



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y SATISFACCION
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD**

PROVINCIAL DE PAITA - 2015

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

ROLANDO MANUEL VALDIVIEZO ARRESE

ASESOR

Mgtr: SERGIO ENRIQUE VALLE RIOS

PIURA – PERU

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgr. Carmen Patricia Eras Vines
Presidente

Mgr. Susana Carolina Velásquez Temoche
Miembro

Mgr. Kelly Yanet Munárriz Ramos
Miembro

Mgr. Sergio Enrique Valle Ríos
Asesor

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por darme siempre aliento de vida, por todas las bendiciones que me ha brindado, a mis padres por darme su apoyo incondicional ,por brindarme la oportunidad de ser un profesional y seguir adelante a pesar de todos mis tropiezos.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, porque a pesar de todas las dificultades, me dio la fuerza necesaria para no rendirme y levantarme en cada tropiezo, por enseñarme que todo en la vida se consigue con trabajo duro esfuerzo.

A mis padres por apoyarme en todo momento a pesar de las adversidades, gracias por su sacrificado esfuerzo y dedicación, por darme la oportunidad de seguir una carrera profesional.

A mi hermano querido por ser mi motor de superación, por enseñarme la dicha de lo que es un ejemplo a seguir y por acompañarme en todo momento. Para ellos dedico mi tesis con todo mi amor y cariño.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima Social Familiar y la Satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015. El estudio fue de tipo Descriptivo – Correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 Trabajadores Administrativos. El tipo fue cuantitativo. Se utilizó la escala del Clima Social Familiar y escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Sperman. Entre los resultados se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención. Sin embargo al realizar el análisis pudimos encontrar que el nivel de clima social familiar no es el adecuado, siendo una problemática para la población investigada.

Palabras Claves: Clima Social Familiar y Escala de Satisfacción Laboral

ABSTRACT

The present study was conducted in order to determine the relationship between the Climate Family Social and job satisfaction of workers in the administrative area of the provincial municipality of pita - 2015. The study was Descriptivo-Correlacional. The sample was comprised of 80 administrative workers. The type was quantitative. The scale of the family social climate and scala Sonia Palma job satisfaction. The data were analyzed using the Spearman correlation coefficient. The results found that statistically significant relationship between the variables there is no in question. However, when performing the analysis we were able to find the level of the family social climate is not adequate, being a problem for the population investigated.

Key words: Family Social Climate and Job Satisfaction Scale.

INDICE DE CONTENIDO

Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
III. METODOLOGÍA.....	58
3.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	58
3.2. Diseño de Investigación	58
3.3. Población y Muestra.....	59
3.4. Definición y Operacionalización de las Variables.....	59
3.5. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	63
3.6. Plan de Análisis.....	65
3.7 Matriz de consistencia.....	66
3.8. Principios Éticos.....	71
IV: RESULTADOS	72
4.1. Resultados	72
4.2. Análisis de Resultados	79
4.3. Contrastación de Hipótesis.....	81
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
Referencias	85
Anexos.....	88

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

- ✓ **Tabla I:** Relación entre Clima Social Familiar y La Satisfacción Laboral de los trabajadores del Área Administrativa de Paita - 2015..... 72
- ✓ **Tabla II:** Niveles del Clima Social Familiar de los trabajadores del Área Administrativa de Paita – 2015 73
- ✓ **Figura 01:** Niveles del Clima Social Familiar de los trabajadores del Área Administrativa de Paita – 2015..... 73
- ✓ **Tabla III:** Niveles de Satisfacción Laboral de los trabajadores del Área Administrativa de Paita - 2015..... 74
- ✓ **Figura 02:** Niveles de Satisfacción Laboral de los trabajadores del Área Administrativa de Paita - 2015 75
- ✓ **Tabla IV:** Relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015..... 76
- ✓ **Tabla V:** Relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015..... 77

✓ **Tabla VI:** Relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.....78

I. INTRODUCCIÓN

El factor humano es uno de los componentes esenciales con los que cuentan las organizaciones y empresas para conseguir sus objetivos; por tanto, existe un interés de conocer la relación entre el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015, y ver de qué manera está influenciando la familia en su Satisfacción. Tomando en cuenta que la municipalidad como sector público tiene como función primordial de velar por la seguridad y bienestar de los pobladores de la comunidad, teniendo como principal problemática la falta de recursos económicos para avanzar con las obras públicas, limpieza pública y el pago de algunos sectores de la municipalidad, y sobre todo el bienestar y seguridad ciudadana que ha ido incrementando lo largo de los años. Otra de las problemáticas que se han presentado es la gestión ambiental de residuos, viéndose contaminadas las calles y el mar, que es la principal fuente de ingresos de la población. Para ello me Enfoque principalmente en el área administrativa puesto que considero que es una parte fundamental en toda organización y de ello dependerá el buen funcionamiento de la municipalidad.

Sabemos que el trabajo juega un papel preponderante en la vida del hombre, por ende es que si la satisfacción laboral se ve perjudicada puede presentar repercusiones en los distintos cambios vertiginosos y acelerados en las actividades u obligaciones que tiene un trabajador.

Toda organización tiene definidos unos objetivos, los cuales se encuentran

plasmados y desarrollados mediante la planeación estratégica, sin embargo el logro de éstos no se obtiene si la empresa no define unos lineamientos organizacionales con respecto a la diferenciación de su personal y define una identidad propia de la empresa. La organización de la Municipalidad Provincial de Paita - 2015 en su afán por buscar competitividad adopta una serie de procesos, políticas, normas, valores, etc.; con la finalidad de tener personal competente para una optimización de los resultados en su desempeño laboral. Con el propósito de dar cumplimiento a estos cometidos, la organización ha decidido dar un diagnóstico del clima social familiar y satisfacción laboral; el cual va a permitir orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento del proceso y resultados organizacionales. De ahí que es relevante cuantificar el comportamiento de estas dos variables clima social y familiar y satisfacción laboral, debido a que representan dos importantes referentes del funcionamiento psicológico de recurso humano en las organizaciones y se constituye en información valiosa para los directivos por el impacto que suelen tener en la gestión y productividad de la organización. Siendo un motivo por el cual la satisfacción laboral se ha convertido en un factor fundamental para ser estudiado en el comportamiento de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015, buscando la satisfacción propia y productiva en el aspecto de estabilidad como emocional.

El propósito de la investigación es brindar alternativas de solución a las dificultades que pueda brindarnos la investigación y por ende mejorar el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, y de esa manera no

haya solamente una mejor organización sino un mejor bienestar en los pobladores de la localidad.

Robbins, (1998). Manifiesta que la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes; Cada individuo puede tener cientos de actitudes; pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo.

Bussing (1991) refiere que la satisfacción laboral debe ser interpretada como el proceso de relación de la persona con su trabajo; es aquí donde se puede concluir que la satisfacción del trabajador depende directamente de las condiciones que se le brinden en el trabajo.

Salazar M. Erick (2007); en su investigación de Gestión del Talento Humano para competitividad, se puede apreciar que las empresas que hacen uso de esta herramienta ya sea desde su personal, parcialmente o contratando a otras empresas; estrategias importantes, desarrolladas internamente por las empresas son los programas motivacionales, programas de desarrollo de clima laboral, programas de satisfacción laboral ;por tanto ,esta investigación refleja la preocupación de las empresas por el fenómeno a estudiar e implementa programas para reconvertirlo para el beneficio del bienestar en la satisfacción laboral en el personal de las empresas y/o entidades.

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

¿Cuál es la relación del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015?

Para dar respuesta a la pregunta se plantea los siguientes objetivos:

- Determinar la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.
- Identificar el nivel del clima social familiar de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita -2015.
- Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.
- Identificar la relación entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.
- Identificar la relación entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.
- Identificar la relación entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.

La exploración se argumente por:

Brindar un diagnóstico con variables confiables el cual estará justificado con una labor de intervención en la población; así pues conforme a los resultados serán de mucha importancia para el beneficio de programas eficaces de intervención en lo que refiere a la satisfacción laboral del personal administrativo. Por lo que dicha investigación servirá de aporte para futuras investigaciones con respecto a los mismos temas de estudio, dado que esta problemática no solo se presentan en los sectores municipales sino también en los centros públicos y privados. Se brindara un mayor entendimiento; dando a conocer que el propósito primordial de la investigación es el de considerar las repercusiones que conlleva la insatisfacción laboral en relación al desempeño de cada trabajador en el área administrativa de la municipalidad provincial de Paita, ya aportara a cambiar o mejorar ciertos comportamientos de los trabajadores, para su entorno familiar y rendimiento organizacional donde se tomara en cuenta la orientación y asesoría promoviendo confianza en uno mismo, seguridad y asertividad; para ello el responsable del departamento psicológico contribuya en la mejora en el ámbito de la satisfacción laboral, tomando en cuenta las habilidades que permitan el crecimiento como persona y el fortalecimiento de una personalidad estable. Es importante mencionar que se asimilara con un diagnóstico en el nivel de la satisfacción laboral y el clima social familiar en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Paita.

Para determinar los objetivos, el trabajo se encuentra estructurado y ordenado en cinco capítulos:

En el primer capítulo contiene la Introducción, Caracterización del Problema, Enunciado, Objetivos y Justificación, en el siguiente capítulo se refiere a la Revisión de Literatura, que abarca: los antecedentes, bases teóricas, marco conceptual e Hipótesis de las variables de Clima Social Familiar e Ideación Suicida, en el tercer capítulo presenta Metodología que concierne a lo que es tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población muestra, operacionalización de las variables y las técnicas e instrumentos utilizados, en el cuarto capítulo encontramos los Resultados, Contrastación de Hipótesis y Análisis de Resultados de manera cuantitativa y cualitativa y las citas de estudio, investigaciones de referencia y la opinión personal, por ultimo ubicamos las conclusiones y recomendaciones, así también los anexos y las referencias bibliográficas que han sido materia de ayuda para la presente investigación.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Reyes (2014) en la tesis Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes, tuvo como objetivo establecer si existe relación estadísticamente significativa al nivel 0.05 entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa utilizó el diseño de tipo descriptivo y como instrumento utilizó una escala de Likert y un cuestionario, descubrió que este estudio muestra que entre la identificación laboral y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores operarios no existe ninguna relación estadísticamente significativa. Sin embargo los resultados obtenidos indican que el nivel de identificación laboral de los trabajadores del área operativa se encuentra en un nivel alto, ya que el grupo de los sujetos se encuentra con un media de 98.06, por lo que concluyó que el grado de identificación laboral que existe en un grupo de trabajadores del área operativa se encuentra en un grado alto, ya que la media encontrada fue de 98.06 y recomienda continuar con el proceso de evaluación de desempeño para que los colaboradores conozcan los resultados obtenidos y las áreas de mejora, y lograr así que este proceso se establezca en la organización.

Ríos (2014) en su tesis, Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de Empresa Eléctrica Municipal, ubicada en Huehuetenango, indica que dentro de sus objetivos

está el determinar si la satisfacción laboral influye en el clima organizacional del personal del área administrativa de dicha empresa, se contó con una muestra conformada por 28 empleados del departamento administrativo de Empresa Eléctrica Municipal, la edad de los sujetos osciló entre los 22 a 52 años, los cuales corresponden tanto al género masculino como femenino; indistintamente de nivel socioeconómico, estado civil y religión que profesan. Se procedió a aplicar dos instrumentos los cuales son el cuestionario de Satisfacción Laboral y la escala de Clima Organizacional (EDCO). La conclusión a la que llego es que la evaluación de la satisfacción laboral permitió visualizar que en general el recurso humano está satisfecho con los aspectos concernientes a su trabajo, principalmente el factor de identificación con la empresa, lo cual indica que los empleados laboran comprometidos por obtener un beneficio mutuo. Por lo tanto, se recomienda poder aplicar anualmente o como se considere necesario utilizar cuestionarios que evalúen el grado de satisfacción laboral y clima organizacional, para conocer cómo se encuentran estos aspectos, para establecer si se ha perfeccionado o declinado y de esta manera realizar retroalimentación de los resultados y así determinar estrategias de mejora.

