



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
TESIS**

**“CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA LOGÍSTICA
LOGISMINSA SAC, VENTANILLA, AÑO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autores:

Bach. Llantoy Pilco, Jheymi Fiorella

<https://orcid.org/0000-0003-0595-8018>

Bach. Vela Sarmiento, Katherine Yessenia

<https://orcid.org/0000-0002-0677-3579>

Asesor:

Mg. Peláez Vinces, Edgard José

<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>

Línea de Investigación:

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los desafíos globales

Sublínea de Investigación:

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

Página del jurado

APROBACIÓN DEL JURADO

MG. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA

PRESIDENTE

APROBACIÓN DEL JURADO

MG. MONTENEGRO SALDAÑA CECILIA FABIOLA

SECRETARIO

APROBACIÓN DEL JURADO

MG. PELAEZ VINCES EDGARD JOSE

VOCAL


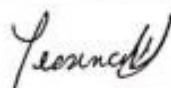
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA LOGISTICA LOGISTICA LOGISMINSA SAC, VENTANILLA, AÑO 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Llantoy Pilco Jheyimi Fiorella	DNI:44774313	
Vela Sarmiento Katherine Yessenia	DNI: 73587274	

Pimentel, 03 de octubre del 2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis amados abuelos Graciela y Eduardo, que siempre inculcaron en mí la valentía de nunca rendirme. También a mi hija Zulema quien siempre admiró mis noches de estudio. Finalmente, a mi padre Francisco que desde el universo infinito siempre cuidó de mí.

Jheiyumi Fiorella Llantoy Pilco

Dedico este trabajo a mi madre Guisela, a mis abuelos, que desde mi inicio universitario me apoyaron en todo momento.

Agradezco también a mi esposo y en especial a mi hijo Santiago, que acompañaron en mi proceso de investigación culminando mi titulación. Gracias a ellos y sus consejos hicieron posible que llegara a este momento de mi vida.

Katherine Yessenia Vela Sarmiento

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros familiares por siempre estar con estar con nosotras de forma incondicional.

A todos nuestros docentes por su enseñanza y orientación vocacional impartidas durante nuestra formación profesional.

Ala universidad Señor de Sipán por habernos dado la oportunidad de formar parte del área de investigación para culminar nuestra carrera.

Gracias a todos...

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo precisar la relación entre el clima social familiar y el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022; siendo una investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, descriptiva-correlacional, participando 75 operarios (total 92) mediante la encuesta (técnica) en dos cuestionarios (FES y Desempeño Laboral). Los resultados descriptivos para el clima social familiar indicaron una predominancia del nivel regular (69%), malo (16%), muy malo (1%), bueno (11%), y excelente (3%); mientras que, para el desempeño laboral dominó el nivel medio (85%), bajo (7%), y alto (8%). En los resultados inferenciales, se calculó un coeficiente de Spearman de $Rho=0.974$ con un $Sig.=0.000$ entre el clima social familiar y el desempeño laboral (V2_DL); asimismo, se encontraron un $Sig.=0.000$ en cada bilateralidad entre el clima social familiar con las dimensiones del desempeño laboral: D1_Trabajo en equipo ($Rho=0.940$), D2_Eficiencia ($Rho=0.943$), D3_Iniciativa ($Rho=0.683$), y D4_Eficacia ($Rho=0.888$). Concluyéndose, el clima social familiar se relaciona de manera directa y alta, además de ser significativa con el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC.

Palabras clave: Clima Social Familiar, desempeño laboral, operarios.

Abstract

The present investigation had the objective of specifying the relationship between the family social climate and the work performance of the operators of the logistics company Logisminsa SAC, in Ventanilla, in the year 2023; Being a basic research, quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design, descriptive-correlational, 75 operators (total 92) participating through the survey (technical) in two questionnaires (FES and Labor Performance). The descriptive results for the family social climate indicated a predominance of the regular level (69%), bad (16%), very bad (1%), good (11%), and excellent (3%); while, for work performance, the medium level (85%), low (7%), and high (8%) dominated. In the inferential results, a Spearman coefficient of $Rho=0.974$ with a $Sig.=0.000$ was calculated between the family social climate and job performance (V2_DL); Likewise, a $Sig.=0.000$ was found in each bilaterality between the family social climate with the dimensions of work performance: D1_Teamwork ($Rho=0.940$), D2_Efficiency ($Rho=0.943$), D3_Initiative ($Rho=0.683$), and D4_Efficacy ($Rho=0.888$). Concluding, the family social climate is directly and highly related, in addition to being significant, with the work performance of the operators of the logistics company Logisminsa SAC.

Keywords: Family Social Climate, job performance, operators.

Índice

Página del jurado	2
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen	6
Abstract	7
Índice.....	8
Índice de tabla	9
Índice de figuras	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes de estudios.....	14
1.3. Teoría relacionada al tema	21
1.4. Formulación del Problema	39
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	40
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos	42
II. MATERIAL Y MÉTODOS	43
2.1. Tipo y diseño de investigación	43
2.2. Población, muestra y muestreo.....	44
2.3. Variables y operacionalización.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos, validez y confiabilidad ..	46
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	49
2.6. Criterios éticos	50
2.7. Criterios de rigor científico	50
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	52
3.1. Resultados	52
3.2. Discusión	76
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	84
4.1. Conclusiones	84
4.2. Recomendaciones	86
REFERENCIAS.....	88
ANEXOS	94

