. Bellah. *Émile Durkheim on morality and society selected writings*. 1973.
- Epstein, K. *Modelo de funcionamiento familiar*. Estados Unidos: Editorial Bullent, 2001.
- Estrada, I. *El ciclo vital de la familia a través del análisis de su nacimiento, reproducción y muerte*. México: Editorial Posada, 1986.
- Estremero, J., y X. Bianchi. «Preguntas frecuentes que se hacen las mujeres a lo largo de su vida.» En *Familia y ciclo vital familiar*, de K. Bakalar, C. Dreyer, V. Discacciati y C. Cejas, 19-22. Buenos Aires: Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA), 2013.
- Freixa, C. *De jóvenes, bandas y tribus*. 5ta. Barcelona: Ariel, 2012.
- García, C. «Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes Universitarios.» *Revista de Psicología Liberabit* 11 (2005): 63-74.
- Gonzales, O., y A. Pereda. (2009). *Relacion entre clima social familiar y el rendimiento escolar de los alumnos de la institución Educativa N "86502" San Santiago de Pamparomas*. Ancash: Universidad César Vallejo, 2004.
- Grados, S., y C. Gutiérrez. *Interacción trabajo-familia del personal femenino administrativo del hospital Guillermo Kaelin de la Puente (Tesis de*

- licenciatura*). Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2018.
- Guerra, E. *Clima social familiar en adolescentes y su influencia en el rendimiento académico (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 1993.
- Guzmán, K. *Conciliación familia-trabajo de los colaborados en sistema laboral atípico según lugar de procedencia, de la empresa APC corporación S.A, en compañía minera Antamina (Tesis de licenciatura)*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, 2015.
- INEI. *En el Perú existen 16 millones 511 mil trabajadoras y trabajadores que conmemorarán el próximo 1 de mayo el día del trabajo*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018.
- Jiménez, A., D. Acevedo, A. Salgado, y E. Moyano. «Cultura trabajo- familia y compromiso organizacional en empresa de servicios.» *Psicología em Estudo* 14, nº 4 (2009): 729-738.
- Kemper, S. *Influencia de la práctica religiosa (Activa - No Activa) y del género de la familia sobre el clima social familiar, Lima (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2002.
- Madriz, S., y W. Rodríguez. *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras del estado de Sucre (Tesis de licenciatura)*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 2010.
- Mark, F. *Herbert Spencer and the Invention of Modern Life*. Newcastle : Acumen Publishing, 2007.
- Martín, E. *Familia y sociedad: Una introducción a la sociología de la familia*. Madrid: Ediciones Rialp, 2000.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. *MIMP promueve conciliación de vida laboral con la familiar*. 2018.
<https://www.gob.pe/institucion/mimp/noticias/4353-mimp-promueve->

conciliacion-de-vida-laboral-con-la-familiar (último acceso: 23 de junio de 2019).

Moos, R. *Las escalas de Clima Social: Una Visión General*. Palo Alto: Prensa Consultoría Psicólogos, 1974.

Moos, R., Moos B., y Trickett E. *FES, WES, CIES, CES. Escalas de Clima social*. Madrid: TEA, 1989.

OIT. «Trabajo y Familia. Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar.» *Ilo.org*. 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438278.pdf (último acceso: 23 de junio de 2019).

OIT y PNUD. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

ONU. *La familia y los tipos de familia*. Barcelona: UNESCO, 1994.

—. *Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*. Nueva York: Naciones Unidas, 1995.

Ortega, A., D. Rodríguez, y A. Jiménez. «Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena.» *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 9, nº 1 (2013): 55-64.

Otárola, G. «La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas.» *Cuadernos de Administración de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle (Cali-Colombia)* 20, nº 34 (2007): 139-160.

Otero, J. *La libertad en la familia*. Madrid: Minos, 1990.

Palella, S., y F. Martins. *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Caracas: Venezuela, 2006.

- Papalia, D., S. Wendkos, y R. Duskin. *Psicología del desarrollo*. 11na. México: McGraw Hill, 2009.
- Perochena, M., y M. Armejo. *Conciliación Trabajo - Familia (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad de Piura, 2016.
- Ramírez, A. «Metodología de la Investigación Científica.» *Pontificia Universidad Javeriana*. 2004. <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf> (último acceso: 13 de julio de 2019).
- Rodríguez, A., y G. Torrente. «Interacción familiar y conducta antisocial.» *Boletín de Psicología* 78 (2003): 7-19.
- Romero, S., F. Sarquis, y H. Zegers. «Comunicación Familiar. Programa de Formación a Distancia.» *Mujer Nueva. PUC*, 1997.
- Salas, F., y N. Valenzuela. *Conciliación trabajo-tiempo familia y su relación con el compromiso organizacional en los funcionarios del CESFAM Lagunilla de Coronel (Trabajo de licenciatura)*. Concepción: Universidad del Bío Bío, 2012.
- Tamayo, M. *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa, 2003.
- Tricket, E. *Perspectiva psicológica social*. Madrid: Santillana, 1989.
- Ugarriza, N. *La evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. 2da. Lima: Ediciones Libro Amigo, 2003.
- Weitzman, Ellis. *Cómo guiar al niño a la madurez social*. México: Editorial Letras S.A., 1960.
- Zavala, G. *El clima familiar, su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracterológicos de los alumnos del 5to. año de secundaria de los colegios nacionales del distrito del Rímac (Tesis de licenciatura)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2001.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE
- ¿Cuál es el nivel de clima social familiar de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica?	- Determinar el nivel de clima social familiar de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica .	Clima Social Familiar
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel dimensión de relaciones de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica? - ¿Cuál es el nivel dimensión de desarrollo de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica? - ¿Cuál es el nivel de dimensión de estabilidad del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica? 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de dimensión de relaciones de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. - Determinar el nivel de dimensión de desarrollo de los trabajadores del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. - Determinar el nivel de dimensión de estabilidad del área de producción en una empresa de consumo masivo en Lurigancho-Chosica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cohesión - Expresividad - Conflicto - Autonomía - Actuación - Intelectual-Cultural - Social-Recreativo - Moralidad-Religiosidad - Organización - Control
		MÉTODO DE INVESTIGACION

Anexo 2. Instrumento aplicado

INSTRUCCIONES

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

Si usted cree que con respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera, marcar 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 marcación que tienen las frases aquí y en la hoja de respuesta para evitar equivocaciones. La flecha le recordara que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuestas. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. sobre su familia: no intente reflejar la opinión de los demás miembros de ésta.

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 si mismos.
3. En nuestra familia peleamos mucho.
4. En general algún 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 solo 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 por 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 la 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, 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 interesa 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 casa es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En la casa, si a 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 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 esta 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 del trabajo o del colegio.
58. creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fé.
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 pago 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 a defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos por 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 cursillos 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.

28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, 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 interesa 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 casa es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En la casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo mas.
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 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 esta 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 confia 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 del trabajo o del colegio.
58. creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fé.
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 pago 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 a defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos por 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 cursillos 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.