López (2015) en su tesis, Empoderamiento y satisfacción laboral, indica que dentro de sus objetivos se encuentra el poder establecer la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, se contó con una muestra de veintiséis colaboradores en su mayoría de sexo masculino, comprendidos entre las edades de 20 a 53 años, la mayor parte

de ellos casados. Se utilizó el instrumento de la escala de Likert para comprobar la influencia entre las dos variables de estudio. A la conclusión que se llegó fue determinar que el empoderamiento influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, ya que ellos poseen la autonomía necesaria en su puesto de trabajo, esto hace que se sientan con mayor libertad para realizar sus tareas como mejor les parezca, lo que genera un sentimiento de bienestar hacia su trabajo y esto únicamente lo produce la satisfacción laboral. Se recomienda que de acuerdo a que el empoderamiento está presente en la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, únicamente se debe fortalecer esta herramienta, para lograr que todos los colaboradores lleguen a tener una satisfacción laboral.

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Alvarez (2012) realizó una investigación para conocer en qué medida el personal directivo de la Universidad Nacional de Trujillo(UNT) y de la Universidad Particular Señor de Sipán Chiclayo (USS) gestiona su inteligencia emocional en el trabajo; y en qué medida influye esta gestión en la satisfacción laboral de sus colaboradores, realizándose esta investigación en una población de 448 personas donde la mitad estaba, comprendida en ambas universidades, se utilizó para el estudio el cuestionario de Lazarus de Asertividad, para considerarlo como un factor que influye en la Satisfacción, encontrando que hay una correlación de 0.001 entre estas variables, además se encontró que el 73.7% de los directivos de la UNT son asertivos, y que el 52.8% de la USS presentan

asertividad, por lo cual se interpretó que los directivos deben hacer valer sus derechos, pero sin menospreciar los ajenos, pues conllevará a generar satisfacción personal y laboral.

De Navarro (2012) en su tesis “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango – Guatemala) Presentada para obtener el título de Psicología industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar llego a las siguientes conclusiones: Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación de recursos humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el organismo judicial les brinda el material ya la infraestructura adecuada para llevar acabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

Gómez, Pasache, Odonnell (2013) en su tesis “Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: Un caso en estudio Lima” Presentada para obtener el Grado de Magister en Administración Estrategias de empresas de la Universidad Católica del Perú llego a las siguientes conclusiones: En el área comercial del banco líder de estudio, los promedios de la

satisfacción 20 laboral de las variables demográficas puesto laboral y edad de los empleados tienen diferencias significativas. En relación al puesto laboral, existen diferencias considerables en el nivel de satisfacción laboral de los puestos administrativos (gerente y funcionario) y los puestos operativos (promotor de servicio y asesor existe una diferencia significativa si los puesto laborales son vistos desde sub-grupos de sexo y factores. Siempre los gerentes tienen mayores niveles de satisfacción laboral, seguido por los funcionarios y por debajo de ellos los promotores de ventas y asesores de ventas y servicio.

2.1.3 Antecedentes Locales:

Fiestas, M (2015) “Relación del Clima Social Familiar y los Niveles de Satisfacción Laboral de los colaboradores del proyecto especial chira- Piura Ciudad 2014” investigación de tipo transversal, con un diseño correlacional; teniendo como población a 98 colaboradores, tomando como muestra a de 54 colaboradores, se utilizó la escala de “Clima Social Familiar de Moos y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Para hallar la correlación se utilizó la prueba de correlación de Pearson procesada por el software SPSS versión 19, brindando como resultado que si existe relación estadísticamente significativa a nivel general entre las variables de estudio. Finalmente se concluyó que “No existe relación entre Clima Social Familiar y los Niveles de Satisfacción Laboral”.

Vidangos, K (2015) “Relación entre Clima Social Familiar y la satisfacción laboral del personal del área de pediatría y cirugía del

Hospital de Apoyo II de Sullana - Piura 2013”, encontrándose relación significativa. Se trata de un estudio de tipo Cuantitativo con un nivel Descriptivo - Correccional. Así mismo se seleccionó de manera intencional una muestra de 96 trabajadores. Los instrumentos usados fueron la Escala de Clima Social Familiar de Moos, y Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo. Evidenciando un nivel promedio de clima social familiar, y un nivel Promedio en Satisfacción Laboral, lo cual se encontró una correlación significativa entre ambas variables generales. Afirmándose una correlación significativa entre las dimensiones de “Relaciones y Desarrollo” del clima social familiar y la Satisfacción Laboral, y así mismo una correlación muy significativa entre la dimensión de “Estabilidad” y la Satisfacción Laboral, lo cual indica que el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral son Variables Dependientes entre sí.

Aparicio, N (2015) “Relación entre Clima Social Familiar y satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013”. La población la conformaron 145 trabajadores de sexo masculino y femenino pertenecientes a las diferentes áreas. El tipo y nivel de investigación pertenece al tipo cuantitativo; el diseño de investigación fue Descriptivo correlacional no experimental - transeccional. Se utilizaron: La Escala del Clima Social Familiar (FES) y la escala de satisfacción laboral (SPC). Los resultados obtenidos en cuanto al nivel del clima social familiar fue de un 42% en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita – Piura 2013 esto se ubica en una categoría media. Y finalmente

en la satisfacción laboral se obtuvo que un 48.8 % de los (as) trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita – Piura 2013 se ubican en el nivel promedio. Por lo tanto se concluye que existe relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita.

2.2. Bases Teóricas y Marco Conceptual

2.2.1. Clima Social Familiar

2.2.1.1. Definiciones

Moos ,1996 (Calderón y De la Torre, 2006) define el clima social familiar como aquella situación social en la familia que define tres dimensiones fundamentales y cada una constituida por elementos que lo componen como: cohesión, expresividad, conflicto, autonomía, intelectual- cultural, social-recreativo, moralidad-religiosidad, control y organización. Perot, 1989 (Ponce, 2003) considera que el clima familiar constituye una estructura natural en la cual se elabora pautas de interacción psicosociales en él rige la funcionalidad de los integrantes definiendo un conjunto de conductas que brindan una relación de mutuo interés.

Galli,1989 (Calderón y De la Torre, 2006) opina que la manera cómo los padres enseñan a sus hijos, genera el clima familiar de acuerdo al contexto y cultura familiar que se genere, profundizando el peligro y lucidez, valores establecidos, tranquilidad conyugal, bienestar del hogar domestico el plasmar actitudes que manifiesten después la estabilidad durante la vida.

2.2.1.2. Componentes del Clima Social Familiar

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

- 1) Relaciones: se refiere al nivel de comunicación y libertad de expresión que forma parte de la familia de acuerdo al grado de interacción conflictiva que lo caracteriza. Está Conformado por las siguientes áreas:
 - Cohesión: Es como se encuentran relacionados los miembros del grupo familiar y la forma en cómo se apoyan mutuamente.
 - Expresividad: se refiere a la libertad de expresión que posee cada uno de los miembros opinando sus sentimientos y emociones frente al entorno familiar; respetando las opiniones de cada uno de los miembros.
 - Conflicto: se puede definir como la capacidad de expresar abiertamente la ira, agresión y desacuerdos dentro del entorno familiar.
- 2) Desarrollo: Evalúa la importancia que tienen dentro de la familia algunos procedimientos de desarrollo personal, que se fomentan o no, en la vida cotidiana. En la que se encuentran tres áreas:

- Área de Autonomía: los miembros de la familia se encuentran seguros de sí mismos, se vuelven independientes y son capaces de tomar sus propias decisiones.
 - Área de Actuación: las actividades como el colegio y el trabajo, se vuelven estructuradas e impulsan la competición por cada uno de los miembros.
 - Área Intelectual – Cultural: empieza a ver un interés de tipo político, cultural social e intelectual.
 - Área Social – Recreativo: la familia empieza a participar en diversas actividades.
 - Área de Moralidad- Religiosidad: se le toma importancia a las prácticas de valores éticos y religiosos.
- 3) Estabilidad: brinda datos importantes sobre la preparación y administración de la familia así como la fase de control que por lo general ejercen algunos miembros de la familia sobre otros. Siendo formado por las siguientes áreas:
- Área Organización: Evalúa la trascendencia que brinda al hogar una buena administración y ejecución al planificar las familiares dentro de sus responsabilidades.
 - Área Control: se refiere a la manera en cómo se dirige la vida familiar respetando las reglas y mecanismos establecidos.

2.2.1.3. Funciones de la Familia

Dugui y otros (1995) manifiestan que la familia cumple con las siguientes funciones:

- Priorizar las carencias biológicas del niño y perfeccionar sus facultades de manera adecuada en cada grado de su desarrollo evolutivo.
- Orientar y examinar los impulsos del niño con la intención de llegar a tener integridad, madurez y estabilidad en su desarrollo.
- Orientarlo a las actividades básicas, de igual manera las virtudes de las instituciones sociales y la manera de comportarse dentro de la sociedad en la que se encuentra, siendo la base en el sistema social primario.
- difundirle estrategias de adaptación cultural, incluyendo el lenguaje.

2.2.1.4. Tipos de Familia

Saavedra (2006), encontraremos diferentes maneras de organización familiar y de parentesco, en las que encontramos los siguientes tipos.

- a) La familia nuclear o elemental: esta conormada por padre, madre e hijo(s). siendo los últimos la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia

- b) La familia extensa o consanguínea: Son las que incluyen en mismo hogar a más de dos generaciones de unidad nuclear, en los que se incluyen a los padres, hijos, sobrinos, primos, tíos o abuelos, como también a parientes no sanguíneos como hijos adoptivos.

- c) La familia monoparental: este concepto se empezó a emplear durante los años sesenta que está constituida por personas solteras e hijos. Puede deberse a distintos orígenes. ya sea por la separación de los padres y que los hijos se quede conviviendo con uno de ellos, la mayoría de veces con la madre, debido a un embarazo a temprana edad donde se genera un tipo de familia diferente a los ya mencionados, dando origen a una familia de tipo monoparental ya sea por abandono del cónyuge, separación o fallecimiento del mismo.

- d) La familia de madre soltera: La madre asume la responsabilidad de criar a sus hijos completamente sola. Mayormente es la mujer la que asume este papel, ya que su cónyuge se encuentra distanciado y no desea asumir su responsabilidad como padre de familia ya sea por distintos motivos. En esta familia se debe distinguir el rol de la madre puesto que la edad es un componente importante en la crianza del niño, y más aún si se es madre soltera.

- e) La familia de padres separados: los cónyuges se encuentran distanciados ya sea por distintos motivos, deciden tomar caminos separados, sin embargo deben asumir su rol como padres frente a

sus hijos sin importar la distancia que posean. Deben tener siempre en cuenta que los problemas de pareja no involucran a los hijos.

2.2.1.5. Modelos de Educación de los Hijos

Gonzales (2006) manifiesta que existen cinco modelos de educación de los hijos, los cuáles son:

1. Modelo Hiperprotector: Los padres no permiten sus hijos caminen por si solos volviéndolos adultos irresponsables, para esto es necesario poner parámetros de conductas y establecer reglas dentro del hogar trabajando todos en conjuntos y así mismo reconocer sus logros.

2. Modelo Democrático-Permisivo: los padres no establecen límites y acceden a casi todas las peticiones de sus hijos impidiendo que los mismos alcancen la madurez volviéndose demandantes y agresivos. La salida a esto es poner límites haciendo que todos respeten las reglas estableciendo castigos acordes a la falta que se haya cometido.

3. Modelo Sacrificante: es aquel miembro de la familia que busca el reconocimiento exagerando en sus compromisos dentro del hogar, siendo la mayor parte del tiempo manipulado y explotado en las diversas actividades que realiza. La solución es en llegar a un acuerdo con la familia y dividir las tareas dentro del hogar, cumpliendo estas normas las relaciones serán recíprocas e

independientes, y estableceremos con cada miembro buenos vínculos familiares.