Índice de tabla

Tabla 1	Variables, definición operacional e indicadores.....	45
Tabla 2	Categorización de la Escala de Clima Social Familiar y sus dimensiones.	47
Tabla 3	Categorización del Cuestionario de Desempeño Laboral y sus dimensiones.	48
Tabla 4	Niveles de la V1_Clima social familiar (V1_CSF)	52
Tabla 5	Niveles de la D1_Relaciones.....	53
Tabla 6	Niveles del Ind1_Cohesión de la D1_Relaciones.	54
Tabla 7	Niveles del Ind2_Expresividad de la D1_Relaciones.....	55
Tabla 8	Niveles del Ind3_Conflicto de la D1_Relaciones.	56
Tabla 9	Niveles de la D2_Desarrollo	57
Tabla 10	Niveles del Ind1_Autonomía de la D2_Desarrollo	58
Tabla 11	Niveles del Ind2_Actuación de la D2_Desarrollo.....	59
Tabla 12	Niveles del Ind3_Intelectual cultural de la D2_Desarrollo	60
Tabla 13	Niveles del Ind4_Social recreativa de la D2_Desarrollo	61
Tabla 14	Niveles del Ind5_Moralidad religiosa de la D2_Desarrollo.....	62
Tabla 15	Niveles de la D3_Estabilidad	63
Tabla 16	Niveles del Ind1_Organización de la D3_Estabilidad	64
Tabla 17	Niveles del Ind2_Control de la D3_Estabilidad	65
Tabla 18	Nivel para la V2_Desempeño laboral (V2_DL).	66
Tabla 19	Nivel para la D1_Trabajo_equipo de V2_Desempeño laboral.	67
Tabla 20	Nivel para la D2_Eficiencia de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).	68
Tabla 21	Nivel para la D3_Iniciativa de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).	69
Tabla 22	Nivel para la D4_Eficaciade la V2_Desempeño laboral (V2_DL). ...	70
Tabla 23	Rho de Spearman entre V1_Clima social familiar (V1_CSF) y V2_Desempeño laboral (V2_DL).....	71
Tabla 24	Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D1_Trabajo en equipo	72
Tabla 25	Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D2_Eficiencia.....	73
Tabla 26	Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D3_Iniciativa	74
Tabla 27	Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D4_Eficacia.....	75

Índice de figuras

Figura 1	Niveles en porcentajes de la V1_Clima social familiar (V1_CSF)....	52
Figura 2	Niveles en porcentajes de la D1_Relaciones	53
Figura 3	Niveles en porcentajes del Ind1_Cohesión de la D1_Relaciones....	54
Figura 4	Niveles en porcentajes Ind2_Expresividad de la D1_Relaciones. ...	55
Figura 5	Niveles en porcentajes del Ind3_Conflicto de la D1_Relaciones.....	56
Figura 6	Niveles en porcentajes de la D2_Desarrollo.....	57
Figura 7	Niveles en porcentajes del Ind1_Autonomía de la D2_Desarrollo ...	58
Figura 8	Niveles en porcentajes del Ind2_Actuación de la D2_Desarrollo.....	59
Figura 9	Niveles en porcentajes del Ind3_Intelectual cultural de la D2_Desarrollo.....	60
Figura 10	Niveles en porcentajes Ind4_Social recreativa de D2_Desarrollo ...	61
Figura 11	Niveles en porcentajes del Ind5_Moralidad religiosa de la D2_Desarrollo.....	62
Figura 12	Niveles en porcentajes de la D3_Estabilidad.	63
Figura 13	Niveles en porcentajes del Ind1_Organización de D3_Estabilidad.	64
Figura 14	Niveles en porcentajes del Ind2_Control de la D3_Estabilidad.....	65
Figura 15	Niveles en porcentajes de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).	66
Figura 16	Niveles en porcentajes para la D1_Trabajo_equipo	67
Figura 17	Niveles en porcentajes para la D2_Eficiencia.....	68
Figura 18	Niveles en porcentajes para la D3_Iniciativa	69
Figura 19	Niveles en porcentajes para la D4_Eficacia.	70

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el área de gestión del capital humano, se maneja la premisa de que los colaboradores de una organización son sus activos más importantes y, como tal, deben orientar sus políticas administrativas a lograr una integración lo más sinérgica posible, pues esto repercutirá, en última instancia, en la productividad de la organización, lo mismo que en su competitividad, la calidad de sus productos y servicios, sus medidores de bienestar económico, entre otros. Las personas que conforman una organización son la fuerza productiva, por tanto, un líder debe implementar estrategias no solo para alcanzar metas productivas, también se requieren estrategias que impulsen, motiven y entiendan la importancia de los objetivos de la empresa y los tomen como propios (Llopis, 2020).

Por lo antes planteado, es necesario buscar una armonía entre la fuerza laboral y su entorno familiar, esa integración no se puede lograr atendiendo solo a los aspectos organizacionales, pues los colaboradores tienen una vida social independiente a la de la organización, y la calidad de sus vínculos fuera de esta, pueden intervenir en indicadores clave de la calidad, eficacia y eficiencia de su trabajo. Es una realidad, que actualmente el papel de la mujer desde el punto de vista social, ha cambiado significativamente. Ahora se ha incorporado a la masa laboral y ha tenido que dejar sus responsabilidades del hogar en otras manos o atenderlo una vez cumplidas sus responsabilidades de trabajo. Las situaciones de estrés, problemas en la familia repercuten en el desempeño laboral. Por lo que se presentan múltiples factores que afectan la relación laboral, como abandono, incumplimiento, cansancio, falta de motivación, entre otros. De allí la necesidad de tomar en cuenta variables como el clima social familiar al evaluar otros aspectos organizacionales, como el desempeño laboral (Martínez et al. 2019; p. 34).

Es necesario la incorporación de medidas que faciliten la vida familiar de un colaborador, trayendo grandes beneficios a las empresas e instituciones,

como mejorar la dedicación del empleado, aumentar la retención del personal femenino, que suele ser el más afectado, por temas de maternidad, reducir el costo de funcionamiento empresarial y disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres. En este sentido “si la casa no funciona, el trabajo tampoco funciona” la frase indica la importancia de esta relación familia – trabajo, esto según la Organización internacional del Trabajo (OIT-2021).

