



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SOCOS, AYACUCHO 2018.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

SOFIA HUAPAYA ASTO

ORCID: 0000-0002-2022-877X

ASESOR:

LIC. JAIME LUIS FLORES POVES

ORCID: 0000-0003-1276-1563

AYACUCHO – PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

Huapaya Asto, Sofia

ORCID: 0000-0002-2022-877X

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de pre grado
Ayacucho - Perú**

ASESOR

Lic. Flores Poves, Jaime Luis

ORCID: 0000-0003-1276-1563

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología. Ayacucho - Perú

JURADO:

Mgr. Mayorca Martinez, Yanina Yiovanni

ORCID: 0000-0002-3477-7331

Lic. Orosco Córdova, Frank Erick

ORCID: 0000-0001-9278-4989

Lic. Esteban Sáciga, Carlos Alberto

ORCID: 0000-0003-0132-3584

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Mayorca Martinez, Yanina Yiovanni
Presidente

Lic. Orosco Córdova, Frank Erick
Miembro

Lic. Esteban Sáciga, Carlos Alberto
Miembro

Lic. Flores Poves, Jaime Luis
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres, por todo lo que me ha dado en esta vida, especialmente amor, cariño y, por su confianza en mí.

A mis docentes, quienes con su guía dedicación y tiempo han contribuido en el proceso de aprendizaje.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo describir el funcionamiento familiar en el personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018. Fue de tipo observacional, ya que no se manipuló ninguna variable. De nivel descriptivo, ya que buscó las características de la población estudiada, prospectivo y transversal. Y el diseño de investigación fue epidemiológico, porque estudio la prevalencia del funcionamiento familiar. La población estuvo constituida por el personal Administrativo, se evaluó a los asistentes a su jornada laboral, llegando a obtener una muestra de $n=15$. El muestreo fue no probabilístico, pues sólo se evaluó al personal que asistió en sus centros de labores. El instrumento usado fue la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) de Olson, Portner y Lavve (1985). El resultado del estudio es que el funcionamiento familiar del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho, 2018 es flexiblemente desligada, estructuralmente desligada y estructuralmente separada. En lo que se refiere a sus dimensiones, de la población estudiada la mayoría de la población presenta una adaptabilidad estructurada; asimismo en la cohesión, la población estudiada es desligada.

Como variables de caracterización de nuestra población hallamos que la mayoría de los participantes son solteros, con niveles de instrucción superiores y más de la mitad es del sexo masculino.

Palabras clave:

Funcionamiento familiar, municipalidad, personal administrativo.

ABSTRACT

The objective of this study was to describe the family functioning of the administrative staff of the District Municipality of Socos, Ayacucho 2018. It was observational in nature, since no variable was manipulated. Of descriptive level, since it looked for the characteristics of the population studied, prospective and transversal. And the research design was epidemiological, because I study the prevalence of family functioning. The population was constituted by the administrative staff, the attendees were evaluated for their working hours, reaching a sample of $n = 15$. The sampling was not probabilistic, since only the personnel that attended in their work centers were evaluated. The instrument used was the Family Cohesion and Adaptability Assessment Scale (FACES III) by Olson, Portner and Lavve (1985). The result of the study is that the family functioning of the administrative staff of the District Municipality of Socos, Ayacucho, 2018 is flexibly detached, structurally separated and structurally separated. In terms of its dimensions, the majority of the population has a structured adaptability from the population studied; also, in the cohesion, the studied population is detached. As variables of characterization of our population we found that most of the participants are single, with higher levels of education and more than half of them are male.

Keywords:

Family Functioning, Municipality, administrative personnel.

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Bases teóricas de la investigación	6
2.2.1 Funcionamiento familiar.....	6
2.2.2 Bases del funcionamiento familiar	7
2.2.3 Componentes del funcionamiento familiar	8
2.2.4 Características del funcionamiento familiar	12
2.2.5 Trabajo y familia en trabajadores de instituciones públicas	13
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Diseño de investigación.....	15
3.2 Población y muestra	15
3.3 Definición y operacionalización de variable de datos	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Plan de análisis	17
3.6 Matriz de consistencia	18
3.7 Principios éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1 Resultados.....	20
4.2 Análisis de resultados	26
V. CONCLUSIONES.....	28
5.1 Conclusiones.....	28
5.2 Recomendaciones	29
Referencias Bibliográficas.....	30
Anexos.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Funcionamiento familiar del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 2. Adaptabilidad familiar del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 3. Cohesión familiar del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 4. Estado Civil del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5. Nivel de instrucción del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 6. Sexo del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>25</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Figura 1. Gráfico circular del nivel de funcionamiento familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 2. Gráfico circular de adaptabilidad familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018</i>	<i>21</i>
<i>Figura 3. Gráfico circular de cohesión familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 4. Gráfico circular del estado civil del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 5. Gráfico circular del nivel de instrucción del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 6. Gráfico circular del sexo del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.....</i>	<i>25</i>

CAPITULO I

INTRODUCCION

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí. La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada ya que ambos influyen sobre el otro (Debeljuh & Jáuregui, 2004; Jiménez y Moyano, 2008).

Lo ideal en este escenario sería que existiera un equilibrio entre trabajo y familia, es decir, que se lograra un compromiso total en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellas (Marks & MacDermid, 1996) lo cual traería beneficios para la calidad de vida de las personas, ya que se estarían evitando las consecuencias del conflicto de roles, como lo son aumento de niveles de estrés laboral, tensión psicológica, mayor deterioro de salud y un mal desempeño en la función parental (Frone, Russell y Cooper, 1997).

El funcionamiento familiar consiste en la capacidad del sistema familiar para cumplir con sus funciones esenciales enfrentando y superando cada una de las etapas del ciclo vital, las crisis por las que atraviesa, dando lugar a patrones que permiten ver la dinámica interna en función del medio en que ella se desenvuelve. Espejel y Cols.(1997).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el año 2016, los datos estadísticos nos muestran que los adolescentes entre 12 y 17 años en el Perú, el 81,3% manifestaron que fueron víctimas alguna vez en su vida de violencia física y psicológica por personas que viven con ellos. El 67,6% fueron

víctimas de violencia psicológica, el 65,6% de violencia física y el 51,8% declararon haber sido víctimas de violencia psicológica y física a la vez.