4. Modelo Intermitente: los padres son poco exigentes a satisfacer las necesidades de sus hijos, no saben orientarles y muy pocas veces utilizan el castigo para corregirlos, no establecen reglas de conductas y son muy afectuosos con sus hijos. Para solucionar este problema es necesario que los hijos aprendan que no se les facilitara todo siempre y que tienen que trabajar duro para poder lograr su independencia emocional.

5. Modelo Delegante: los integrantes de la familia no desarrolla una autonomía, sino más bien que siguen un sistema fuertemente estructurado de origen de uno de los cónyuges, de esta manera la pareja no consigue alcanzar el grado de emancipación requerido. Se presentan problemas económicos, salud, trabajo originando desorientación. Los hijos se tratan de adaptar a lo que les ofrezca los padres, abuelos y tíos.

Otro modelo que podemos considerar es modelo autoritario: los padres o uno de ellos, ejercen todo el poder sobre los hijos, que aceptan los dictámenes, se controlan los deseos, hasta los pensamientos, son intrusos en las necesidades, se condena el derroche, se exalta la parsimonia y la sencillez, altas expectativas del padre, la madre se alía con los hijos: esposa-hija, hermana de sufrimiento, se confabula, pero se someten finalmente, se exige

gran esfuerzo, pero no bastan los resultados. Los hijos temen y no se desarrollan, mienten para ser aceptados y corren peligro al buscar salidas a su situación.

2.2.1.6. Estilos de Educación Familiar y su Función Psicológica

Buendía (1999) manifiesta que la familia tiene un papel importante en las características del individuo y estilos de educación en los cuales diferenciamos cuatro dimensiones

- 1. Grado de Control:** influye en el comportamiento inculcando estándares de control externo e interno haciendo que las normas se establezcan de forma adecuada y que los padres puedan ejercer su poder de forma arbitraria.
- 2. Comunicación Padres – Hijos:** La buena comunicación con los padres anima a los hijos a expresarse adecuadamente y poder modificar su comportamiento y los padres con bajo nivel de comunicación no acostumbran a consultar a sus hijos en la toma de decisiones que los afecta.
- 3. Exigencia de Madurez:** Los padres impulsan a sus hijos a madurar explotando al máximo sus potencialidades volviéndolos autónomos y capaces de tomar sus propias decisiones, por otro lado los padres que no inculcan la competitividad en sus hijos, están subestimando sus habilidades y denegándoles la posibilidad de alcanzar su independencia.
- 4. Afecto en la Relación:** Los padres muestran interés y afecto por

sus hijos, buscando siempre su bienestar físico y emocional mostrando sensibilidad a sus estados emocionales, tratando siempre de satisfacer sus necesidades.

2.2.1.7. Influencia del Clima Familiar

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

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

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

2.2.1.8. Interacción Familiar y Conducta Antisocial

Los malos lazos familiares forman comportamientos de inadaptabilidad, esto según la teoría del control social informal (Hirschi, 1969). Una adecuada interacción entre padres e hijos comprendería que las actitudes y opiniones de los padres fueran consideradas por los hijos en sus actividades

y forma de comportarse favoreciendo a la búsqueda de identidad emocional con ellos.

Cuando no hay efectividad en los lazos familiares es complicado que se realicen reglas que desarrollen una conciencia social, por lo cual se evidencia lazos débiles con la comunidad y la sociedad en conjunto. (Vazsonyi, 1996).

En medio las dimensiones del clima familiar que interactúan con las conductas antisociales se encuentra el grado de cohesión y el de conflictividad, que determinan, el resto del clima familiar, como las relaciones que se dan en el seno de la familia, la estabilidad de normas y criterios de conducta, o el grado en que se favorece el correcto desarrollo de los hijos; (fomentando su autonomía, el interés por actividades intelectuales, culturales, sociales, recreativas y su desarrollo moral (Rodríguez y Torrente, 2003).

2.2.1.9. Tipos de Familias, relaciones familiares y delincuencia.

Dentro de las investigaciones se ha tratado de poner en manifiesto diversas formas de funcionamiento en familias de hijos con problemas delictivos. En las que podemos observar cuatro grandes tipos de (Blatier, 2002; Shaw, 2001; Jensen y Rojek, 1980) (Fernández, 2008).

La familia con un mayor índice de delincuencia es la familia autoritaria y punitiva. Los padres o uno de ellos, ejercen todo el poder sobre los hijos, que aceptan los dictámenes, se controlan los deseos, hasta los pensamientos, además no establecen vínculos afectivos con sus hijos.

La familia torpe y permisiva son demasiados sobreprotectores accediendo a darles todo lo que piden, no siendo capaces de tener control sobre ellos.

La familia no comprometida o negligente. No existe control en la crianza de los hijos, siendo familias conflictivas en las que los comportamientos conflictivos de los padres predominan- de esta manera los hijos se educan como pueden, donde no hay una relación afectiva y no se ejerce ningún control.

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

2.2.1.10. Factores de Riesgo Familiares:

Durante las últimas cinco décadas se ha logrado investigar sobre la influencia que tiene la familia en el comportamiento delictivo de los jóvenes. En las que pueden influir:

Estrés familiar:

Que los tutores tengan dificultades, ocasiona que los padres generen sentimientos de hostilidad, evasión, depresión, etc. Provocando que el menor se aislé al suspender las funciones de cuidado y supervisión en el comportamiento.

Estructura familiar:

El pertenecer a un modelo de familia ya sea monoparental, hijo de madre soltera o familia extendida, son determinantes en el desarrollo de conductas de riesgo.

Abuso y negligencia familiar:

El dar abuso y negligencia ocasiona que el menor desarrolle una personalidad sociópata empujándolo a un comportamiento delictivo, pero

sin embargo no todas estas personas que infringen la ley tienen una personalidad sociópata. Por eso el efecto puede ser más indirecto que directo.

Estilo parental hostil, crítico y punitivo:

Rutter, Giller y Hagell (1998) manifiestan que es una variable que influye en la generación y en la permanencia, a lo largo del tiempo, del comportamiento delictivo.

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

- La violencia en los padre hacen que el niño se vaya alejando de la personas y disminuyen el grado de afecto que el niño establece con los individuos y la sociedad, debilitando el compromiso con los valores pro – sociales.

En este sentido, según Simpson y Laub (1993), la violencia familiar ocasiona que el niño desarrolle sentimientos de apego muy pobre hacia sus padres. Según la teoría del control social de Hirschi (1994), todos los seres humanos tenemos una tendencia a desviarnos socialmente, ya que esta nos brinda los medios disponibles para complacer los deseos personales. Esto es inhibido por lazos afectivos que se han establecido don diversas instituciones, como la familia y la escuela. Esto arriesga las relaciones sociales con las demás personas. Brezina (1998), opina que aquellas personas que no poseen lazos fuertes van a tener mucha más facilidad para proyectar estos comportamientos delictivos, ya que no tienen nada que

perder. Además, exponer a los niños a patrones de conducta violentos la fomenta la aceptación, imitación y refuerzo de estos patrones de comportamiento.

Un estilo de crianza inadecuado provoca conductas de agresión posteriormente, ya que al interactuar de forma represiva con los niños aumenta las conductas agresivas y la relación con los padres disminuyen.

Los padres actúan cada vez de forma inadecuada en la crianza con los hijos lo que impulsa un comportamiento agresivo extendiéndose en la escuela, generando fracaso escolar y el rechazo del grupo de iguales.

- Vivir de manera constante en un ambiente de maltrato desarrolla sentimientos negativos, lo cual genera estrés generando una conducta agresiva. Esto es lo que se conoce como la Teoría del estrés socio psicológico.

En resumen lo que a padres sin muestras de afecto se refiere, podemos decir que estos padres no supervisan, son ambiguos y su estilo de crianza dependerá de su estado anímico en el que se encuentren, no respondiendo a las necesidades del niño y siendo un contexto de riesgo para este.

2.2.1.11. La familia frente a problemas de salud mental.

La familia es un factor evolutivo positivo de la enfermedad, ya que sirve como un proceso de rehabilitación con respecto a la salud mental del individuo, brindando apoyo y comprensión de las personas de su entorno que se encuentren presentes.

El vivir constantemente con una persona que conlleva una enfermedad sugiere un conjunto de cargas tanto físicas como psicológicas que somatiza a través de respuestas emocionales de la familia.

El sobrepeso que cae sobre el cuidador: las obligaciones del hogar, la relación de pareja, familiar, salud mental, tiempo de ocio, y el malestar psicológico del cuidador relacionado con la enfermedad.

Como regla general, la familia son los que se encargan de mejorar e impulsar la autoconfianza de la persona.

Un ambiente familiar positivo en la recuperación de una enfermedad mental crónica. La familia puede mejorar la idea del paciente que quieren abandonar el tratamiento. Así como reeducarlos para que cambien ciertas actitudes en beneficio al tratamiento. Por otro lado los familiares afrontaran fuertes crisis emocionales que pueden llevarlos a asimilar la nueva realidad en la que viven, y que por lo general la sociedad asocia la enfermedad mental con la violencia lo cual carece de base científica. . Las personas afectadas por una enfermedad mental (correctamente tratadas) rara vez son peligrosas para la sociedad. Solo algunos trastornos generan algunos episodios de agresión hacia uno mismo y hacia la familia si no se trata adecuadamente.

Lo más probable es que las personas con enfermedad mental sean las víctimas de agresión tanto físico como psicológico y que sus derechos se vean vulnerados.

Solo relaciona que tenga la familia con el enfermo habilitara las experiencias que tengan afrontan los familiares con el paciente. Es un

hecho que el mejorar la relaciona familiar es tan importante con el tratamiento.

Consejos para familiares de personas con enfermedad mental.

- No debe sentirse culpable por su enfermedad.
- Es tan duro para la persona que tiene la enfermedad asimilarla como para de los demás miembros de la familia.
- Es difícil para la persona enferma aceptar su condición como lo es para el resto de la familia.
- No es bueno sentirse abandonado, la familia también tiene necesidades y deseos emocionales.
- Las dificultades cognitivas no deben generar vergüenza en los familiares y lo más posible es que sea víctima de discriminación social.
- Por lo general los hermanos(as) cercanos a la edad y del mismo sexo se involucran emocionalmente.

2.2.1.12. La familia frente a la sexualidad.

Dentro del ambiente familiar también se debe tomar en cuenta el concepto de sexualidad que los padres van creando en sus hijos, esto será formado de manera o positiva según el ambiente en el que se encuentren los jóvenes.

Durante muchos años el tema de sexualidad dentro de la sociedad fue considerado como un tabú en el que predominaban los prejuicios religiosos, haciendo casi imposible comprender los factores físicos y emocionales por los que la persona sufría.

Hoy en día algunas familias aún se le hace difícil asimilar el tema de

sexualidad dentro del contexto familiar por lo cual se presentan diversas dificultades, donde por lo general los adolescentes son los que sufren las consecuencias. Dentro de estas dificultades encontramos:

- a) **Embarazo adolescente:** debemos comprender en primer lugar que la adolescencia es un proceso de transición donde se deja de ser niño para empezar a madurar, donde ocurre un proceso de cambios físicos y psicológicos (pubertad), como la aparición e la primera menarquia donde ya se puede ser madre. En nuestro país el índice de adolescentes embarazadas ha ido incrementado, siendo cada vez la edad de las jóvenes embarazadas cada vez menor.

Dentro de las principales causas que atañen esta problemática se encontramos, a padres y madres muy exigentes donde la adolescente se siente asfixiada, discusiones continuas entre los padres, falta de guía paterna, incapacidad de manejar la presión de su pareja, falta de cultura sexual, ausencia de alguno de los padres e incapacidad de poner normas dentro del hogar.