El resultado de múltiples investigaciones, en el área de familia y relación laboral, indican que esta relación puede afectarse de manera bilateral, tal como lo expresan los trabajos de Rojas, (2019) y Fernández, (2021), quienes después de un estudio, llegan a la conclusión de que indistintamente del tipo de familia o trabajo que desempeñe un individuo, los problemas que afecten estas dos dimensiones, afectaran de manera bilateral de manera positiva o negativa, por tanto la correlación entre ambas variables es alta - negativa y significativa, así mismo. Los conflictos del trabajador y su entorno familiar afectan directamente los resultados de la empresa, por tanto, deben existir políticas gerenciales dirigidas a minimizar estos conflictos en sus colaboradores.

Estudios de la OIT (2018), indican que las brechas por desigualdad laboral entre géneros aún se mantienen elevadas en unos países más que en otros y los factores que lo determinan son falta de educación, embarazos a corta edad, la carga que provienen de cuidar el hogar, lo que afecta de manera familiar y económica. Según datos presentados por la OIT (2018), la fuerza laboral de América Latina y el Caribe está conformada por 117 millones de trabajadoras mujeres, por lo que es notoria el incremento de la participación de la mujer en el campo de trabajo, este dato viene a concentrar los problemas entre la realidad de las familias y el trabajo, por cuanto los últimos tiempos han hecho que la mujer se inserte al mercado laboral de una manera ardua con un crecimiento constante. Esto quiere decir, que la fuerza laboral de un país es el trabajo mancomunado entre hombres y mujeres con familia a su cargo, y por ello las empresas e instituciones deben hacerse partícipes de esta realidad y atenderla.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2012) también plantea la necesidad de establecer políticas empresariales que permitan que los colaboradores puedan llevar vidas familiares plenas, haciendo

énfasis, sobre todo en las familias monoparentales o con dos padres trabajadores. En estos escenarios es razonable esperar empleados más satisfechos, lo que podría significar mejor desempeño laboral.

Hoy día, las organizaciones deben contemplar políticas dirigidas a mejorar el entorno del trabajador, tanto en el campo laboral como en el familiar. La relación familia – trabajo se puede plasmar desde varias perspectivas; como conflictos, un balance y como una relación cambiante. Desde el punto de vista del conflicto, implica que estas dos relaciones son antagónicas, que son imposibles de conciliar en un campo armonioso, como balance, implica que la relación de la familia y el trabajo se puede manejar con estrategias, programas, armonización entre las partes dándole a cada cual su espacio, atención y tiempo. Como una relación en constantes cambios, implica que en algunos momentos puede ser positiva o favorable en ambas direcciones y en otras puede ser negativa o positiva en una relación unilateral. Todas estas formas traen como consecuencia un aumento o una disminución en el rendimiento laboral, por tanto, es un elemento básico para la gestión estratégica de la organización. (Rodríguez, 2019).

Para el caso particular de la presente investigación, se tiene que la empresa logística Logisminsa SAC, es una organización cuyo giro de negocio se enfoca en brindar soluciones en servicios de optimización y logística integral para concentrado de minerales de oro, plata, cobre, zinc y plomo. En ese sentido, esta empresa centra sus actividades en facilitar la cadena de valor final del concentrado de minerales, ofreciendo a los productores, *traders*, *brokers* y clientes en general operaciones integradas de almacenamiento, optimización de concentrados, análisis de muestras, consolidación de carga, depósito aduanero y transporte a puerto. La empresa se encuentra ubicada en el distrito de Ventanilla, provincia del Callao y cuenta con 150 trabajadores en total, que operan sobre una infraestructura de más de 50.000 m² de área construida.

En esta empresa se observa una realidad similar a la descrita en párrafos anteriores, ya que la organización no tiene planes activos o en desarrollo relacionados con la integración familia-trabajo de sus operarios, y la dinámica laboral dificulta que la fuerza laboral pueda interactuar de forma plena con su

familia, en tanto que la totalidad de 150 trabajadores se ven obligados a tomar horas extras en su jornada de trabajo, para complementar el sueldo básico que reciben. Esto genera como consecuencia que el tiempo que pasen en sus hogares sea muy bajo, situación que es incluso más grave en los operarios que trabajan en el turno nocturno. En ese escenario, el desempeño de los operarios no es el óptimo y es razonable preguntarse si esto guarda relación con las fallas en el clima social familiar.

1.2. Antecedentes de estudios

Internacionales

Moya (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo “analizar la forma en la cual la violencia intrafamiliar influye en el desempeño laboral de los colaboradores” (p. xv) de la mencionada organización. Para ello, se basó en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 70 empleados a los cuales se les aplicó un cuestionario de desarrollo propio. Al respecto, se concluyó que la violencia intrafamiliar guarda relación con en el desempeño laboral, propiciando estrés, ansiedad, depresión y reducción de efectividad laboral. En base a los hallazgos encontrados (resultados) en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que la variable violencia intrafamiliar, si bien no aborda todas las posibles dinámicas del clima social familiar, es un indicio de que existe un clima social familiar inadecuado, por lo cual permite comprender cómo un mal clima familiar incide en el desempeño laboral. Concluyéndose, con base a los resultados de este estudio serán de utilidad durante la fase de discusión de resultados de la presente investigación.

Freire y Corrales (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo de profundizar sobre el tema de los riesgos psicosociales en docentes. Para ello, trabajaron sobre una metodología cualitativa y documental. Al respecto, concluyeron que “los riesgos psicosociales influyen negativamente en el desempeño laboral (...) y se constituyen en frenos a la calidad de los procesos académicos, investigativos y de vinculación” (p. 66). Entre estos riesgos psicosociales se toman en cuenta los relacionados al equilibrio familia-trabajo.