Por su parte, Paz (2013), sostiene que la vulnerabilidad de sufrir abuso sexual es mayor en ambientes familiares conflictivos y con problemas en la comunicación.

Nos somos ajenos esta situación, y observamos casos donde la familia se ve ya desintegrada, donde los valores se han perdido, la estructura ha sido cambiada, habiendo ya una desigualdad de intereses.

Es por ello que analizando desde el punto general respecto la familia, nos encontramos en la que nace la necesidad de querer saber sobre el funcionamiento familiar del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, teniendo en cuenta que la gran mayoría de los trabajadores, viven en la ciudad de Huamanga, y para llegar a sus centros de labores tienen que hacer un viaje de 30 minutos aproximadamente, así mismo, más de la mitad del personal administrativo son del sexo masculino. Esta situación de discrepancia entre los distintos intereses y energías dedicadas al trabajo o a la familia hace que resulte fundamental entender cómo viven las familias y en qué medida les afecta esta situación, Por lo que nuestro interés se centra en responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el funcionamiento familiar en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018?

De ahí que nos planteáramos los siguientes objetivos, de manera general es describir el funcionamiento familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018. Y de forma específica:

Determinar la adaptabilidad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Determinar la cohesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Determinar el funcionamiento familiar según el estado civil, en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Determinar el funcionamiento familiar según el nivel de instrucción, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Determinar el funcionamiento familiar según el sexo, del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

De tal manera que se ha considerado estructurar el presente proyecto de la siguiente forma: Planeamiento del problema, el cual comprende la introducción donde se detalla las particularidades del problema, se realiza la descripción, análisis, argumentación y delimitación del problema; el enunciado del mismo debe estar incluida y ser consecuente con los objetivos claros y concretos.

Metodología, nos permitirá considerar el diseño de investigación, procedimiento de formulación y contraste de hipótesis más adecuada para la presente investigación. Así mismo, delimitar la población y muestra, operacionalizar variables y delimitar los principios éticos.

Resultados, los resultados se representarán en gráficos y tablas que permitan una fácil interpretación y el análisis de los resultados se realiza la comprobación de la hipótesis planteada por el investigador, si es ciertas o no y posteriormente se conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

CAPITULO II

REVISION DE A LITERATURA

2.1. Antecedentes

- **Internacional**

Retamales, Behn y Merino (2003) realizaron un estudio titulado funcionamiento familiar de trabajadores-jefes de hogar en sistema de turnos de una empresa de Talcahuano, Chile, año 2003 el estudio fue descriptivo relacional de corte transversal, donde la finalidad analizar la percepción del funcionamiento familiar de los trabajadores jefes de hogar. La muestra fue 142. Para recolectar los datos se utilizó el instrumento “Cómo es tu familia, cómo es su familia”, de Hernández A. Los hallazgos indican que en la gran mayoría de los factores existe una tendencia a agruparse en rangos de media-baja vulnerabilidad o riesgo, que implican una baja alteración del funcionamiento familiar.

Benavides (2016). Realizó el trabajo de investigación, denominado “Funcionamiento familiar del personal de salud de Conocoto y su influencia en la calidad de atención de sus usuarios” Ecuador. En su población, se consideró para el estudio a los 50 trabajadores y se calculó una muestra de 243 usuarios externos seleccionados de forma aleatoria. Como resultado, la funcionalidad del personal de salud de Conocoto fue del 64% que incluye los niveles de funcional y medianamente funcional, no se identificó personal con un grado de disfuncionalidad.

- **Nacional**

Miñano (2017) Realizó el trabajo de investigación, denominado “funcionamiento familiar prevalente de obreros de la constructora construredes sociedad anónima cerrada de la ciudad de Chimbote.” Estudio de tipo observacional, nivel descriptivo, diseño epidemiológico. La población está constituida por los obreros de la constructora construredes, se evaluó a los asistentes a su jornada laboral, llegando a obtener una muestra de $n= 111$. El instrumento usado fue la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III). El resultado del estudio fue que el funcionamiento familiar de los obreros de la constructora construredes sociedad anónima cerrada, Chimbote, 2017 es caóticamente desligada.

Tineo (2015) realizó el trabajo de investigación, denominado “Clima social familiar y la autoestima del personal administrativo de la Municipalidad de Villa Vicús, Chulucanas-Piura”. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia donde se ha considerado criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó la escala del Clima Social Familiar y el inventario de Autoestima de Coopersmith. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención. Sin embargo, al realizar el análisis entre la dimensión Relaciones del Clima Social Familiar y la Autoestima se encontró que si existe relación estadísticamente significativa.

2.2.Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Funcionamiento familiar

El funcionamiento familiar es la capacidad que tiene la familia para satisfacer las necesidades de sus miembros y adaptarse a las situaciones de cambio. La familia se considera funcional cuando es capaz de propiciar la solución a los problemas, de modo que estos no lleguen a afectar a la satisfacción de las necesidades de sus miembros. Igualmente, una familia funcional es aquella capaz de realizar un tránsito armónico de una etapa a otra de su ciclo vital. Para ello debe mantener su organización, desarrollar los procesos familiares, realizar las actividades de la vida diaria y mantener un entorno seguro y protector.

Para Olson, la definición del funcionamiento familiar es la interacción de vínculos afectivos entre miembros de la familia (cohesión) y que pueda ser capaz de cambiar su estructura con el fin de superar las dificultades evolutivas familiares (adaptabilidad). Esta teoría contempla las situaciones que atraviesan la familia durante la vida y los cambios que deben realizar en su estructura para lograr una adaptación y una cohesión, que ayuden a una mejor estabilidad para el crecimiento saludable del niño con retardo mental. Además, establece que un funcionamiento familiar balanceado es aquel que posibilita a la familia cumplir exitosamente con los objetivos y funciones que le están asignados.

La familia, unidad básica de la sociedad, base importante para el desarrollo humano, es definida como «la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia común, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia; es la encargada de brindar los cuidados básicos de bienestar y salud a sus miembros. Esto la convierte en el factor más importante para el desarrollo emocional, físico y social del niño. Pero para que la familia pueda lograr este propósito debe cumplir con sus funciones, lo cual la llevará a mantener un funcionamiento familiar saludable.