Para poder comprender esta situación los padres deben entender que es un problema que involucra a toda la familia, y que por lo tanto deben ayudar a resolverlo, deben brindar mas afecto hacia su hija, proteger su embarazo tanto con atención médica y psicológica, no avergonzarla y conducirla a la soledad dentro del hogar, no forzar un matrimonio y darle toda la atención posible para que su hija siga avanzando en las demás etapas de su vida asumiendo su responsabilidad como madre.

b) Conflicto padres – hijos(as): Al llegar a la etapa de la adolescencia, los hijos sufren una serie de cambios en su carácter en relación a los padres. Si antes acataban todas las reglas y ordenes de sus progenitores, al llegar a la pubertad los jóvenes se vuelven intolerantes, amargados y sobre todo rebeldes.

Desde que empiezan a sentirse independientes se agrupan con adolescentes que tienen las mismas ideas que ellos desafiando la mayor parte del tiempo la autoridad de los padres, por lo general como parte de encontrar su propia identidad recurren a las drogas, al alcohol o a otros estupefacientes, y en busca de sentirse autónomos se involucran emocionalmente con personas que han conocido poco tiempo. Esta crisis pasa por tres etapas: en primer lugar son demasiado excesivamente obedientes y los padres ejercen poder sobre ellos, en segundo lugar sus intentos de independencia son frustrados lo cual va generando sentimientos de hostilidad y rabia, y por último se tornan rebeldes haciendo lo que desean sin importarles las futuras reacciones de sus padres, rompiendo en ese momento las ataduras de sus padres sacando a flote su energía y vitalidad.

Es necesario que en esta etapa los padres comprendan que llegó el momento en que deben permitir que sus hijos tomen sus propias decisiones; aunque sean erróneas pueden aprender de ellos; comprender que su comportamiento se debe a una crisis de crecimiento y que con el tiempo irá mejorando; no deben por ningún motivo dar órdenes muy por el contrario deben incentivar al

diálogo para poder orientarlos; y en situaciones críticas negociar con ellos el motivo del conflicto.

- c) **Padres represores:** Se entiende por represión a los comportamientos inadecuados que detienen, inhiben y prohíben que una persona sin importar la edad, se manifieste por sí mismo frente a su sexualidad. Este tipo de progenitores intentan suprimir todo tipo de ideas ligadas a los impulsos sexuales de sus hijos, para que los mismos no lleguen a realizarlas y mucho menos se produzca un aumento de placer.

Debemos entender que toda persona puede convertirse en represora del niño, pero los principales son los siguientes: los padres; porque son los que están más cerca de ellos; los hermanos mayores; puesto que temen que sus hermanos pequeños se conviertan en depredadores sexuales; tíos(as) solteros, abuelos; se basan en la crianza antigua; cualquier persona mayor; que se altera de las manifestaciones sexuales de un niño, incluyendo también a los maestros, pastores, religión, entre otros.

Entre algunas formas de represión, encontramos: amenazas de agredir físicamente al niño si lo encuentran explorando sus genitales, engañándolo diciendo que si se toca se enfermara o lo tendrán que llevar de emergencia al médico, usar fundamentos religiosos severos para llevar a cabo las prohibiciones, hacerlo sentir culpable por lo que ha hecho, suprimir su libertad de expresión y comunicación en materia de sexualidad.

Esto genera que el niño se sumerja en un profundo aislamiento social, inhibiendo la comunicación, se vuelven extremadamente tímidos al relacionarse con los demás, especialmente con el sexo opuesto; se enferman con facilidad ya que se cohiben de dar toda muestra de afecto como abrazos, besos o hablar de sexualidad, generando un bajo rendimiento en el nivel académico, en conclusión un ambiente familiar de miedo a dialogar sobre sexualidad, genera comportamientos destructivos y violentos.

Para mejorar esta situación es necesario que los padres comprendan que deben adquirir conocimientos sobre su cuerpo, el cuerpo del cónyuge para poder guiar de forma adecuada a sus hijos hacia la sexualidad; ya que es necesario que los hijos puedan acudir a sus padres cuando tienen alguna pregunta con respecto a la sexualidad y de esa manera pueda vivir sin miedo a poder pensar libremente.

- d) La presión social de los amigos:** Los adolescentes son personas que estás pasando por un proceso de formación y en búsqueda de su identidad definitiva y reafirmando su personalidad. Para ello los adolescentes buscan modelos de lo que ellos quieren ser en el futuro por lo que las palabras de un amigo o compañero es de suma importancia para ellos, mucho más de lo que sus padres le enseñaron durante años. Se puede identificar un joven que deben de sus amigos cuando: habla de forma excesiva con sus amigos por teléfono, los padres notan cambios en su conducta, empezando por sus principios morales, ya que se adaptan a una nueva ideología; su conducta sexual se vuelve diferente a lo que era antes; por ejemplo

tiene varias parejas amorosas; se pierden los valores inculcados en la familia, se torna agresivo y contesta de una manera déspota asemejándose al estilo de lenguaje de sus amigos.

Sin embargo a pesar de lo hablado anteriormente, debemos tener en cuenta que es importante que un joven este con personas de su edad, ya que entre ellos se entienden muy bien aprendiendo cosas nuevas y entrando en confianza siendo la libertad que no sintieron antes. Se debe recordar que un grupo juvenil no funciona sin un líder, y que para ellos debemos identificar a los negativos de los positivos.

Debemos tener en cuenta que el término de sexualidad ha ido evolucionando a través del tiempo, y que debemos aprender a adaptarnos a las nuevas generaciones que se van desarrollando abriéndonos a nuevos conceptos de sexualidad.

2.2.1.13. La familia frente a la resolución de conflictos

Debemos entender en primer lugar que un conflicto es el desacuerdo entre dos o más personas, partiendo de esto podemos definir los conflictos familiares como la falta de jerarquía y organización por parte de los miembros familiares lo que genera que haya un aislamiento emocional y destructivo dentro del entorno.

Estos conflictos se pueden generar por los siguientes factores:

- a) Celos enfermizos: Son sentimientos de angustia, rabia, dolor y pena que experimenta la persona que cree estar perdiendo a su pareja o sentir que está siendo víctima de un engaño, por causa de una tercera persona.

Tipos de celos:

Los celos se consideran normales cuando no son duraderos y son ocasionados por una causa real, la duda se aclara y el sentimiento desaparece sin dejar heridas. Sin embargo cuando los celos se ocultan generan en la persona una actitud de vigilancia secreta, esto impulsa a la persona a: realizar llamadas frecuentes para controlar a la pareja, sentimientos de rencor y desconfianza, controla sus movimientos y está atento a las amistades que frecuenta, irritabilidad innecesaria; pues se siente engañado(a); volviéndose violento algunas veces

Esto puede deber al estilo de crianza recibida durante la niñez como: exceso de mimos y sobreprotección ya que aprendió que el mundo gira a su alrededor y no acepta perder lo que ama; experiencias familiares, pudo haber evidenciado escenas de celos entre sus padres; falta de disciplina, accedieron a todos sus caprichos; baja autoestima debido a que se sienten incapaces de poder satisfacer a la persona que aman.

Cuando los celos no sobrepasan los parámetros de normalidad pueden ser educados; pero con los celos patológicos se necesita de un tratamiento.

Es importante que en el ambiente familiar si se está conviviendo con una persona con celos patológicos, la pareja no permita ser humillada por el cónyuge acudir a un especialista e invitar al diálogo constante con la pareja.

- b) Infidelidad:** es un proceso mediante el cual se traiciona la confianza y amor del cónyuge lo cual trae consecuencias desastrosas e irreparables

para la familia, siendo los primeros afectados los hijos. Esto puede darse en cualquier etapa de la vida debiéndose en primer lugar a factores socioculturales en los que se vive. Por lo general esto genera problemas de conducta y habilidades sociales en los hijos, sintiéndose en muchas ocasiones culpables de la situación o bien sintiéndose responsable de la situación de inestabilidad en el hogar.

- c) **Machismo:** Aun en la actualidad se siguen conservando ciertas actitudes machistas; como por ejemplo de que el jefe del hogar es el papa y de que la ama debe dedicarse a los hijos; a pesar de que el tiempo ha cambiado y se habla de igualdad de género se sigue aceptando la idea de que el hombre es la cabeza del seno familiar.

Hoy en día podemos entender el machismo como un trastorno social con fuertes implicaciones psicológicas. Consiste en conductas agresivas y hostiles hacia las mujeres (a las cuales consideran el sexo débil) sin importar su edad. Esto se trasmite por tradición y por costumbre donde se le enseña al niño a someter a las mujeres y de la misma forma se enseña a las niñas a que deben depender de los hombres; es importante comprender que la mujer también es machista ya que permite y apoya esta conducta inadecuada.

Psicológicamente estas personas presentan rasgos de paranoia, desconfianza y miedo a que su pareja no siga sus órdenes, reaccionando de una forma violenta, llegando a la agresión física y psicológica.

Es común que en estas familias, el hombre impida el crecimiento personal de su pareja por miedo a que con el tiempo la misma se revele

contra él y llegue a abandonarlo.

d) Ausencia de uno de los progenitores: se puede considerar la usencia de uno de los progenitores cuando este ha abandonado a sus hijos, ha fallecido, se divorcian, está presente en el hogar pero no tiene opinión alguna, es violento y agresivo o tiene una doble vida.

Un niño que carece de alguno de sus padres siempre será un niño con conflictos internos y puede presentar alguno o varios problemas como; rebeldía o conductas antisociales, dificultad para socializar, bajas calificaciones, enfermarse para llamar la atención.

Debemos tener en cuenta que cuando falta uno de los padres nadie reemplazara esa figura, pero siempre habrá alternativas que den un soporte afectivo, como la presencia de un adulto que cumpla el papel del progenitor ausente, inculcando autoestima y disciplina para que crezcan independientes, evitar la sobreprotección y el excesivo engreimiento, y sobre todo siempre dar el ejemplo a sus hijos.

De esta forma existen diversas situaciones de conflictos por las cuales atraviesa la familia, por lo cual los integrantes deben esforzarse causarse el menos daño posible entre ellos y más aún cuando se encuentran menores de por medio.

Por eso una de las alternativas a la resolución de conflictos es la meditación o técnicas de relajación, ya que esto disminuye la ansiedad y el estrés causado, haciendo que pensemos con claridad y se llegue a un acuerdo para solucionar el problema.

2.2.1.14. La familia en la actualidad.

Las tradiciones familiares se van perdiendo cada día más. Hoy en día la familia ha podido avanzar en la sociedad y las relaciones con las personas son diferentes. Ha evolucionado el rol de desempeño que desempeñaba cada persona en la familia durante los últimos años.

La familia actual difiere del modelo tradicional por varios aspectos. La mujer ha ocupado un pale importante en la sociedad y se le ha considerado cada vez más en varios aspectos dentro del contexto cultural como su incorporación en el ambiente laboral y su papel de mujer como pilar fundamental en la familia, reconociendo la igualdad de derechos sin importar el género.

Aún existen familias conservadoras conformadas por una pareja y sus hijos, rigiéndose al contexto tradicional. Sin embargo también existen familias con padres solteros ya que el los estándares de divorcio y separación han ido aumentando durante los últimos años. Ellos también sienten la necesidad de volver a enamorarse y rehacer su vida amorosa por lo que existen estos tipos de familia en la actualidad.

Diversas parejas deciden divorciarse o separarse, porque sienten que su relación ya no funciona como antes y optan por tomar caminos diferentes sin dejar de lado su responsabilidad como padres. Algunos optan por la convivencia pues consideran que el matrimonio no es fundamental para convivir en pareja.

Familia actual y los hijos

Quizás el término de familia actual resulte complicado e entender cuando

están de por medio los hijos, para ello es necesario seguir algunos consejos:

- Debes rehacer tu vida y dejar el pasado atrás apoyándote en familiares y amigos de confianza que te apoyen a evitar caer en la soledad después de una separación.
- Si después de un tiempo sientes la necesidad de encontrar un nuevo amor, debes estar seguro de haber sanado las heridas emocionales del pasado y estar bien contigo mismo, para volver a tener confianza en el amor y así formar una familia estable.

En esta situación debe tener en cuenta que los hijos; si los tuvieras; no acepten en un principio una nueva figura paterna (o materna); ya que no será fácil asimilar la convivencia con una nueva persona, percibiéndolo como un intruso y como alguien que está invadiendo su espacio. Es necesario hacerles entender que esta nueva persona no ocupara el lugar de ellos ya que es lo que suelen percibir en un principio.