En base a los hallazgos encontrados (resultados) en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que la variable riesgos psicosociales se operacionaliza de forma muy amplia, tomando en cuenta dimensiones relacionadas a la dinámica familiar. Por ejemplo, se menciona cómo la gestión de horarios fijos o flexibles, lo mismo que los turnos nocturnos, inciden en el desempeño de los trabajadores. Concluyéndose, si bien el trabajo está centrado en docentes universitarios, por ser un estudio documental, buena parte de su información proviene de fuentes generales, por lo que sus resultados se pueden extrapolar a otros tipos de trabajos.

Medina (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo “determinar las relaciones familiares y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores” (p. xv) de la mencionada empresa. Para ello, se basó en una metodología mixta, dentro del paradigma crítico-propositivo, y contó con un muestreo censal de todos los colaboradores de la empresa, a los cuales se les aplicó fichas de observación y cuestionarios de creación de propia. Al respecto, se concluyó que cuando se mejoran las relaciones familiares y laborales, es posible asumir más responsabilidades en ambas instancias, al tiempo que se mejora el estilo de vida en ambos escenarios. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que estudia una variable muy similar al clima social familiar, a saber, las relaciones familiares, y lo vincula con el desempeño laboral, justamente en empleados de nivel operativo. Ello es útil de cara a la discusión de resultados de la presente investigación. Además, ofrece un aporte metodológico, por tratarse de un estudio de tipo mixto, que involucra técnicas de recolección de datos tanto cuantitativas como cualitativas, estas últimas capaces de ofrecer información de mayor profundidad, para entender mejor cómo se articulan estas variables familia y trabajo en el presente estudio en una población de características similares como el caso de los 150 trabajadores de la empresa Logisminsac SAC.

Tirado (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo “identificar a los trabajadores que presentan casos de violencia intrafamiliar, y su incidencia

en el desempeño laboral del personal” (p. 12) de la mencionada empresa. Para ello, se basó en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 148 colaboradores, a los cuales se les aplicaron dos instrumentos de elaboración propia. Al respecto, se concluyó que existe relación entre las dos variables de estudio y que la empresa no presta la suficiente atención al ámbito socio-familiar de sus empleados. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que, como se mencionó con el estudio de Moya (2019) estudia la variable violencia intrafamiliar, que implícitamente se vincula a un clima social familiar inadecuado, lo que permite valorar cómo se relacionan este tipo de climas con el desempeño laboral. Pero además este estudio hace un diagnóstico situacional sobre el grado de atención que presta la empresa al ámbito socio-familiar, que es muy bajo, observando cómo incide en las otras dos variables. Todo ello arroja datos importantes para la discusión de resultados del presente estudio.

Jiménez (2017) realizó una investigación que tuvo como objetivo fue diseñar un programa de capacitación sobre violencia intrafamiliar y cómo esta incide en el desempeño laboral. Para ello, se basó en una metodología mixta y no experimental. Dentro de las conclusiones más relevantes del presente estudio, se encontró que “los problemas intrafamiliares son la causa principal para que los colaboradores tiendan a bajar su productividad” (p. 134). En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que estudia la variable problemas intrafamiliares, que es más amplia que la de violencia intrafamiliar, y también se vincula a climas sociales familiares inadecuados. En ese marco, se concluye que, la investigación ofrece un aporte metodológico importante, por ajustarse a un diseño cuasi experimental, y probar el grado de efectividad de un programa de intervención para concienciar sobre cómo las variables familiares pueden incidir en las laborales, lo que es útil de cara a las recomendaciones a diseñar a partir de los resultados de la presente investigación.

Nacionales

Asipali (2022) realizó una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral” (p. vii) en la población objetivo mencionada en el título. Para ello, se basaron en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 50 trabajadores, a los que se les aplicó dos cuestionarios de creación propia. Al respecto, concluyó que existe una relación significativa directa de grado alto entre las dos variables de estudio. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que maneja exactamente las mismas variables de la presente investigación, si bien lo hace sobre una población de trabajadores administrativos. Sin embargo, esto último permite valorar el alcance de los resultados de la presente investigación, al observar qué tan similares son los que se consiguen en otras áreas laborales.

Sánchez et al. (2020) realizaron una investigación que tuvo objetivo “establecer la relación entre el clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios” (p. 154) de la mencionada empresa. Para ello, se basaron en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 104 colaboradores, a los que se les aplicó la Escala de Clima Social Familiar y la Escala de Satisfacción en el Trabajo. Al respecto, concluyeron que el 47,5% de la muestra presenta un clima social familiar regular, y un 44,2% indica que el clima laboral es adecuado; aunque no existe relación significativa entre las variables de estudio. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que estudian la variable clima social familiar en su relación con el clima laboral, que es mucho más amplia que la del desempeño laboral, por lo cual permite valorar de mejor forma qué tan amplia es la incidencia de los factores sociales familiares en cuanto a los factores de ocurrencia en el entorno laboral. Además, se trata también de una población de trabajadores de nivel operario, por lo cual los resultados son óptimos para la fase de discusión de resultados.

Silvana (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo “relacionar la conciliación laboral trabajo familia y la satisfacción laboral” (p. 6) en la población indicada en la mencionada empresa. Para ello, se basaron en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 100 colaboradores, a los que se les aplicó el Cuestionario de Conciliación Trabajo-Familia (CVPL) y la Escala de Satisfacción Laboral. Al respecto, concluyó que existe una relación significativa y directa de grado bajo entre la satisfacción laboral y la interacción positiva familia-trabajo, a su vez que existe una relación significativa e inversa de grado bajo entre la satisfacción laboral y la interacción negativa familia-trabajo. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que abordan dos variables muy similares a las de la presente investigación, a saber, conciliación laboral trabajo familia, que se vincula al clima social familiar, y satisfacción laboral, que se vincula al desempeño laboral, en tanto que ya se ha probado en amplia medida cómo el desempeño se relaciona directamente con el grado de satisfacción. Concluyéndose, al no ser exactamente las mismas variables permite hacerse de un panorama más amplio sobre cómo inciden las variables familiares sobre las laborales.