2.2.2 Bases del funcionamiento familiar

Según la teoría de Olson, la familia según su funcionalidad se clasifica en: caótica, flexible, estructurada, rígida, disgregada, separada, relacionada y aglutinada. Para el estudio se trabajó con el Modelo Circumplejo de Olson; se observaron dos tipos de niveles que son cohesión y adaptabilidad. Dentro del Modelo Circumplejo los conceptos específicos para medir y diagnosticar la dimensión de cohesión son: vinculación emocional, límites, coalición, tiempo y espacio, amigos, toma de decisiones, Intereses y recreación y los conceptos específicos para diagnosticar y medir la dimensión de adaptabilidad son: estilo de negociación, poder en la familia (asertividad, control, disciplina), relaciones de roles, reglas de las relaciones. La Cohesión se define como «el vínculo

emocional que los miembros de la familia tienen unos con otros y el grado de autonomía personal que experimentan.» Evalúa el grado por el cual los miembros están conectados o separados del resto de la familia. Esta dimensión se define por los vínculos emocionales que cada miembro tiene con el otro. La adaptabilidad familiar según D. Olson, «se define como la habilidad de un sistema familiar para cambiar su estructura de poder, las relaciones de roles y las reglas de las relaciones, en respuesta al estrés situacional y propia del desarrollo», es decir que la estructura familiar puede verse afectada en un cambio, la desintegración de una familia nuclear (no logra la adaptabilidad el padre o la madre), hay cambios en las reglas y roles que los hijos muchas veces no están acostumbrados a realizar y para poder lograr esta habilidad tratan de adaptarse. La comunicación familiar es otra de las dimensiones importantes en este modelo. Es la tercera en el modelo Circumplejo de Olson, que se basa en la empatía, la escucha reflexiva. Esta dimensión está inmersa, actuando como facilitadora en las dos primeras dimensiones, por tal motivo no se identifica como indicador de la evaluación en el FACES III.

2.2.3 Componentes del funcionamiento familiar

Cohesión: La cohesión familiar, se define como el vínculo emocional que existe entre los miembros de la familia y el nivel

de autonomía individual que uno de los miembros experimenta en el ámbito de familia.

La cohesión desprendida o suelta denominada por Olson, caracterizada por su escasa vinculación familiar y una alta autonomía personal. Además, presenta extremas separación emocional, ausencia de lealtad familiar, de compromiso intrafamiliares y de comunicación y/o aparición de los sentimientos relación vacía padres-hijos; preferencias por la separación física; ausencia y la toma de decisiones. La cohesión unida y separada consideradas dos modos de cohesión equilibradas, este tipo de cohesión las familias se caracterizan por la capacidad de cada persona para vivir de modo equilibrado, siendo independientes de la familia y conservando la relación con todos sus miembros. Además se considera: equilibrado balance entre la unión y la separación de la familia, y entre el tiempo que pasamos juntos y el tiempo que cada uno emplea para sí mismo, equilibrio entre amigos individuales y la existencia de amigos en común, tolerancia en las en decisiones personales aunque haya también decisiones tomadas en común, focalización de la energía hacia es aspectos internos y externos a la familia en función de las situaciones, y una cierta lealtad a la familia, que nunca llega a ser exigida.

Cohesión desprendida: primacía del “yo”, ausencia de unión afectiva entre los familiares, ausencia de la lealtad a la familia y alta independencia personal.

Cohesión separada: primacía del “yo” con presencia del “nosotros”, moderada unión afectiva entre los familiares, cierta lealtad interdependencia entre los miembros de la familia, aunque con un cierto sesgo hacia la independencia.

Cohesión unida: primacía del “nosotros” con presencia del “yo”, considerable unión afectiva entre los familiares, cierta lealtad, fidelidad e interdependencia entre los miembros de la familia, aunque con algún sesgo hacia la dependencia.

Cohesión enredada: primacía del “nosotros” máxima unión afectiva entre los familiares, exigencia de fidelidad y lealtad a la familia, y de alto grado de dependencia a las decisiones tomadas en común.

Adaptabilidad: La adaptabilidad es definida como la posibilidad de cambio en el liderazgo, roles y normatización de la relación de los miembros de una familia. La habilidad de un Sistema o familia para cambiar su estructura de poder, los roles y las reglas de la relación, en respuesta al estrés provocado por una situación concreta y determinada o por desarrollo vital evolutivo de toda la familia es considerada la adaptabilidad conyugal familiar.

La asertividad y control son las variables principales de la estructura de poder familiar, los modos de negociación, la

reciprocidad entre roles sexuales y normas de la relación, y la retroalimentación (positiva y negativa). La adaptabilidad rígida o baja adaptabilidad y la máxima adaptabilidad o adaptabilidad caótica denominada por los autores.

La actividad estructurada y flexible son los tipos intermedios de adaptabilidad.

Adaptabilidad caótica: falta de liderazgo, disciplina irregular, y excesivos cambios.

Adaptabilidad flexible: liderazgo compartidos, roles compartidos, disciplina democrática y cambios cuando son necesarios.

Adaptabilidad estructurada: liderazgo a veces compartido, roles en ocasiones compartidos, cierto grado de disciplina democrática y los cambios ocurren cuando se solicitan.

Adaptabilidad rígida: liderazgo autoritario, roles fijos, disciplina restrictiva y ausencia de cambios.

Los autores sostienen que lo ideal para el FACES III se administre a miembros de la familia que puedan contestar el inventario, lo que permitirá comparar la información entregada por cada de ellos, además de la información acerca del funcionamiento conyugal y al funcionamiento familiar. Existe una versión de esta misma prueba diseñada para matrimonio sin hijo.