Familia, tecnología y medios de comunicación

En la actualidad la tecnología se ha convertido en parte esencial de la vida cotidiana, siendo un factor importante para los medios de comunicación masiva, la cual ha ido evolucionando y cambiando varios aspectos de la sociedad y el entorno familiar.

Hoy en día vivimos en el individualismo, donde cada quien prioriza sus necesidades antes que otra cosa, dejando de lado a los demás, incluyendo a la familia.

Es irrefutable de que algunas familias han elevado sus estándares y que

cada miembro vive su propio mundo y que los padres ya no conocen a sus hijos.

Las drogas, las adicciones, el embarazo a temprana edad; son alguna de las consecuencias que ha generado la falta de comunicación dentro del contexto familiar.

Esto se ha ido desarrollando gradualmente junto con los avances tecnológicos. Aparatos como la televisión, el internet, las redes sociales, equipos de música, entre otros han contribuido a que las personas se encierren en su mundo y dejen de socializar entre ellos.

La comunicación ente los miembros familiares es cada vez más escasa o inexistente debido a la era tecnológica.

Si bien es cierto que la tecnología ha aportado al avance de la sociedad, también no ha apartado de lo más importante, que es mantener vínculos afectivos con la familia, alejándonos cada día más de la interacción humana.

Economía familiar.

Organizar la economía familiar puede generar aspectos positivos como negativos hacia los vínculos familiares. Es de suma importancia de que los padres orienten a sus hijos a saber administrar su dinero y la importancia de ganárselo incentivándolos a los hábitos de ahorro y los beneficios que conlleva.

Vivimos en una sociedad de consumismo y es necesario que los hijos entiendan a temprana edad lo importante que es priorizar sus necesidades y

no de querer poseer todo lo que ven en la televisión, para ello se debe generar un rol de administración y hacerles entender de forma entendible los beneficios que conlleva el ahorrar.

Para poder hacer efectivo la economía familiar, es necesario que la pareja este totalmente de acuerdo a realizar sacrificios y priorizar las necesidades básicas del hogar, asegurando el bienestar familiar.

2.2.1.15. Violencia familiar en el Perú

Durante las últimas décadas se ha ido manifestando un conjunto de proyectos y leyes que defienden los derechos del niño, el adolescente y la mujer. No obstante no convencen a la sociedad de generar un bienestar frente a las agresiones físicas y psicológicas que sufren estas personas, convirtiéndose en uno de los sectores más vulnerados en el país.

Para ello se debe informar a la población sobre las leyes que se encuentran constituidos en l sociedad, y de esta manera concientizar a la población y generemos cambios en los estilos de crianza y estilos de convivencia. Sin ánimos de alarmar, es necesaria una reeducación en relación a la convivencia familiar, el cual ha sido ignorado por mucho tiempo causando la indiferencia en el contexto social.

Generar un cambio ante este suceso se necesita tener la iniciativa para volver a establecer el rol que cumplen los padres ante sus hijos con la finalidad de que estos últimos cumplan con las expectativas planteadas por sus progenitores.

Hay que dirigirnos a encontrar las causas que generan un ambiente hostil y que originan una educación inadecuada en los niños, sembrando

sentimientos de culpa e ira hacia sus progenitores.

Es necesario saber reconocer los diversos géneros que originan la agresividad hacia las mujeres facilitándonos las herramientas para identificar los momentos de abuso y violencia física y psicológica hacia las mismas.

Las manifestaciones de moralidad permitieron dar a conocer que las agresiones hacia las mujeres son causantes de lesiones, sobresaliendo los abusos sexuales, robos o accidentes.

Solo en el año 2005 se presentaron cerca de 19.000 féminas que denunciaron maltratos físicos causados por sus cónyuges. De las cuales más de 52 fallecieron a causa de las agresiones recibidas por sus parejas. Esto manifiesta la necesidad de considerar este tema desde el ámbito preventivo y educativo, y de esa manera prevenir las consecuencias fatales en un futuro.

La violencia en las etapas de la vida

La agresión tiene repercusiones profundas sobre las mujeres que sufren de maltrato. Esto ocurre incluso durante la etapa prenatal, donde existen abortos selectivos según el sexo del bebe. O cuando nace una niña cuando se quiere un niño pueden asesinar a sus bebes que nacieron mujeres. Esto ha ocurrido a lo largo de la historia siendo las niñas las más propensas a sufrir una violación o a sufrir una agresión de ámbito sexual por su propia familia.

Generalmente las personas con alto mandos tienen mayor autoridad de abusar sexualmente de estas mujeres, en algunos lugares cuando una mujer

sufre de violación tiende a ser obligada a casarse con su agresor o a ser encarcelada por cometer un acto en contra de la ley.

La mujer que se embaraza antes del matrimonio puede ser apedreada y condenada a la muerte por sus cónyuges, aunque se haya embarazado producto de una violación.

La mujer que se encuentra lejos de su hogar la encarcelan y es utilizada como un objeto sexual usando las agresiones físicas y psicológicas.

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Concepto de La Satisfacción Laboral

Se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas.

La Satisfacción laboral es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).

2.2.2.2. Desarrollo de Satisfacción Laboral

Factores Asociados a la Satisfacción Laboral, Según Sonia Palma (1999), considera que los factores relacionados con la satisfacción laboral son los siguientes:

Condiciones Físicas y/o Materiales.- Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos.- El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Políticas Administrativas.- El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Relaciones Sociales.- Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Desarrollo Personal.- Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Desempeño de Tareas.- La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.

Relación con la Autoridad.- La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.2.2.3. Definiciones de la Satisfacción Laboral

Locke (1976), definió la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.”

Muñoz Adanez (1990), define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un

trabajo que le interesa en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico – socio – económicos acordes con sus expectativas.”

Loigui (1990), define la satisfacción laboral como “un constructo pluridimensional, que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general.”

Padrón y Gordillo (1995), definen la satisfacción laboral “como el conjunto de reacciones, sentimientos y sensaciones de un miembro de la organización laboral frente a su trabajo.”

Robbins, S (1996), define la satisfacción laboral “como la actitud general que adopta la persona ante su trabajo.”

Kreitner y Kinichi (1997), definen la satisfacción laboral “como una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo.”

Keith D. y John N. (1999), definen la satisfacción laboral como “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo.”

Palma, S (1999), define la satisfacción laboral como la “actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros

miembros de la organización con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas.”

Marquez (2001), define la satisfacción laboral como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinantes conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.”

2.2.2.4. Teorías sobre la Satisfacción Laboral:

A) Teoría de la Aproximación Bifactorial:

Esta teoría también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación – higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo.

Herzberg investigó que los factores internos generan el potencial para elevarlos a su estado de satisfacción en su área laboral, ya sea reconociendo su trabajo las responsabilidades y el crecimiento del mismo. Porque satisfacen las necesidades del desarrollo psicológico.

De esta manera la persona se interesara en incrementar sus conocimientos amplificando sus actividades creativas, declarando su individualidad, logrando alcanzar sus objetivos en posiciones con dichas características, sin embargo al no ver oportunidades de crecimiento psicológico sufrirá solo carencia de satisfacción . Por otra parte, la falta de satisfacción laboral se verá asociada a factores externos al trabajo, como las normas de la

empresa, la administración, las relaciones con los compañeros y las condiciones laborales.

La desintegración de estos factores como por ejemplo el percibir que su sueldo no es el adecuado causara insatisfacción. Su rendimiento mejorara cuando haya un aumento en el salario, sin embargo esto no originaria su satisfacción laboral.

Lo recomendable para motivar al individuo es establecer méritos de logro, reconocer su desempeño, así como la responsabilidad y el crecimiento, cuidando también los factores externos.

Las críticas al trabajo de Herzberg son muy numerosas, siendo los principales a los métodos para recopilar datos, el cual sugiere que las personas pueden y desean transmitir sus experiencias en relación a la satisfacción e insatisfacción laboral.

En definición, las personas tienen una tendencia de asignarse acontecimientos de éxito, mientras hacen referencia a factores extrínsecos como causas de sus fracasos. (Stoner y Freeman, 1994).

B) Teoría del Ajuste en el trabajo:

Esta teoría fue desarrollada por Davis, England y Lofquist, 1964; Davis, Lofquist, 1968; Dawis, 1994. Este modelo es considerado como una de las teorías más completas con respecto al cumplimiento de las necesidades y valores. La teoría se centra en la relación de la persona con el medio ambiente, Dawis y Lofquist (1984) manifiestan que el pilar de la misma es la definición de relación que hay entra la persona y el medio ambiente, en este caso el ambiente laboral, siguiendo un procedimiento continuo y dinámico establecido por los autores del mismo.

La satisfacción no dependerá únicamente de cómo se cubren las necesidades de los colaboradores, sino también del ambiente laboral en el que se encuentra, además de los valores también se toma en cuenta la integridad de los trabajadores.

Dawis (1994) indica que hay tres variables dependientes que son la satisfacción laboral de la persona, los resultados de satisfacción y la antigüedad laboral.

Las variables independientes serían:

- Las destrezas y habilidades personales.
- Las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada.
- La correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades.
Las necesidades y los valores de la persona.
- Los refuerzos ocupacionales.
- La correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales.

C) Teoría del Grupo de Referencia Social:

Hulen (1966) sostiene que los trabajadores toman como referencia evaluar la labor dentro de las normas y valores de un equipo de referencia y en particular las económicas de la sociedad que trabaja, siendo estas las que influyen en las estimaciones laborales que disponen el grado de satisfacción.

D) Teoría de la Discrepancia:

La teoría de la discrepancia fue elaborada por Locke (1969, 1976, 1984) plantea que la satisfacción laboral en los valores con más importancia para los individuos empiezan a partir de las necesidades de la persona que se

pueden obtener a través del propio centro de trabajo.

De esta manera, Locke (1976, 1984) analiza que los valores de un individuo están organizados en relación de su importancia, manteniendo de esta manera la jerarquía de los valores.

Locke (1969, 1976) apunta que la satisfacción laboral es el resultado de percibir como un puesto cumple o permite que se cumpla los valores laborales necesarios para la persona, esto se condiciona al nivel que estos valores son precisos con las necesidades personales.

E) Modelo del Procesamiento de la Información Social:

Este modelo fue desarrollado por Salancik y Pfeffer (1978). La idea primordial es que las personas adoptan actitudes, comportamientos creencias de ámbito social, de acuerdo a conductas pasadas y presentes.

El ámbito social en el que reside la persona es una fuente importante de información, lo cual ofrece códigos que usan las personas para contribuir e interpretar diversos eventos de cómo deben actuar y dar su opinión.

Este entorno comprende dos efectos generales sobre las necesidades y la actitud.

F) Teoría de los Eventos Situacionales:

La teoría de los eventos situacionales manifiesta que la satisfacción laboral está formada por dos factores denominados características y eventos situacionales.

Las características situacionales son dimensiones laborales que el individuo evalúa antes de acceder al puesto, revisando la paga, capacidad de crecimiento laboral, condiciones laborales, la misión, visión y supervisión de la empresa, siendo todo esto manifestado antes de ocupar el puesto. Los

eventos situacionales son dimensiones de trabajo que no pasan a ser pre – evaluados si no que son observados después que el colaborador ocupa el puesto, en algunas ocasiones no es lo que se esperada causando un sentimiento de sorpresa por parte de la persona.

Las características situacionales se pueden organizar fácilmente, mientras tanto los eventos situacionales son concretos en cada momento. Como puede observarse, esta teoría sugiere que la satisfacción laboral es resultado de respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

G) Modelo Dinámico de la Satisfacción Laboral:

Este modelo fue elaborado por Bruggemann (1974) y Bruggemann, Groskurth y Ulich (1975). Para Bussing (1991) la satisfacción laboral se interpreta como el resultado en el que interactúa el individuo y su estado laboral donde se consideran las variables como el control y el poder para organizar dicha interacción por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral.