Bustinza (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo “determinar cómo se relaciona las relaciones intrafamiliares con el desempeño laboral” (p. viii) en los mencionados trabajadores. Para ello, se basó en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 98 sujetos, a los cuales se les aplicó la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares y la Escala de Evaluación del Desempeño Laboral Versión Corta. Al respecto, se concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio y sus dimensiones. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que la variable relaciones intrafamiliares, es muy similar a la variable clima social familiar, y en este estudio se correlaciona con el desempeño laboral, aunque en trabajadores del sector transporte. En ese sentido, se concluyó que, como se ha mencionado en otros casos, el hecho de valorar estos resultados en diferentes rubros y diferentes tipos de trabajadores

contribuye a comprender qué tan generalizables son los resultados de la presente investigación, todo lo cual contribuye con el enriquecimiento de la sección de discusión de resultados.

Mendoza (2017) realizó una investigación, que tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral” (p. v) en los mencionados trabajadores. Para ello, se basó en una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y contó con una muestra de 90 colaboradores a los que se les aplicó la Escala de Clima Social Familiar y la Escala de Satisfacción Laboral. Al respecto, se concluyó que el clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la muestra son bajos, y existe correlación entre ambas variables. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que la variable satisfacción laboral, como ya se mencionó en Silvana (2019), está vinculada a la de desempeño laboral, pues ya se ha probado la relación estrecha y fuerte entre ambas. En ese sentido, se concluyó que, evaluando la relación entre la satisfacción laboral y el clima familiar en empleados de nivel sub-gerencial permite valorar que la integración familia trabajo es importante en todos los niveles de la pirámide laboral, lo que es de utilidad para la discusión de los resultados de la presente investigación.

Locales

Gómez y Colonia (2021) realizaron una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación entre estrés laboral y clima social familiar en el profesional técnico de enfermería” (p. 4) del mencionado hospital. Para ello contó con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y una muestra de 41 profesionales técnicos de enfermería, a los cuales se les aplicó el Cuestionario de Estrés Laboral de Visitación (2017) y la Escala de Clima Social Familiar (FES) de Moos et al. (2000). Al respecto, concluyeron que existe una relación significativa de tipo inversa y grado moderado entre las variables de estudio. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que se aborda la variable estrés laboral, que es

una variable del entorno organizacional, que ya ha probado su relación con el desempeño laboral en el pasado, por lo cual es interesante valorar cómo se relaciona con el clima social familiar. Además, amplía el registro de tipos de trabajadores, al abordarse con una población de trabajadores de la salud. En ese sentido, es muy útil para la fase de discusión de resultados.

Catpo (2020) realizó una investigación que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores” (p. 3) del mencionado consorcio. Para ello contó con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y una muestra de 105 colaboradores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de creación propia. Al respecto, concluyó que existe una relación significativa de tipo directa y de grado moderado entre las dos variables de estudio. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que se aborda la variable gestión familiar que es muy similar a la de clima social familiar, y aquí también se intenta correlacionar con el desempeño laboral. En ese sentido, es de mucha utilidad en la fase de discusión de resultados, y más al tratarse de resultados locales dentro de la misma Lima Metropolitana.

Casuso (2019) realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel del clima social familiar en los mencionados colaboradores. Para ello, contó con una metodología cuantitativa y descriptiva, y una muestra de 30 sujetos, a los cuales se les aplicó la Escala de Clima Social Familiar. Al respecto, se concluyó que “la población posee un nivel medio en cuanto al nivel de clima social familiar indistinto de la edad de los trabajadores” (p. x). Los resultados más bajos se encontraron en la dimensión relación. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que se trata de un estudio descriptivo de una sola variable, a saber, el clima social familiar, también con empleados de nivel operario y en la misma Lima Metropolitana. Si bien este estudio, al tener una sola variable, no permite valorar la relación de esta con otros factores de tipo organizacional, es óptimo

para el contraste de los resultados descriptivos de la variable clima social familiar de la presente investigación.

Lira (2018) realizó una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores” (párr. 7) de la mencionada municipalidad. Para ello contó con una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, y una muestra de 84 colaboradores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de creación propia. Al respecto, concluyó que existe una relación significativa de tipo directo y grado moderado entre las variables de estudio. En base a los hallazgos encontrados en esta investigación, se puede afirmar que sus resultados y conclusiones son de gran relevancia para la presente investigación en tanto que se manejan las mismas dos variables que en el presente estudio, aunque en este caso en una población de trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Metropolitana. En este caso, además, existe un aporte metodológico, pues la variable clima social familiar se evaluó por medio de un cuestionario de creación propia, con lo cual se puede discutir acerca de las diferencias en operacionalización y abordaje de la recolección de datos.

1.3. Teoría relacionada al tema

1.3.1. Clima social familiar

a) Modelos teóricos Clima social familiar

Teoría ecológica de Bronfenbrenner

Basado en la interacción en el entorno del individuo, donde el modelo ecológico (Teoría ecológica de Bronfenbrenner) es una hipótesis que explica el desarrollo humano y el comportamiento social. Fue propuesto por el psicólogo estadounidense Urie Bronfenbrenner en 1979 y se basa en la noción del individuo han sido afectados o pueden serlos por muchos sistemas ecológicos que están interconectados. Esto según Torrico et al. (2002), quienes además señalaron que se puede comprender cuántas circunstancias afectan a la persona y en sus familias, utilizando el modelo ecológico, contando con el microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema que son los cuatro niveles de contacto

que, según este paradigma, tienen un impacto en los humanos, donde el bienestar puede verse obstaculizado o favorecido por las características que posee cada uno de estos niveles. Estos niveles son:

- El “microsistema” es el entorno inmediato y más cercano de una persona, incluidos su familia, amigos, lugar de trabajo y lugar de asistencia. En esta etapa se forman las relaciones más importantes y estrechas que repercuten en el aprendizaje, la identidad y la autoestima. Dado que describe el nivel de contactos, comunicación, afecto y apoyo que tienen lugar entre los miembros, siendo un componente crucial del microsistema.
- El término “mesosistema” se refiere a la interacción entre varios microsistemas, como el vínculo entre amigos y trabajo o entre familia y escuela. En esta etapa se pueden formar alianzas o disputas que repercuten en el crecimiento del individuo y de la familia. El éxito académico y la adaptación social de los niños, por ejemplo, pueden verse favorecidos si la familia y la escuela tienen creencias y expectativas similares. Por el contrario, si hay contradicciones o una falla en la comunicación entre estas regiones, puede generar tensión y molestia.
- El término “exosistema” implica a situaciones que no afectan directamente a un individuo, pero tienen un impacto indirecto en su vida diaria. Como regulaciones gubernamentales, el estado de la economía, la cobertura de los medios o las redes sociales. El acceso a oportunidades, apoyos, recursos e información que ayudan o impiden el desarrollo familiar puede verse afectado positiva o negativamente por estos factores.
- El conjunto de ideales, principios, costumbres sociales y prácticas que definen una civilización o cultura se denomina “macrosistema”. En este nivel, las personas y las familias funcionan dentro de una ideología y un marco moral. El macrosistema puede apoyar u obstaculizar el

derecho de los grupos a la diversidad, inclusión, igualdad y participación.

El modelo ecológico ayuda a comprender cómo los elementos contextuales que interactúan entre sí tienen un papel en el desarrollo tanto individual como familiar. Por ello, es imprescindible intervenir a todos los niveles ecológicos para promover un clima social familiar positivo, la coordinación entre los distintos microsistemas, la adaptación del exosistema a las necesidades reales y un cambio en el macrosistema hacia una sociedad más justa y solidaria.

Teoría del modelo sistémico de Bertalanffy

Ludwig Von Bertalanffy, biólogo y filósofo austriaco que introdujo la teoría integral de sistemas en la década de 1940, fue uno de los autores clave que ayudaron a dar forma al modelo sistémico. Según De la Peña y Velázquez (2018), el modelo sistémico proporciona un enfoque integral y conectado para comprender e interpretar la realidad. Se fundamenta en la premisa de que los fenómenos no pueden entenderse en el vacío; más bien, deben tenerse en cuenta las interacciones entre las partes constituyentes de los fenómenos y el contexto en el que ocurren. Además, se ha utilizado en una variedad de campos, incluidos la administración, la educación, psicología, ecología, y sociología.

Utilizando el modelo sistémico, que ve a la familia como un sistema dinámico y complejo que se adapta a cambios tanto internos como externos, se pueden comprender y analizar las conexiones familiares. El valor de este modelo para el entorno social familiar reside en su capacidad para ayudarnos a identificar los estilos de comunicación, las normas sociales, los roles y los recursos que afectan la capacidad familiar en operar y prosperar. Como resultado, se pueden crear intervenciones efectivas para mejorar la vida familiar, evitar o resolver disputas, establecer relaciones emocionales y fomentar el crecimiento social y personal de sus miembros.

Teoría del modelo de Funcionamiento Familiar o Modelo Circumplejo de Olson

El Modelo de Funcionamiento Familiar por Olson, propuesto en 1986, es una herramienta para evaluar la naturaleza de las interacciones familiares y sus efectos en el bienestar emocional, físico y social de cada miembro. En este sentido, Quijano (2022) afirmó la cohesión, flexibilidad, comunicación y satisfacción son los cuatro aspectos en torno a los cuales se fundamenta el modelo, además la cohesión es el nivel de parentesco e intimidad en la familia; la adaptabilidad es el cambio y adaptación en situaciones desafiantes, la comunicación es la capacidad de expresar sentimientos y/o dictámenes de los demás; y la satisfacción es el nivel de satisfacción con lo bien que se vive. la familia está funcionando.

Una técnica para evaluar la eficacia de las conexiones familiares y el grado de satisfacción con la vida familiar es el modelo basado en el funcionamiento familiar. Con base a Bernal et al. (2019), esta herramienta se basa en la noción de que el funcionamiento familiar impacta el clima social familiar, o el clima emocional que impregna la casa y tiene un impacto en el bienestar de todos los miembros. Así, la cohesión, la comunicación, el amor, el conflicto, la adaptación y la organización son algunas de las numerosas variables que pueden utilizarse para evaluar el entorno social de la familia. En los altos niveles de coherencia, comunicación, amor y adaptación, así como la falta de conflicto y caos, son indicadores de un entorno social familiar saludable. Consecuentemente, ocurre lo contrario, lo que crea un mal ambiente social familiar. En otras palabras, con el objetivo de desarrollar métodos que mejoren el entorno social de la familia y, por tanto, la vida familiar en su calidad, el Modelo basado en el funcionamiento familiar ayuda a identificar las fortalezas y debilidades de cada familia.

El modelo es crucial porque permite identificar las ventajas y desventajas de cada familia, así como áreas potenciales de desarrollo e intervenciones para mejorar el ambiente social dentro del hogar. La armonía, el respeto, el apoyo, la confianza y la colaboración entre los miembros de la familia son rasgos de un ambiente social familiar saludable, que promueve el pleno crecimiento de cada persona, así como su integración social. En cambio, un mal ambiente social familiar genera conflictos, agresión, desconfianza, soledad y descontento, lo que

causa problemas tanto para el individuo como para la familia en su conjunto en términos de salud mental, física y social.