2.2.4 Características del funcionamiento familiar

Según Rhnima y Nuñez, 2014. El conflicto trabajo-familia hace referencia a “la contradicción de roles en el que las exigencias, el tiempo y el esfuerzo del trabajo interfieren con las actividades familiares”. Según Leka, 2012 En la actualidad este estresor es muy común, al no lograr mantener un equilibrio entre estas dos variables a consecuencia de diversos factores como exigencias contrapuestas, falta de apoyo, problemas familiares y viceversa. Beutell y Greenhaus, 1980; citado por Rhnima y Núñez, 2014, sostienen que algunos factores que tienden a aumentar la tensión entre el trabajo y la familia, dentro del ámbito laboral son la modificación de horarios, el desplazamiento de lugar, la complejidad de las tareas y la precariedad del empleo. Por otro lado, en el ámbito familiar, el aumento de familias mono-parentales, las relaciones conflictivas de pareja y el cuidado de hijos pequeños o adultos mayores son causantes de que existan problemas en las familias y no se pueda llevar una responsabilidad profesional

El conflicto trabajo familia se experimentará siempre que exista una mayor dedicación de tiempo al trabajo, sin embargo, si existe una mayor implicación familiar provocará un conflicto familia-trabajo. Según Groysberg y Abrahams (2014) es importante que el empleado tenga en cuenta el tiempo con el que dispone para trabajar, de esta manera no se generará un conflicto en su vida familiar. Así mismo, el estado de ánimo es importante en la interacción trabajo-familia, como

lo sostiene Staines (1980), los empleados trasladan su estado emocional de un lugar a otro, es decir que el estado de ánimo que se experimenta en el entorno laboral muchas veces es trasladado a la esfera familiar y viceversa teniendo resultados no tan positivos. Gómez y Marti (2004) aseguran que la conciliación entre lo familiar y profesional se da cuando ambas son placenteras. Es decir que mientras las relaciones familiares sean deseables, se obtendrá un nivel de desarrollo profesional satisfactorio. Sin embargo, Grzywacs y Bass (2003) discrepan con Gómez y Marti mediante la teoría del ajuste familia-trabajo indicando que dicha relación trabajo-familia no debe ser necesariamente conflictiva, ya que el trabajo puede beneficiar a la familia y, a su vez, la familia al trabajo. Algo parecido concluyen Clark y Farmer (1998) quienes aseguran que mientras haya satisfacción y sentido de logro en el ámbito laboral, las relaciones familiares y la felicidad personal también se verán influenciadas de una manera positiva.

2.2.5 Trabajo y familia en trabajadores de instituciones públicas.

Los problemas de la familia cambian y consecuentemente las prioridades en las funciones varían de acuerdo con las etapas por la que pase su ciclo vital. El personal administrativo de las instituciones públicas no escapa a estas características. Los trabajadores están sometidos a exceso de trabajo debido a la carga laboral, los viajes de pasantía que conllevan al cansancio, estrés producido por las pocas horas dedicadas a su familia, restricción de las horas de sueño. Aunado a ello,

existe el hecho de compartir más horas de su vida cotidiana con los usuarios y con los compañeros de trabajo y menos con su núcleo familiar, todo lo cual podría traer como consecuencia, disfunción de su grupo familiar.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es epidemiológico, porque se estudió la prevalencia del funcionamiento familiar en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho, es decir de manera descriptiva, transversal, observacional y prospectivo. (Supo, 2014).

3.2. Población y muestra

Población

El universo fue por el personal de la Municipalidad Distrital de Socos. La población estuvo constituida por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018, que cumplan con los criterios de inclusión y de exclusión:

Criterios de Inclusión

- Trabajadores varones y mujeres de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.
- Personal administrativo que se encuentre presente el día en que se programó la aplicación del cuestionario.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores que dejaron en blanco algún recuadro de respuestas del cuestionario aplicado.
- Trabajadores que no tomen interés al realizar el instrumento.

- Trabajadores que se ausentaron a sus labores en el día el día en que se programó la aplicación del cuestionario. Llegando a obtener una muestra de N= 15.

Muestra

Muestreo no probabilístico.

3.3. Definición y operacionalización de variables de datos

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor
Funcionamiento Familiar	“El funcionamiento familiar, es la interacción de vínculos afectivos entre miembros de la familia (cohesión) y que pueda ser capaz de cambiar su estructura con el fin de superar las dificultades evolutivas familiares (adaptabilidad)” ” “Olson (1979)”	La escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar de Olson. (FACES III)	Adaptación	Preguntas 1,2,3,4,5,6,7,8, 9 y 10	-Caótica (29-50) - Rígida (10-19) Estructurada (20-24) -Flexible (25-28)
Variable dependiente			Cohesión	Preguntas 11,12,13,14,15 ,16,17,18,19 y 20	-Desligada (10-34) -Separada (35-40) -Conectada (41-45) Amalgamada (46-50)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, que dentro de los diseños de una investigación descriptiva consiste en la recopilación de información de un grupo seleccionado de personas mediante un cuestionario previamente diseñado que permitirá la evaluación de las variables de caracterización. Así mismo, se utilizó la técnica psicométrica, que consiste en lo declarado en la ficha técnica del instrumento para la evaluación de la variable de interés.

3.4.2 Instrumento

Ficha técnica de escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (Faces III)

3.5. Plan de análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación del nivel descriptivo se utilizó el análisis estadístico univariado, propio de la estadística descriptiva; presentando los resultados a través de tablas de frecuencias estadísticas.

El procesamiento de los datos será realizado a través del software Microsoft Excel 2013 y Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 24.

3.6 Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable	Dimensiones/ indicadores	Metodología
<p>¿Cuál es el funcionamiento familiar en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el funcionamiento familiar en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.</p> <p>Objetivo Específico: -Determinar la cohesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018. -Determinar la adaptabilidad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018. -Determinar el funcionamiento familiar según el estado civil, en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018. - Determinar el funcionamiento familiar según el nivel de instrucción, en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018. - Determinar el funcionamiento familiar según el sexo, en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.</p>	<p>Funcionamiento familiar.</p>	<p>Cohesión.</p> <p>Adaptabilidad</p>	<p>Tipo: Observacional Prospectiva Transversal Descriptiva</p> <p>Nivel: descriptivo Diseño: Epidemiológico Descriptivo: incidencia</p> <p>Muestra n: personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018. Instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnicas: fichaje, psicometría.</p> <p>Instrumento: - ficha bibliográfica. - escala de evaluación, de cohesión y adaptabilidad familiar (Faces III).</p> <p>Fuente: -personal administrativo de entre 24 a 62 años de edad de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.</p>

3.7 Principios éticos

El consentimiento informado es importante porque nos facilita el manejo de los estudios y no caer en errores de violar los principios profesionales, como lo dice el código del presente estudio, sugeridos por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad, evidenciándose a través de documentos como el consentimiento informado firmado. Colegio de psicólogos del Perú. Código de ética profesional. (Art. 81, 85)

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1.

Funcionamiento familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.