Las seis formas de satisfacción laboral resultantes son las siguientes:

- **La satisfacción laboral progresiva.-** La persona aspira a conseguir mejores posiciones laborales con la intención de incrementar el grado de satisfacción.
- **La satisfacción laboral estabilizada.-** La persona mantiene sus aspiraciones en un solo nivel.
- **La satisfacción laboral resignada.-** La persona disminuye su nivel de aspiraciones para adaptarse a las situaciones laborales.
- **La insatisfacción laboral constructiva.-** La persona esta

insatisfecha manteniendo su grado de aspiraciones tratando de encontrar una solución de acuerdo a su nivel de tolerancia a la frustración.

- **La insatisfacción laboral fija.-** La persona sigue teniendo el mismo grado de aspiraciones y no busca solucionar sus problemas.
- **La pseudo – satisfacción laboral.-** La persona empieza a sentirse frustrada y siente que los problemas no tienen solución sosteniendo su grado de aspiraciones.

2.2.2.5. Tendencias Generales de la Satisfacción Laboral:

El nivel de satisfacción o no satisfacción dependerá de sujeto a sujeto. No obstante, existen algunas tendencias generales que se observan en la población.

Halloran y Bentosn (1987), encontraron que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las variables edad, género, experiencia laboral y nivel ocupacional. Los determinantes más importantes de la satisfacción laboral son:

Edad: Los motivos de porque la edad se asimila al grado de satisfacer a los trabajadores es gran parte es desconocida. Cuando uno se sumerge en el ambiente laboral el poder adaptarse se convierte en algo interesante para el individuo, más aun cuando las exigencias de la empresa son bajas, el desempeño se torna productivo, dando como resultado un excelente nivel de satisfacción. Con el tiempo las labores se vuelven rutinarias y las exigencias van aumentando, lo que ocasiona que el desempeño vaya decayendo. Cuando el individuo es joven se tiene una mejor capacidad para realizar las actividades, desempeñarse mejor y satisfacer mejor sus

necesidades. Ya cuando se es mayor el individuo decae en sus habilidades y tienen una visión de crecimiento más corta, lo que ocasiona un menor desempeño al realizar sus labores. A medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción.

Género: Alguna investigación realizada en E.E.U.U se ha comprobado que las mujeres se sienten contentas con su trabajo, por otro lado parte de estos resultados demuestra que están más satisfechas que los varones. Se sabe que les interesan aspectos del trabajo por los que el hombre no muestra ningún interés en absoluto.

Las motivaciones y satisfacciones de las mujeres profesionales se parecen más a los de los ejecutivos.

Las mujeres sienten mayor satisfacción en su centro laboral, la que son madres no lo consideran lo primordial en su vida ya que se sienten realizadas en su papel de madre, esposa y ama de casa. Sonia palma(1999) en un reciente estudio realizado en el Perú en la ciudad de Lima Metropolitana, manifiesta que las diferencias por genero favorecen a la mujer quien tiene un mejor grado de satisfacción laboral.

Experiencia Laboral: Lo mismo sucede para describir la relación entre la experiencia dentro de la empresa y el grado de satisfacción logrado. Cuando un individuo realiza cualquier tipo de labor lo mismo le sucederá a un joven que este empezando su vida laboral. En un principio le costara adaptarse al contexto laboral, de igual manera las exigencias de la empresa serán mínimas. Por concierne su desempeño será el adecuado y el nivel de satisfacción será elevado. Dándonos a entender que la experiencia va de

la mano con la edad. El cambiar constantemente de empleo, en un principio conseguirá sentir una satisfacción elevada, pero con el tiempo ira disminuyendo, lo que lo conducirá a cambiar de nuevo el empleo.

Nivel Grado Ocupacional: en cuanto al grado ocupacional de la persona. Mientras más complejo es el trabajo mayor será el grado de satisfacción. En otras palabras, los trabajadores, menos tecnificados tienden a lograr un grado más pobre de satisfacción. Esto puede ser una consecuencia del ingreso obtenido por los trabajadores de diferente grado ocupacional. “En términos generales a un grado superior corresponde una mayor oportunidad de atender a las necesidades motivadoras (descritas por Herzberg) y más autonomía, interés y responsabilidad” (Dunnette, 1998, p.266)

Nivel Dentro de la Organización: para culminar la similitud que hay entre la satisfacción laboral y el grado que ocupa el individuo en la empresa es igual a la que existe con el grado ocupacional. Si bien el salario puede causar esta relación, hay otros factores que también intervienen. En primer lugar, los profesionales y supervisores de la empresa algunos también propietarios tienen mayor autonomía que los trabajadores de menor nivel. En segundo lugar, los profesionales y supervisores obtienen refuerzos intrínsecos al realizar su trabajo, lo cual ocurre en menor medida con los trabajadores de nivel inferior. Se concluye que la autonomía permite concentrar el esfuerzo en aquellas actividades en las cuales uno encuentra mayor posibilidad de satisfacer las necesidades intrínsecas. Como esta orientación significa adicionalmente un mayor ingreso, entonces el nivel organizacional más alto permite lograr una mayor satisfacción.

2.2.2.6. Otros Determinantes de la Satisfacción Laboral:

Varios de los investigadores se realizan la pregunta ¿Qué otras variables están relacionadas con el trabajo determinan la satisfacción laboral? entre los otros factores más relevantes tenemos:

Inteligencia: el nivel intelectual no es un componente que se considere en el bienestar laboral. En varias profesiones y labores, encontramos un parámetro de inteligencia necesario para un buen desempeño y lograr la satisfacción con el trabajo. En diversas investigaciones se ha comprobado que los individuos con un nivel intelectual elevado para el puesto que ocupan, lo vuelven rutinario y ocasionan que se sienta menospreciado y se sienta descontento. Sintetizando, si alguien desempeña un cargo que requiere un nivel intelectual superior a lo que posee, se sentirá frustrado si no cumple con las exigencias.

La Escolaridad: Generalmente es un aspecto que se relaciona con la inteligencia de la persona y diversas investigaciones han comprobado que frente a una escolaridad elevada se experimentará una mejor satisfacción en el trabajo. Casi siempre aspiran a ocupar puestos más elevados y de mayor importancia, lo cual les ofrece beneficios económicos y mayor autoridad, satisfaciendo sus necesidades. Es probable que aspiren a puestos más elevados y de mayor autonomía, los cuales les brindan mejoras en su economía laboral llegando a satisfacer sus necesidades con mayor intensidad.

Trabajo Eventualmente Desafiante: Los trabajadores empiezan a buscar actividades que les den la oportunidad de utilizar sus capacidades y que les brinde una variedad en las tareas, se sienta libre y que retroalimente su

desempeño laboral. Por el contrario las labores que no representen un desafío ocasionen aburrimiento. Es necesario entender que los trabajadores deben salir de la rutina, para de esa manera mejorar su desempeño y bienestar laboral.

Recompensas Justas: Los trabajadores requieren procedimientos salariales y políticas y de promociones de cargos justos, sin incertidumbres y de acuerdo a sus posibilidades. Cuando los ingresos salariales están acorde a las exigencias laborales, el nivel de desempeño y expectativas de salario, favorecerá al bienestar del trabajador. Por supuesto no todas las personas buscan dinero, muchos individuos aceptan retribuciones económicas bajas con la condición de desempeñarse en el puesto que prefieren o estar en uno que no demande mucho trabajo, o trabajar menos horas; pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. De igual manera, los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimentan satisfacción.

Condiciones Favorables de Trabajo: Los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo por ejemplo, tener demasiado calor o muy poca luz. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con

herramientas y equipo adecuado.

Colegas que Brinden Apoyo: La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo.

El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.

Personalidad: Holland expone que la gente con tipos de personalidad congruentes con sus vocaciones escogidas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Por lo tanto, es probable que sean más exitosas a esos trabajos y debido a este éxito, tengan una mayor probabilidad de lograr una alta satisfacción en su trabajo.

2.2.2.7. Terminantes decisivos de productividad.

Algunas de los factores que condicionan el bienestar laboral son los estándares e productividad que generan y deben cumplir los colaboradores. Las pruebas convincentes señalan que los factores primordiales son un ambiente que estimule, brinden recompensas equánimes, que favorezcan al contexto laboral y confortable para él y sus compañeros.

Los colaboradores por lo general prefieren puestos de trabajo donde puedan utilizar sus habilidades y capacidades pudiendo desarrollar varias tareas, sintiéndose útil y alimentando su productividad, haciendo que el trabajo brinde también estímulos intelectuales. Sin embargo si el trabajador no se

siente cómodo en su puesto y que se está sobrevalorando sus capacidades, esto le causara frustración y sentimientos de fracaso.

Es evidente que los colaboradores se sientan cómodos en su centro laboral, ya sea por los beneficios económicos o los traten bien, o porque van aprendiendo y tienen la posibilidad de ascender, lo que los impulsa a ser más productivos y se esfuercen cada día más. Muy por el contrario los colaboradores que se sienten no beneficiados, sin poder extender sus horizontes y sean recriminados, no rinden adecuadamente y no producen para la empresa. Todos podemos percatarnos de los beneficios los estímulos de encontrarse en un ambiente laboral armonioso y amigable, habiendo comprensión y comunicación. Un buen clima es necesario para mejorar el rendimiento tanto de la persona o del equipo de trabajo, así como el respirar es necesario para la persona, para un mejor rendimiento en el trabajo lo son los estímulos que impulsa a la persona para hacerlo.

Cuando esto sucede es muy importante definir cuáles fueron las razones que ocasionaron el malestar. Esto puede deberse por diferentes motivos; como por ejemplo una supervisión inadecuada, ausencia de seguridad, infraestructura inadecuada, salario injusto, malas relaciones interpersonales con los compañeros, entre otros motivos. Para los trabajadores que realizan bien sus deberes, la insatisfacción puede ser ocasionada por limitaciones y retrasos innecesarios, suministros injustos o equipo dañado.

2.2.2.8. Importancia de la Satisfacción Laboral

Su importancia se hace presente cuando existe un buen clima laboral, incentivos motivacionales o se cumplen las reglas políticas; de esta forma se convierte para el trabajador en un placer realizar sus labores, en ella

podemos asegurar que una persona que busque la satisfacción laboral deberá mantener en pie la asertividad, seguridad y sentirse competitivo.

En el ámbito de la satisfacción laboral, los individuos actúan con energía, dedicación y más que nada gozan realizando sus actividades pendientes, tomando conciencia el poder sobrehumano que tiene el bienestar propio.

Las personas con insatisfacción laboral requerirán de mucha ayuda ya que implica sentirse la insatisfacción de las tareas u obligaciones que realiza, desprecio de sí mismo, rechazo de sus compañeros y puede reaccionar con actitudes defensivas de ataques de aquellas personas y situaciones que perciben como agresoras

Podemos señalar, también, lo importante que tiene la satisfacción laboral ya que nos permite que nos dirijamos hacia objetivos que podemos alcanzar, utilizando nuestras capacidades, anteriormente reconocidas y asimiladas dentro de sus limitaciones.

2.3. HIPÓTESIS

2.3.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.

2.3.2. Hipótesis Específicas:

- El nivel de Clima Social Familiar que predomina en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita 2015, es mala.

- El nivel de la satisfacción laboral que predomina en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Paita 2015, es bajo.
- Existe una relación significativa entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita 2015.
- Existe una relación significativa entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita 2015.
- Existe una relación significativa entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita 2015.

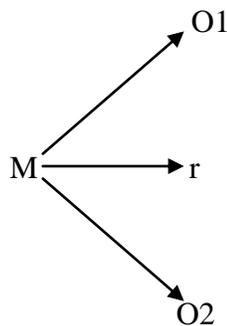
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Nivel de la Investigación

El tipo de investigación para este estudio es de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional; ya que se va a determinar el grado de relación que existe entre las variables: satisfacción laboral (O1) y el clima social familiar (O2), en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita -2015.