Clima Social Familiar de Moos

Una herramienta que permite evaluar la naturaleza de las relaciones y el entorno que se produce dentro de una familia es el modelo de clima social familiar desarrollado por Moos en 1984. Según Oseda et al. (2020), en sus tres dimensiones referidas a la relación, crecimiento personal (desarrollo) y sistema de mantenimiento (estabilidad), son las que conforman el entorno social familiar, de acuerdo con este concepto. Así, el nivel de cohesión, expresividad y conflicto intrafamiliar se denomina dimensión de la relación. El nivel de autonomía, responsabilidad y crecimiento que se promueve en la familia se denomina dimensión de desarrollo personal. El grado en que las normas y funciones establecidas en la familia están organizadas, a cargo y claramente definidas se denomina sistema de mantenimiento, donde para medir cada una de estas características se utilizan una serie de instrumentos que evalúan las facetas positivas y negativas del entorno social familiar, donde esta dimensión (estabilidad) describe qué tan bien están organizadas, controladas y comprensibles las leyes que rigen la convivencia interfamiliar.

El modelo de Moos tiene una gran importancia para el funcionamiento familiar, ya que permite identificar las fortalezas y debilidades de cada familia, así como las áreas de mejora. Además, este modelo se relaciona con el bienestar psicológico y la salud mental, ya que un clima social familiar positivo favorece la adaptación, la resiliencia y la prevención de problemas emocionales y conductuales.

b) Bases conceptuales de la Variable 1. Clima social familiar

Antes de definir el clima social familiar, es necesario definir a su concepto matriz, a saber, el clima social. En ese sentido, el clima social y sus diferentes tipos, como el clima social familiar, lleva estudiándose desde hace décadas y, como tal, ha experimentado algunos cambios que es importante destacar. El mismo surgió de la ecología social, y como tal resulta una de las variables de

mayor importancia para comprender el comportamiento del ser humano en sus diferentes contextos de socialización (Corraliza, 1987).

Los primeros estudios sobre este tema provienen de Kurt Lewin en los años 30 (Casullo, 2012). La prioridad de este investigador fue “caracterizar el campo psicológico tomando en cuenta algunos factores tales como objetivos, estímulos, necesidades, relaciones sociales y (...) la atmósfera facilitativa, tensa y hostil” (p. 8).

Ya en la década de los 60 existen nuevos exponentes del tema, como Litvin, Meyer o Schneider (Williams, 1993), quienes empezaron a especializar o enfocar el concepto general en ambientes específicos, principalmente el laboral, encontrando que este clima social en el trabajo puede generar cambios en la motivación de los empleados, su sentido de pertenencia hacia la empresa, el compromiso, la responsabilidad e incluso la tolerancia a conflictos.

Entre los años 70 y 80 es que se desarrollan los trabajos de (Moos et al., 1995), que consisten en cerca de 200 investigaciones independientes en ambientes de lo más diversos, que van desde colegios, residencias universitarias, hospitales, centros comunitarios, de rehabilitación y psiquiátricos hasta prisiones. Esto le llevó a comprender tanto los aspectos en común que tiene el desarrollo del clima social en diferentes contextos, como los patrones o atributos que se observan con más frecuencia en un contexto en específico. “El objetivo de Moos y sus colegas ha sido encontrar invariantes de tales atributos a través de diferentes ambientes sociales” (Fernández, 1987, p. 144).

Así pues, de los trabajos de Moos y su equipo se han llegado a establecer diez ambientes diferenciados en los que se suceden climas sociales con la suficiente independencia del clima social general o de otros específicos que también pudieran tener influencia. Los mismos serían (1) situaciones de tratamiento comunitario, (2) situaciones de tratamiento psiquiátrico, (3) instituciones correccionales, (4) compañías militares, (5) residencias de ancianos, (6) instituciones de educación superior, (7) colegios, (8) familia, (9) trabajo y (10) grupos sociales y terapéutico (Fernández, 1987).

Sobre la operacionalización anterior, se llegó a la comprensión de que, en todos estos ambientes se presentaban tres aspectos fundamentales, distribuidos en diferentes subdimensiones. Los mismos serían (1) la dimensión relacional, (2) la dimensión de desarrollo personal y (3) la dimensión de mantenimiento y cambio. Sobre estas se desarrollaron, en el Laboratorio de Ecología Social de la Universidad de Standford ocho escalas, incluidas las cuatro que han sido adaptadas al español (escala de clima escolar, escala de clima social familiar, escala de clima social laboral y escala de clima social en instituciones penitenciarias) y otras cuatro adicionales (escala de clima social grupal, escala de clima social de programas orientados a la comunidad, escala de clima social de barrio y escala de clima social de residencias comunitarias) (Casullo, 2012).

Así pues, como ya se indicó, el clima social surge desde el modelo de la ecología social, que se encarga, básicamente, de tratar de entender la conducta humana desde los diferentes escenarios en los que actúa el hombre. Ello permite entender que el clima social no es más que “la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales” (Casullo, 2012, p. 8). Eso quiere decir que el ambiente y los sujetos que hacen vida en este interactúan de manera recíproca.

En ese sentido, el clima social familiar alude al ambiente psicológico de un individuo como parte constitutiva de una familia, entendida como su núcleo de socialización principal (Casullo, 2012). Esto quiere decir que las características psicológicas o individuales del miembro de una familia intervienen en el clima general de toda la familia, y dicho clima interviene de retorno en el individuo, en un proceso de comunicación dinámico, complejo y duradero en el tiempo. Por esta razón, el clima social familiar constituye el eje sobre el cual se construyen las habilidades sociales de un individuo, sus mecanismos de intervención, su sistema expresivo, entre otros. Se entiende, entonces, la importancia que tiene el clima social familiar en la constitución psicológica, social y cultural de una persona, que luego saldrá a la sociedad a interactuar en múltiples contextos, siendo uno de ellos el contexto laboral.