NIVEL DE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR		F	porcentaje
BALANCEADA		3	20%
RANGO MEDIO		10	67%
EXTREMO		2	13%
TOTAL		15	100%

Fuente: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.

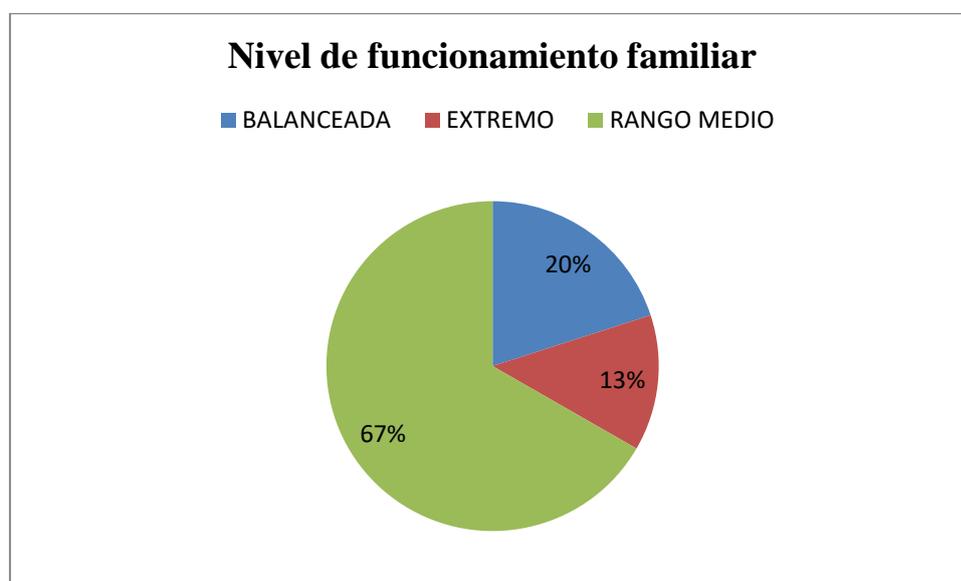


Figura 1. Gráfico de barras del tipo de familia o funcionamiento familiar del personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.

Descripción: De la población estudiada, el 20% que representa a 3 trabajadores se encuentra en un nivel de rango balanceado, el 67% que representa a 10 trabajadores se encuentra en un nivel de rango medio, el 13% que representa a 2 trabajadores se encuentra en un nivel de rango extremo.

Tabla 2.
Adaptabilidad familiar del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Adaptabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Rígida	3	20.00%
Flexible	4	26.67%
Estructurada	8	53.33%
Total	15	100.00%

Fuente: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.

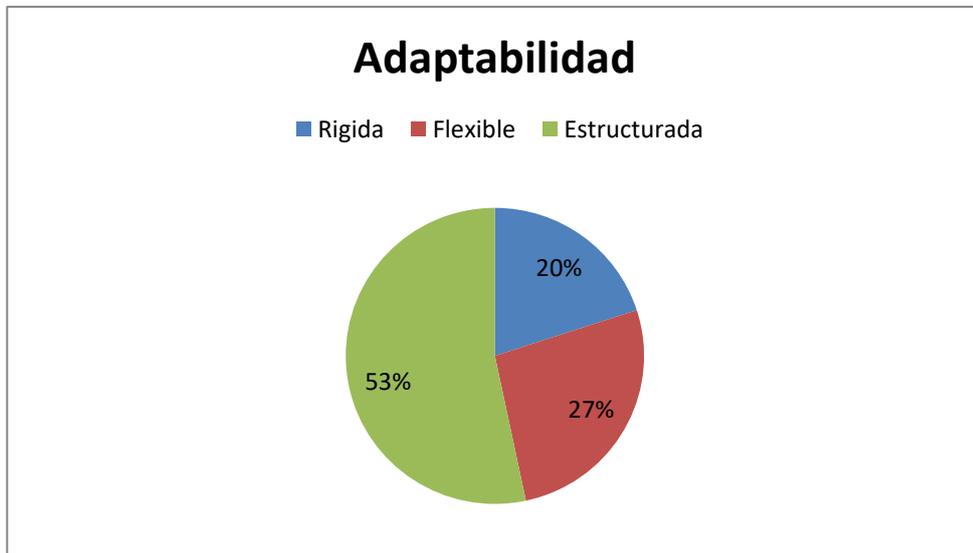


Figura 2. Gráfico circular de la adaptabilidad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Descripción: De la población estudiada el 20% que representa a 3 trabajadores se encuentra en un tipo de familia rígida, el 27% que representa a 4 trabajadores se encuentra en un tipo de familia flexible, el 53% que representa a 8 trabajadores se encuentra en un tipo de familia estructurada.

Tabla 3.

Cohesión familiar del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Cohesión	Frecuencia	Porcentaje
Separada	5	33.33%
Desligada	7	46.67%
Amalgamada	1	6.67%
Conectada	2	13.33%
Total	15	100.00%

Fuente: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.

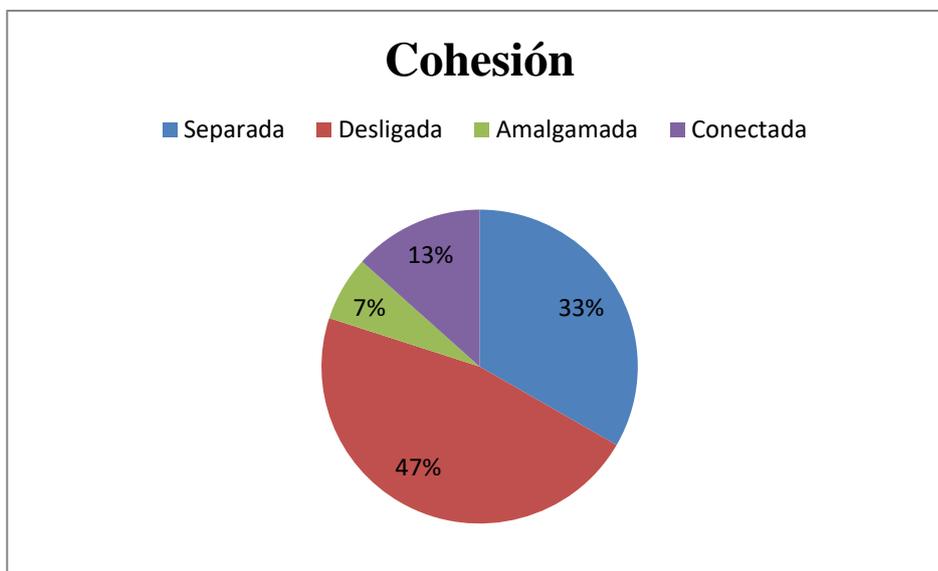


Figura 3. Gráfico circular de la cohesión del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Descripción: De la población estudiada el 33% que representa a 5 trabajadores se encuentra en un tipo de familia separada, el 47% que representa a 7 trabajadores se encuentra en un tipo de familia desligada, el 7% que representa a 1 trabajador se encuentra en un tipo de familia amalgamada, el 13% que representa a 2 trabajadores se encuentra en un tipo de familia conectada.