3.2. Diseño de Investigación

Transeccional, Transversal No experimental, porque la investigación se realizó sin manipular las variables independientes transeccional por que se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único y correlacional por que describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, Fernández y Baptista 2006)



Dónde:

O1: medición de la satisfacción laboral

O2: medición del clima social familiar

R: relación entre las dos variables: CSF y CSL

M: muestra de los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita -2015

3.3. Población y Muestra

Población:

La población estuvo conformada por los trabajados de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.

Muestra.

La muestra ha sido seleccionada bajo el criterio no probabilístico por conveniencia donde se ha considerado 80 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015 tomando como base los siguientes criterios:

Criterio de Inclusión:

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

Criterio de Exclusión:

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

3.4. Definición y Operacionalización de la Variable

3.4.1. Clima social familiar.

Definición Conceptual (D.C): Entendido como la percepción que se tiene del ambiente familiar, producto de las interacciones entre los miembros del grupo familiar, en el que se considera la comunicación, la libre expresión, la interacción conflictiva que la caracteriza, la importancia que tienen

dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, la organización familiar y el control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. (Moos, 1974)

Definición Operacional (D.O.):

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	ITEMS
CLIMA SOCIAL FAMILIAR	RELACIONES	Cohesión	1,11,21,31,41,51,61,71,81
		Expresividad	2,12,22,32,42,52,62,72,82
		Conflicto	3,13,23,33,43,53,63,73,83
	DESARROLLO	Autonomía	4,14,24,34,44,54,64,74,84
		Área de Actuación	5,15,25,35,45,55,65,75,85
		Área Social Recreativo	7,17,27,37,47,57,67,77,87
		Área Intelectual Cultural	6,16,26,36,46,56,66,76,86
		Área de Moralidad	8,18,28,38,48,58,68,78,88
			.

		Religiosidad.	
	ESTABILIDAD	Área de Organización	9,19,29,39,49,59,69,79,89
		Área de Control	10,20,30,40,50,60,70,80,90.

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

Puntajes

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

3.4.2. Definición Conceptual (D.C): SATISFACCION LABORAL

Palma, S (1999). Refiere con respecto a la definición de satisfacción laboral que es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir

esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecúa a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

3.4.3. Definición Operacional (D.O):

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS
SATISFACION LABORAL.	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES.	1,13,21,28,32
	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS.	2,7,14,22
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	8,15,17,23,33
	RELACIONES SOCIALES	3,9,16,24
	DESARROLLO PERSONAL	4,10,18,25,29,34
	DESEMPEÑO DE TAREAS	5,11,19,26,30,35
	RELACION CON LA AUTORIDAD	6,12,20,27,31,36

3.5. Técnicas e Instrumentos

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

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

Instrumento: Escala de Clima Social Familiar FES

Nombre Original : Escala de Clima Social Familiar (FES)

Autores : RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet

Adaptación : TEA Ediciones S.A., Madrid, España, 1984

Estandarización para Lima: César Ruíz Alva y Eva Guerra Turín.

Administración : Individual y Colectiva

Duración : Variable (20 minutos Aproximadamente)

Significación : Evalúa las características socio – ambientales y las relaciones personales en familia.

Tipificación : Baremos para la forma individual o grupal, elaborado con muestras para Lima Metropolitana.

Dimensiones que mide : Relaciones (Áreas: Cohesión, Expresividad, Conflicto), Desarrollo (Áreas: Autonomía, Actuación, Intelectual- cultural, Social - Recreativo y Moralidad- Religiosidad), Estabilidad (Áreas: Control y Organización).

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez:

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

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

Confiabilidad:

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

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

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL - SPC)

- **Nombre de la Escala:** Satisfacción Laboral SL – SPC
- **Autora:** Sonia Palma Carrillo
- **Año:** 1999
- **Procedencia:** Lima – Perú
- **Administración:** Individual o Colectiva

- **Número de ítems:** 36 Duración: 15 a 20 minutos aproximadamente
- **Significación:** Nivel de Satisfacción Laboral global y específica con relación a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad.
- **Puntuación:** Calificación manual Adaptación: Alex Ruiz Gómez y Carmen Alquiler Horna (2004)
- **Tipo de análisis:** Cuantitativo Básico.
- **Calificación:** Cada ítem respondido en sentido positivo es computado con 2 puntos. Se suman los puntajes correspondientes a cada una de las escalas del Instrumento. Si el puntaje total obtenido resulta muy superior al promedio, ($T = 67$ o más), significaría que las respuestas del sujeto son poco confiables e invalidan la aplicación del inventario.

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

3.6 Plan de Análisis

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

3.7 Matriz de Consistencia.

	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TECNICAS
¿Cuál es la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paíta – 2015.?	Clima Social Familia Satisfacción Familiar	Relaciones Desarrollo Estabilidad <hr/> equidad reconocimiento de logros condiciones laborales	OBJETIVOS GENERAL: Determinar la Relación entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paíta – 2015. OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Identificar el nivel del clima social familiar de los trabajadores del área administrativa de la	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo Nivel Descriptivo Correlacional DISEÑO: Transeccional Transversal No Experimental POBLACION <hr/> Conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Paíta – 2015.	Encuesta INSTRUMENTOS <hr/> Escala del Clima Social en la Familia (FES). Inventario de Satisfacción Laboral.

			<p>Municipalidad Provincial de Paita - 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015. Identificar la relación entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015. Identificar la relación entre la 	<p>MUESTRA:</p> <p>80 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>dimensión</p> <p>Desarrollo del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.</p> <p>- Identificar la relación entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.</p> <p>HIPÓTESIS</p> <p>GENERAL:</p> <p>Existe Relación</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>significativa entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita – 2015.</p> <p>HIPÓTESIS</p> <p>ESPECÍFICAS</p> <p>El nivel de Clima Social Familiar que predomina en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Paita 2015, es mala.</p> <p>El nivel de la satisfacción laborar que predomina en el personal administrativos de la municipalidad</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>provincial de Paita 2015, es bajo.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita 2015.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita 2015.</p> <p>Existe una relación</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>significativa entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita 2015.</p>		
--	--	--	---	--	--

3.8 Principios Éticos

Se contó con la previa autorización del jefe del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Paita - 2015. Previo a la explicación de instrumentos Se les explico a los trabajadores los objetivos de la investigación; asegurándoles que se mantendrá de manera anónima la información obtenida de los mismos.

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

IV. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

TABLA I

Relación entre el Clima Social Familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.

CLIMA SOCIAL FAMILIAR	SATISFACCIÓN LABORAL	
	Rho	P
	- 0.172	0.088P > 0.05No Sig

n: 80

Fuente: Cuestionario de Escala de Clima Social Familiar (FES) y Escala de Opiniones SL-SPC, Sonia Palma (2005)

Descripción: En la Tabla I se aprecia que el Rho de Spearman toma valores de probabilidad mayores a 0.05 en el Clima Social Familiar General, por lo que se concluye que no existe relación significativa entre las variables Clima Social Familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita.

Tabla II

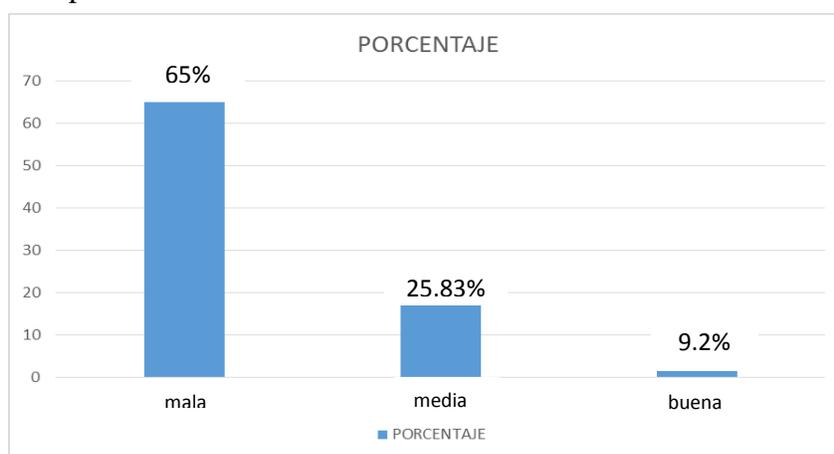
Niveles del clima social familiar en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita- 2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MALA	38	65,0
MEDIA	31	25,83
BUENA	11	9,2
TOTAL	80	100

Fuente: Instrumento de escala del clima social familiar

FIGURA 01

Niveles del clima social familiar en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita- 2015.



Fuente: Instrumento de escala del clima social familiar

DESCRIPCION: Se observa en la tabla II y figura 01 que el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Paita – 2015 en su de clima social familiar el 65.0% con un nivel mala, el 25,83% con un nivel media y el 9,2% con un nivel buena.

Tabla III

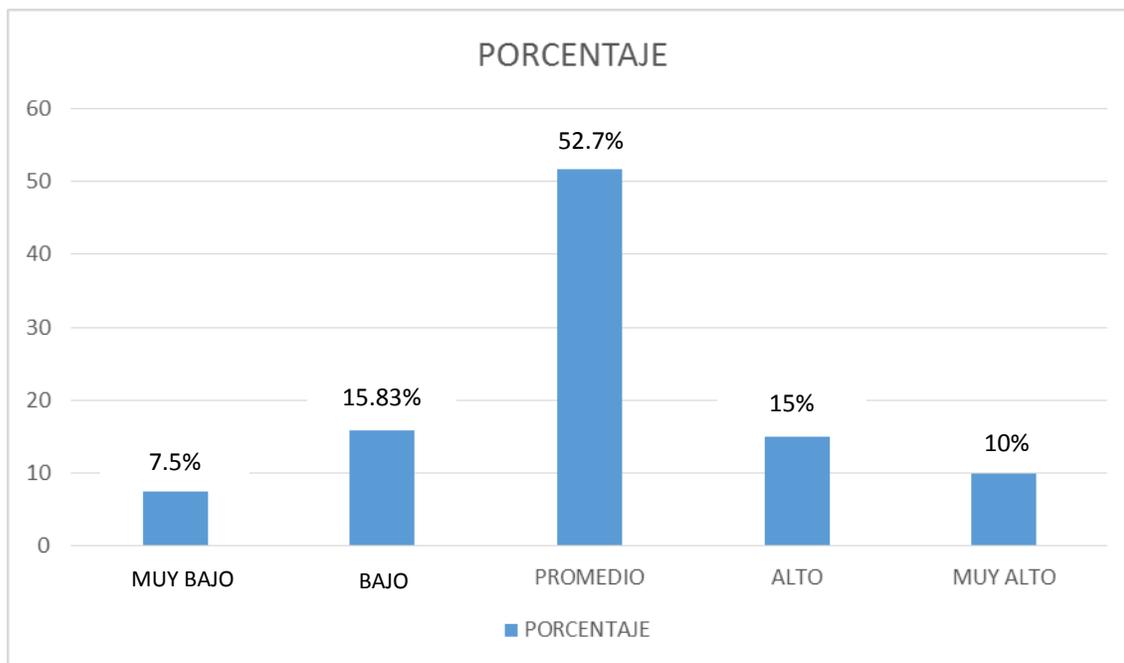
Niveles de la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de paíta-2015.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	9	7,5
BAJO	19	15,83
PROMEDIO	22	51,7
ALTO	18	15,0
MUY ALTO	12	10,0
TOTAL	80	100

Fuente: “Escala de Opiniones SL-SPC”, Sonia Palma (2005)

FIGURA 02

Niveles de la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de paita-2015.



Fuente: “Escala de Opiniones SL-SPC”, Sonia Palma (2005)

DESCRIPCION: Se observa en la tabla III y figura 02 que el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Paita – 2015 obtiene en su categoría de satisfacción laboral el 51.7% con un nivel promedio, el 15,0% con un nivel Alto, el 10,0% con un nivel Muy Alto, el 15,83% con un nivel Bajo y el 7,5% con un nivel Muy Bajo.