Tabla 4.

Estado civil del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	13	86.67%
Casado	2	13.33%
Viudo	0	0.00%
Divorciado	0	0.00%
Total	15	100.00%

Fuente: personal administrativo de la Municipalidad de Socos, Ayacucho 2018.

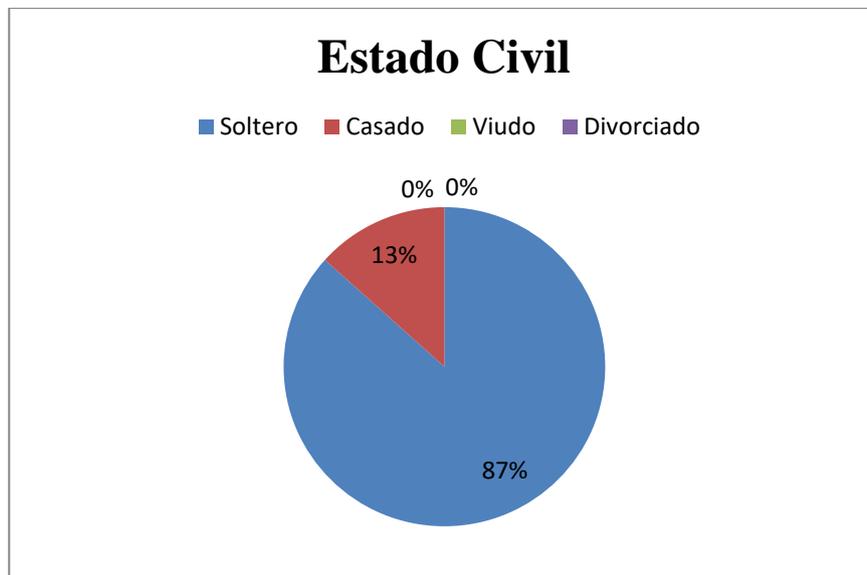


Figura 4. Gráfico circular del estado civil del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Descripción: De la población estudiada el 87%, que representa a 13 trabajadores es soltero, el 13%, que representa a 2 trabajadores es casado.

Tabla 5.

Nivel de Instrucción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Nivel de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Superior	15	100.00%
Total	15	100.00%

Fuente: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.



Figura 5. Gráfico circular del nivel de instrucción del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Descripción: De la población estudiada, el 100% que representa 15 trabajadores, tienen estudios superiores.

Tabla 6.

Sexo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	4	26.67%
Masculino	11	73.33%
Total	15	100.00%

Fuente: personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos, Ayacucho 2018.

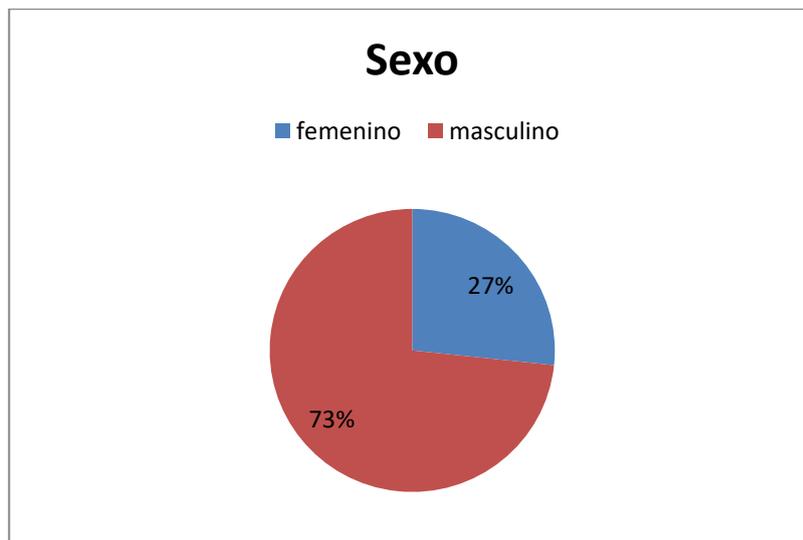


Figura 6. Gráfico circular del sexo del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018.

Descripción: De la población estudiada el 73%, que representa 11 trabajadores es del sexo masculino y el 27%, que representa 4 trabajadores es del sexo femenino.

4.2 Análisis de resultados

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo describir el funcionamiento familiar del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos en la ciudad de Huamanga, Ayacucho 2018. De acuerdo a los resultados se deduce que la mayoría de la población pertenece al funcionamiento familiar de tipo caóticamente separada, este tipo de funcionamiento familiar no es saludable, debido a que tiene tendencia a la disfuncionalidad familiar. Estos resultados pueden deberse a diversos factores, de una disciplina poco severa, falta de claridad en los roles de los miembros de familia, los intereses son distintos y se focaliza fuera del núcleo familiar; esto puede deberse a la mayor parte del tiempo que dedican en sus centros de labores relacionándose con su entorno laboral, sujetos a las normas que puede generar estrés.

Así mismo en la escala de adaptabilidad familiar, es de tipo estructurada, en ese sentido se refiere a un liderazgo autoritario, los padres toman las decisiones, la disciplina rara vez es severa, los roles son estables, pero pueden compartirse.

En lo que se refiere a la escala de cohesión, es de tipo desligada, que significa que se da muy poco involucramiento entre sus miembros, hay falta de cercanía parento filial, rara vez pasan el tiempo juntos, en ese sentido esto genera una separación emocional, porque no comparten sus emociones con la familia, sus recreaciones lo llevan a cabo individualmente.

Como variables de caracterización de la población, más de la mitad son solteros, y una minoría los que tuvieron las nupcias matrimoniales.

Así mismo, el total de la población, tiene el nivel superior de instrucción.

En lo que respecta al sexo, más de la mitad es del sexo masculino, representando una minoría del sexo femenino.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Se desprenden las siguientes conclusiones:

Luego de tipificar sobre la base del modelo circunplejo al personal administrativo de la municipalidad distrital de socos, que presentan un funcionamiento familiar no saludable, debido a que tiene tendencia a la disfuncionalidad familiar, que puede ocasionar rupturas maritales o distanciamiento entre padres e hijos.

La escala de adaptabilidad denota un estructurado familiar, de liderazgo autoritario, donde los roles son estables, pero pueden compartirse, esto demuestra una mediana unidad de normas y roles que se dan dentro de la familia.

La cohesión familiar, desligada, existe muy poco involucramiento entre sus miembros y falta de cercanía, debido al tiempo de trabajo que hace que se encuentren lejos de la familia, consecuentemente la extrema separación de las emociones éntrelos padres, hijos y cónyuges.

Toda la población estudiada tiene un nivel de educación superior, que les permite laborar en la municipalidad del distrito de socos, que es el lugar natal de nacimiento.

Es observable que en su mayoría son del sexo masculino, los que laboran en la municipalidad Distrital de Socos.

Son pocos los que tuvieron sus votos nupciales, en su mayoría son solteros, y el otro porcentaje con hijos.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a los investigadores realizar nuevos estudios con las variables utilizadas, ya que no hay investigaciones con la misma temática en nuestra ciudad.

Teniendo en cuenta que la mayoría de participantes del estudio presentan tipos de familias caóticamente desligada, se recomienda a la empresa a realizar talleres, donde puedan involucrar a los miembros de su familia, así podrán compartir momentos juntos y esas actividades puedan ayudar a fortalecer lazos entre ellos. Creando una convivencia saludable y uniendo a cada miembro. Realizar actividades que faciliten la comunicación entre padres e hijos, así como el desarrollo de un ambiente más democrático en el que sus miembros, principalmente se sientan parte de la toma de decisiones familiares.

Se le recomienda a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, expandir su línea de investigación a nuevos temas que involucren todas las áreas de la psicología, para tener mayores estudios con diferentes variables.

Referencias Bibliográficas

Minuchin y Fishman (1985) citado por Aronne E. (2012). La familia: concepto, tipos, crisis, terapia. URL disponible en:

<http://www.evangelinaaronne.com.ar/2007/11/la-familia-concepto-tiposcrisis.html>

Arenas. S (2009). Relación entre la funcionalidad familiar y la depresión en adolescentes. Universidad nacional mayor de San Marcos. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2562/1/Arenas_as.pdf

Mendoza, L., Soler, E., Sainz, L., Gil, I., Mendoza, H. y Pérez, C. (2006). Análisis de la dinámica y funcionalidad familiar en atención primaria.

Recuperado de: <http://www.mediagraphic.com/pdfs/medifam/amf-2006/amf061d.pdf>

Olson, D. (1985). Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar: Faces III. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/69808347/FACES-III>

Camacho P., León C., Silva I. (2009). Funcionamiento familiar según el modelo circuplejo de Olson en adolescentes. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Recuperado de:

<http://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2009/febrero/Olson.pdf>

Supo Condori, J. (2014). Seminarios de Investigación Científica. Recuperado de

<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>

Ortiz Granja, D. (2008). La terapia familiar sistémica. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado en:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6096/1/Terapia%20familiar%20sistemica.pdf>

Chacana, R. (2007). Emancipación de la familia de origen: lealtad, traición y sacrificio filial en Franz Kafka y Julio Cortázar. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de:
<http://eprints.ucm.es/tesis/psi/ucm-t29162.pdf>

Cifuentes, A, Massiris, Y. y Ruiz, R. (1998). Características de la Dinámica Familiar en Familias desplazadas por la violencia, usuarias del proyecto de hogares comunitarios del bienestar del sector de rancho grande de Montería- Córdoba. Tesis de maestría, Universidad del norte, Barranquilla. Recuperado de
https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Portals/0/Documentos/Investigaciones/pdf_dinamicafamiliar.pdf

DeFrain, J., y Olson, D. (2006). Desafíos y fortalezas de la familia y la pareja en los Estados Unidos de América. En: R. Esteinou (ed.), Fortalezas y Desafíos de las Familias en Dos contextos: Estados Unidos de América y México (pp. 33-74). México D.F: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).

Gallego, M. (2011). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. Revista virtual Universidad Católica del Norte (35),

326-344. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/364/679>

Olson, D., McCubbin, H., Barnes, A., Muxen, M., & Wilson, M. (1989). Inventarios sobre la familia. (A. Hernandez, Trad.) Bogotá, Colombia: Universidad de Santo Tomás.

Organización Mundial de la Salud. (26 de septiembre de 2003). La Familia y Salud. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud: http://www.paho.org/nic/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=193&Itemid=235

Durán Gondar A, Valdés Jiménez Y, Chávez Negrín E, Alfonso González.T. (2001). Familia y cambios socioeconómicos a las puertas del nuevo milenio. La Habana: Departamento de Estudios sobre Familia. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=TENSION>

Herrera, P. (1997). La familia funcional y disfuncional, un indicador de salud. Revista Cubana de Medicina General Integral, 13(6), 591-595.

Siguenza, W. (2015). Funcionamiento Familiar según el modelo circunplejo de Olson.

ANEXOS

ANEXO 01: Solicitud dirigida al Señor alcalde la Municipalidad Distrital de Socos.


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.

SEÑOR: HECTOR HUAYHUA PALOMINO
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Socos.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCOS
HUAMANGA - AYACUCHO
TRÁMITE DOCUMENTARIO
09 MAY 2018
Reg. N°: 896... Folios: 01
Hora: 8:00... Firma: 

SOFIA HUAPAYA ASTO, identificada con DNI 47399159, estudiante del VII Ciclo de la escuela profesional de Psicología de la **Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - ULADECH**, sede ciudad de Ayacucho; ante usted me presento y expongo:

Que, teniendo la necesidad de realizar un **trabajo de investigación en el tema de "FUNCIONAMIENTO FAMILIAR"**, propias de mi formación profesional como Psicólogo, y a sabiendas que en su entidad labora un número considerado de personal administrativo con los cuales puedo desarrollar dicho trabajo de investigación, **solicito señor Alcalde, la autorización y/permiso correspondiente para cristalizar mi trabajo de investigación en un periodo de 03 meses.**

Dicho trabajo de investigación consiste en realizar una serie de entrevistas y encuestas personales relacionados con el trabajo y la familia del personal que labora en su entidad, de los cuales se obtendrán resultados de la personalidad (**cohesión y adaptabilidad**) del trabajador con su centro de labores, resultados que serán proporcionados a su entidad al finalizar el trabajo de investigación para los fines que crea por conveniente.