TABLA IV

Relación entre la Dimensión Relación del Clima Social Familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita - 2015

	SATISFACCION LABORAL	
Dimensión Relación	Rho	P
	0.073	0.470P > 0.05 No Sig

n: 80

Fuente: Cuestionario de Escala de Clima Social Familiar (FES) y Escala de Opiniones SL-SPC, Sonia Palma (2005)

Descripción: Se puede observar que $P > 0.05$ por lo tanto es no significativo, lo que significa que no existe una relación alguna entre la dimensión relación de clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.

TABLA V

Relación entre la Dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.

Dimensión Desarrollo	SATISFACCION LABORAL		
	Rho	P	
- 0.103		0.308P > 0.05	No Sig

n: 80

Fuente: Cuestionario de Escala de Clima Social Familiar (FES) y Escala de Opiniones SL-SPC, Sonia Palma (2005)

Descripción: se puede observar que $P > 0.05$ por lo tanto es no significativo, lo que significa que no existe una relación alguna entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.

TABLA VI

Relación entre la Dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita - 2015

Dimensión Estabilidad	SATISFACCION LABORAL		
	Rho	P	
	-0.308	0.002	P> 0.05 NoSig

n: 80

Fuente: Cuestionario de Escala de Clima Social Familiar (FES) y Escala de Opiniones SL-SPC, Sonia Palma (2005)

Descripción: Se puede observar que $P > 0.05$ por lo tanto es no significativo, lo que significa que no existe una relación alguna entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.

4.2. Análisis de Resultados

En la presente investigación se observa que no existe una relación entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral trabajadores del área administrativa de la Municipalidad provincial de Paita – 2015. Información que nos indica que el Clima Social Familiar no es un factor determinante en la satisfacción laboral de los colaboradores. A pesar del concepto preconcebido de la familia como un sistema vital en el desarrollo individual y social del individuo que posibilita la satisfacción de las necesidades básica y representa la primera instancia de socialización en donde se internalizan las normas, valores, reglas y comportamientos que permitirán el desenvolvimiento social adaptativo en el futuro; según los resultados de la presente investigación no resulta concluyente afirmar que la familia influye en la satisfacción laboral de los colaboradores, esto quiere decir que existen otros factores intrínsecos o extrínsecos, como lo menciona Blum y Naylor (1982) refieren que la satisfacción laboral de los colaboradores tienen relación con el salario, la supervisión, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso u posición social que brinda la empresa u organización. Esto quiere decir que la satisfacción laboral está acompañado con todos los factores mencionados y surgirá entre las aspiraciones que el trabajador tiene y las oportunidades que presenta la organización. Así mismo la satisfacción laboral vendría hacer el estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de cada experiencia laboral del trabajador adquiere. (Locke, 1967).

Con respecto al Clima Social Familiar se pudo determinar que el mayor porcentaje de colaboradores se encuentran en el nivel mala, indicando que no siempre

experimentan o vivencian un clima social familiar adecuado, en cuanto a la comunicación y libre expresión dentro de la familia, siendo conflictiva entre los miembros de la misma.

En la Satisfacción Laboral de los colaboradores, todos se ubica en un nivel Promedio esto nos lleva a tomar los conceptos de Crites. (1969), refiere que la satisfacción laboral es el estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo, en este sentido para que el colaborador sienta una satisfacción en su trabajo tiene que diferenciar entre una recompensa percibida como adecuada y la recompensa efectivamente recibida, como lo define Poter. (1962), por otro lado (Sonia Palma, 2005) menciona la satisfacción laboral es la disposición o tendencia relativamente estable hacia su trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia.

Así mismo se evidencia que no existe relación entre la Dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral. El clima social Familiar no genera condiciones físicas laborales a causa de que este factor se desarrolla en el ámbito laboral siendo elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como el facilitador de la misma Sonia Palma (2005).

En la relación entre la Dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral. No existe relación significativa, Cabe señalar que en la función económica resulta central la variada gama de actividades que se realiza en el hogar, cuyo aporte es fundamental para asegurar la existencia física y desarrollo de sus miembros y especialmente reposición de la fuerza de trabajo, como lo menciona Minuchin (1977). Según los resultados de la presente

investigación no resulta concluyente que no se relacione, esto quiere decir que el factor III es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Sonia Palma, 2005). De manera que los logros, reconocimientos son factores de motivación que están vinculados con aspectos más profundos relacionado al puesto determinado que posee el colaborador. Herzberg. F (1959). Quiero concluir que todo lo dicho es una actividad vital que garantiza la satisfacción de los empleados lo que a su vez ayuda a la organización obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Según (Robbins, 1998).

En Relación entre la Dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar Satisfacción Laboral. Esta información nos muestran que son variables independiente quiere decir que no se relaciona una con otra dado que la buena o mala organización y /o estructura de la familia no influirá en la organización dentro del lugar de trabajo. Sonia palma (2005).

4.3. Contrastación de Hipótesis

Se acepta:

- El nivel de clima social familiar que en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015 es mala.

Se rechaza:

- El nivel de la satisfacción laboral que predomina en el área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015 es bajo.
- Existe relación significativa entre clima social familiar y la satisfacción laboral del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.
- Existe una relación significativa la dimensión relación de clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015.
- Existe una relación significativa entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015
- Existe una relación significativa entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015

V.CONCLUSIONES

5.1 CONCLUSIONES

- No existe relación entre clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Provincial de Paita 2015.
- El nivel del clima social familiar en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Provincial de Paita 2015, es bajo.
- El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Provincial de Paita 2015, es promedio.
- No existe relación significativa entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Provincial de Paita 2015.
- No existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Provincial de Paita 2015.
- No Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Provincial de Paita 2015.

5.2 RECOMENDACIONES

- Elaborar programas que fortalezcan la relaciones familiares y que favorezcan las dimensiones cognitivas, sociales y espirituales de los miembros familiares del personal administrativo.
- Para elevar la satisfacción laboral del personal, se sugiere que se trabaje en la motivación de cada colaborador por medio de charla o capacitaciones y utilizar reforzamientos positivos en relación jefe colaborador, como reconocer el desempeño de sus funciones.
- Realizar programas de intervención psicológica para el personal administrativo que presente un nivel de clima social familiar inadecuado, con el objetivo de mejorar el clima familiar.
- Desarrollar actividades que promuevan el bienestar familiar, de manera que mejore el desarrollo de los miembros frente a las dificultades.

REFERENCIAS

Alcántara, J. (1993) Como educar la autoestima. Barcelona. Aula práctica.

Editorial CEAC S.A.

Álvarez, D. (2010), Satisfacción laboral en el personal técnico y secretarial de una institución de educación superior. Tesis Universidad Rafael Landivar. Guatemala.

Amorós, F. (2011), Factores de satisfacción laboral. Edición de la página de internet <http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/calidad-y-productividad.php>.

Benítez 1997, Definición de Clima Social Familiar.

Bomba y Jaklewicz – 1997. La Disfuncionalidad Familiar y La Depresión.

Bonet, J. (1991) Sé amigo de ti mismo: Manual de Autoestima. Barcelona.

Editorial Herder. Segunda Edición.

Branden, N. (1993) Cómo mejorar su autoestima. México.

Editorial Paidós.

Branden, N. (1997) El respeto hacia uno mismo. Barcelona. Editorial Paidós.

CEDRO (Cit. Villanueva 1994) Funciones de la Familia.

Editorial Martínez Roca S.A. Olortegui Felipe; Diccionario de Psicología.

Fernández, P. (2007). Satisfacción laboral, actitud de compromiso hacia el trabajo y su relación con conductas autodestructivas. Edición de la página de internet http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/fernandez_m_p/resumen.html.

Gutiérrez, A. (2005), Satisfacción laboral en una empresa de transporte de carga internacional. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Hernández Sampieri, Roberto. 2003. Metodología de la Investigación. Colombia McGraw Hill.

Maslow, A. (1991) Motivación y personalidad. España: Díaz de Santos, S.A. McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V. 5ª. Edición.

Maya Betancourt, Arnobio.2007. El Taller educativo. Cooperativa Editorial Magisterio.

Medina, O. (2008), Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. Revista de administración pública.

R.H. Moos, BS Moos y E.J. Tricheet. Escala de Clima Social Familiar (FES) (1984).

R.H. Moos, BS Moos y E.J. Tricheet. Escala de Clima Social Familiar (Cit. Por Ruíz y Guerra 1993) Tipos de Familia.

Satisfacción laboral=productividad (2011), Revista Articuluz. Edición de la página de

internethttp://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el
Trabajo_Productividad.

ANEXOS

Instrumento: Escala de Clima Social Familiar (FES)

INSTRUCCIONES:

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

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

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

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

(NO ESCRIBA NADA EN ESTE IMPRESO)

.....

1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.
 2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.
 3. En nuestra familia peleamos mucho.
 4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.
 5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.
 6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.
 7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.
 8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.
 9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.
 10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.
- 
11. Muchas veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato.
 12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.
 13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.

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

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

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

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.

18. En mi casa no rezamos en familia.

19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.

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



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

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

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

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

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

26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.
- ⇒
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y “que gane el mejor”
36. Nos interesan poco las actividades culturales.
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.

38. No creemos en el cielo o en el infierno.

39. En mi familia la puntualidad es muy importante.

40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.



41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.

42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.

43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.

44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.

45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.

47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.

48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.

49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.

50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.
56. Algunos de nosotros toca algún instrumento musical.
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.



61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.
- ⇒
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.

72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.
75. “Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.
- 
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.

86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literaria.

87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.

88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.

89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.

90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.

(COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES)

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES)

Nombre y

Apellidos:.....

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

Hoy...../...../.....

Institución Educativa:.....Grado/

Nivel:.....

Nº de hermanos:.....Lugar que ocupa entre hermanos: 1 2 3 4 5 6 ()

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

Otros:.....

La familia es natural

de:.....

1	11	21	31	41	51	61	71	81
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
2	12	22	32	42	52	62	72	82
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
3	13	23	33	43	53	63	73	83
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
4	14	24	34	44	54	64	74	84
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F

5	15	25	35	45	55	65	75	85
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
6	16	26	36	46	56	66	76	86
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
7	17	27	37	47	57	67	77	87
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
8	18	28	38	48	58	68	78	88
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
9	19	29	39	49	59	69	79	89
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F
10	20	30	40	50	60	70	80	90
V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F	V F

Análisis: _____

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL - SPC)

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona

Edad: _____

Género: M () F ()

Estado Civil: soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer como es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Toral Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

	TD	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) es(son) comprensivo(s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario del trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados de logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi(s)					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35.					
36. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
37. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA

GOBIERNO PROVINCIAL 2015 - 2018

CERTIFICADO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES

El Subgerente de Recursos Humanos Sr. **JUAN CARLOS SANCHEZ FARFAN**, de la Municipalidad Provincial de Paíta, suscribe que:

Que el Sr. **ROLANDO MANUEL VALDIVIEZO ARRESE**, identificado con **DNI N° 47447509**, Estudiante de la facultad de Ciencias de La Salud, de la Escuela Profesional de Psicología – Piura.

Ha realizado sus prácticas Pre-Profesionales en la Oficina de Bienestar Social de la Subgerencia de Recursos Humanos, de esta Entidad Municipal, aplicando los Test de Investigación de Clima Social Familiar (MOOS) y Satisfacción Laboral (Sonia Palma), desde el 05 al 22 de mayo del año 2015.

La realización de prácticas no genera derechos, beneficios sociales, ni vinculo laboral con la Municipalidad Provincial de Paíta.

Durante el tiempo de sus Prácticas realizó sus labores con esmero, puntualidad, honestidad y gran responsabilidad.

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Paíta, 15 de Junio de 2015

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA
Juan Carlos Sánchez Farfán
Sr. Juan Carlos Sánchez Farfán
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS

JCSF/
cc. Archivo.

D: Plaza de Armas S/N - Paíta - Perú.
T: (073) 211-043 F: (073) 211-187
f /munipaíta
www.munipaíta.gob.pe

Paíta
avanza

ciudad puerto para todos