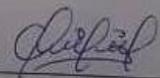
Por lo expuesto.

Suplico señor Alcalde acceder a mi petición a fin de sumar en mi formación académica como profesional y servir a la sociedad.

Ayacucho, 04 de Mayo del 2018

Atentamente,


Lic. Carlos A. Esteban Saciga
Coordinador - Carrera Profesional de Psicología
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE


SOFIA HUAPAYA ASTO
DNI: 47399159

Av. Matucal Cáceres 17 - 1004
Tel: (050) 317251 - Cel: 90
RPM: 9003466 - 9045729114 - www.uladecb

ANEXO 02: Modelo de consentimiento informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CARTA DE CONSETIMIENTO INFORMADO

A través de esta carta le invito a participar en el proyecto de investigación titulada, “FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCOS, PROVINCIA DE HUAMANGA, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO, 2018” con el objetivo de determinar la cohesión y adaptabilidad familiar.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas mediante una encuesta. Esto le tomará unos minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el investigador Sofia Huapaya Asto.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante

ANEXO 03: instrumento de evaluación.

ESCALA DE EVALUACIÓN DE COHESIÓN Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR

Nivel de instrucción: Ocupación:

Padre () Madre () N° Hijo Otro: Sexo: M () F ()

Edad:

A continuación, va encontrar una serie de afirmaciones acerca de cómo son las familias, ninguna de dichas frases es falsa o verdadera, pues varía de familia en familia.

Le pedimos a Ud. Que se sirva a leer con detenimiento cada una de las proposiciones y contestar a ellas sinceramente marcando con una (x) la alternativa que según Ud. refleja cómo vive en su familia.

	Casi Nunca (1)	Una que otra vez (2)	A veces (3)	Con frecuencia (4)	Casi siempre (5)
1. Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. En nuestra familia hacemos cambios en la forma de realizar nuestros quehaceres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. A los miembros de la familia les gusta pasar juntos su tiempo libre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Padre(s) e hijos discuten juntos las sanciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Los miembros de la familia se sienten muy cerca uno del otro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Los hijos toman decisiones en la familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Las reglas cambian en nuestra familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Fácilmente se nos ocurren las cosas que podamos hacer en familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Nos turnamos las responsabilidades de la casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17.	Los miembros de la familia se consultan entre si sus decisiones.	<input type="checkbox"/>				
18.	Es difícil identificar quien es o quiénes son los líderes en nuestra familia.	<input type="checkbox"/>				
19.	La unión familiar es muy importante.	<input type="checkbox"/>				
20.	Es difícil decir quien se encarga de cuales labores del hogar.	<input type="checkbox"/>				

ANEXO 04: Bases de datos Excel.

SUJETO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	N° HIJO	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	ITEM 1	COHESION	tipo cohe	ADAPTABILIDA	tipo adp	TIPO FF	FUNCIONAMIENTO
SUJETO 01	39	0	0	2	1	4	39	SEPARADA	23	ESTRUCTURA	ESTRUCTURALMENTE SEPARADA	BALANCEADO
SUJETO 02	24	0	0	0	1	2	32	DESLIGADA	31	CAOTICA	CAOTICAMENTE DESLIGADA	EXTREMO
SUJETO 03	46	0	2	1	1	5	43	CONECTADA	29	CAOTICA	CAOTICAMENTE CONECTADA	RANGO MEDIO
SUJETO 04	31	0	0	0	1	3	31	DESLIGADA	29	CAOTICA	CAOTICAMENTE DESLIGADA	EXTREMO
SUJETO 05	30	0	0	0	1	4	35	SEPARADA	32	CAOTICA	CAOTICAMENTE SEPARADA	RANGO MEDIO
SUJETO 06	36	0	0	0	1	5	43	CONECTADA	33	CAOTICA	CAOTICAMENTE CONECTADA	RANGO MEDIO
SUJETO 07	27	1	0	1	1	5	48	AMALGAMA	26	FLEXIBLE	FLEXIBLEMENTE SEPARADA	RANGO MEDIO
SUJETO 08	31	0	0	0	1	5	40	SEPARADA	29	CAOTICA	CAOTICAMENTE SEPARADA	RANGO MEDIO
SUJETO 09	28	0	0	0	1	3	36	SEPARADA	31	CAOTICA	CAOTICAMENTE SEPARADA	RANGO MEDIO
SUJETO 10	28	0	0	0	1	4	30	DESLIGADA	25	FLEXIBLE	FLEXIBLEMENTE DESLIGADA	RANGO MEDIO
SUJETO 11	65	0	2	3	1	4	37	SEPARADA	27	FLEXIBLE	FLEXIBLEMENTE SEPARADA	BALANCEADO
SUJETO 12	32	0	0	1	1	4	39	SEPARADA	15	RIGIDA	RIGIDAMENTE SEPARADA	RANGO MEDIO
SUJETO 13	28	1	0	0	1	3	23	DESLIGADA	24	ESTRUCTURA	ESTRUCTURALMENTE DESLIGADA	RANGO MEDIO
SUJETO 14	23	1	0	0	1	3	39	SEPARADA	29	CAOTICA	CAOTICAMENTE SEPARADA	RANGO MEDIO
SUJETO 15	30	1	0	1	1	4	35	SEPARADA	27	FLEXIBLE	FLEXIBLEMENTE SEPARADA	BALANCEADO

Nota: Base de datos Excel del test del funcionamiento familiar.

ANEXO 05: Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,687	20

Nota: Estadística de fiabilidad elaborado en el IBM SPSS.

ANEXO 06: Fotos.



Se presentó la solicitud, al señor alcalde de la la Municipalidad Distrital de Socos.



Aplicando el cuestionario Faces III escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad Familiar, al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Socos,