Así pues, debe entenderse al clima social familiar como algo que provee gratificación entre los miembros de la familia, cuando la comunicación e interacción se da desde el respeto, la empatía y el afecto, consiguiendo con esto que se pueda dar una respuesta más adecuada a los problemas de la convivencia. En otras palabras, este contexto ayudará a mejorar las habilidades sociales de toda la familia, y le permitirán entender cómo ajustarse a otras normas de contextos sociales diferentes, lo que significa, en última instancia, aprender a adaptarse. Es decir, este clima funciona como un entrenamiento constante, en tanto que no finaliza en ningún momento y está en continua interacción con los otros climas sociales en los que esté enmarcado el sujeto (Williams, 1993).

Equilibrio en el clima social familiar

Un clima social familiar estable está más preparado para resistir la influencia de estos componentes internos y externos, al tiempo que puede plantear soluciones conjuntas a estos; mientras que los climas sociales familiares debilitados sucumben muy rápidamente ante estos cambios, incluso los de menos impacto. Los cambios, tanto internos como externos, presionan a los miembros no solo a adaptarse desde lo personal, sino desde la familia. (Casullo, 2012).

Lo mismo ocurre con las características psicológicas de cada uno de los miembros, siendo más vulnerables a estos cambios los que se encuentran en cambios clave de los hitos del desarrollo (por ejemplo, pasando de la infancia a la pubertad, o arribando a la adultez mayor). Para estos casos, en una familia con un buen clima social, los miembros que no están atravesando hitos del desarrollo personal ayudan a los que sí a hacer el proceso más comprensible y llevadero, sin que fragmente la realidad familiar. En un sistema débil, esto puede ser signo de múltiples problemas o terminar de fragmentar las relaciones entre los miembros y entre estos y el ambiente externo (por ejemplo, en forma de rebeldía adolescente o de negación a pasar a la fase de jubilación) (Williams, 1993).

De acuerdo a Friedman (1980), un clima social familiar inadecuado es aquel en el que todos los miembros de la familia se presionan entre sí, o algunos lo hacen contra otros, lo que produce hostilidad latente, en el mejor de los casos, y relaciones conflictivas e incluso agresivas, en el peor de los casos. En cambio, un clima social familiar adecuado implica una integración armónica con los demás miembros de la familia, donde es posible comprender con claridad los roles de cada uno y se establecen unos límites precisos, que todos respetan. En este escenario, los miembros de la familia sienten conexión emocional con los demás y se comunican de manera franca y eficiente, logrando profundizar en una relación estable.

Y como se mencionó anteriormente, el resultado del clima social familiar se observa en la forma en la que el individuo interactúa con otros climas sociales. Bronfenbrenner (1976), tomando como punto de partida el Enfoque Ecosistémico, plantea que, a su vez, el clima familiar se influye de forma directa por el ambiente externo. Así pues, por ejemplo, el clima social familiar podría cambiar solo por el cambio de uno solo de sus miembros, o por ejemplo la revelación de que uno de ellos tiene alguna enfermedad terminal o incluso pasajera. Pero también podría hacerlo de acuerdo a los giros que dé la dinámica socioeconómica de la familia, de la comunidad o del país, o por cambios en lo político e incluso por desastres naturales.

Componentes del clima social familiar

De acuerdo a la teoría de Moos et al. (1995), el clima social familiar está comprendido por tres dimensiones, que se explican a continuación.

Relación. Esta dimensión se refiere a la calidad de la interacción, la comunicación y el manejo de conflictos que se sucede entre los miembros de la familia. Implica elementos como la cohesión y la expresividad (Moos et al., 1995). Cuando la misma se encuentra elevada, los miembros de la familia son capaces de comunicarse de forma natural, confiada y desde el respeto. Esto se traduce, a nivel exterior, en una mayor seguridad interpersonal, menor temor a ser rechazado y, en general, mayor

autoestima. Para la familia, resulta vital, pues una comunicación continua permite prevenir problemas o atenderlos en sus etapas iniciales.

Cuando la relación es baja, los miembros de la familia se sentirán separados entre ellos, incomprendidos y poco valorados por los demás. Por lo general, en estos casos, la familia funciona como un sistema de islas, donde cada uno es relativa o totalmente independiente del resto, pues no existe la confianza necesaria para emprender acciones en conjunto, y la comunicación solo se da de forma mecánica, para transacciones puntuales entre los miembros.

Desarrollo. Se refiere a las costumbres y las actitudes que movilizan a la acción y aumentan la competitividad de los miembros, de modo que puedan evolucionar como sujetos y como conjunto, tanto en términos de independencia, como de valores, y en aspectos culturales e intelectuales (Moos et al., 1995). Las familias con un clima social adecuado en desarrollo promueven y celebran tanto el desarrollo individual de sus miembros como el de la familia como conjunto. Por ello, estimulan el interés intelectual y cultural entre sus miembros y cultivan hábitos que los llevan a mejorar como personas. Esto se traduce en una mayor autoeficacia, y en el desarrollo de competencias variadas.

En los casos contrarios, las familias con bajos valores de desarrollo no practican formas de cultivarse ni a nivel personal, ni a nivel familiar, e incluso desalientan o desacreditan los logros de los otros miembros a nivel intelectual, cultural, moral, religioso o incluso recreativo o para el logro de más autonomía. Esto genera un autoconcepto empobrecido entre los miembros y estructuras de codependencia mórbidas.

Estabilidad. Es la forma en la cual se logra equilibrio y organización dentro de la familia, por medio del manejo de normas y el respeto a ciertos roles determinados (Moos et al., 1995). Cuando este valor se encuentra elevado, existen límites claros, justos y lo suficientemente flexibles entre los miembros de la familia, quedando con ello bien establecidos sus roles y, por ende, evitando formas inadecuadas de interacción familiar, como

por ejemplo la que deriva de hijos parentalizados, por padres que depositan en estos un rol de responsabilidad mayor al que corresponde a su edad.

Esta dinámica también les permitirá a los miembros de la familia, de cara a sus interacciones con otros ambientes, adaptarse a normas y configuraciones de roles específicas, lo que en última instancia significa ser un miembro operativo de la sociedad. En casos contrarios, puede significar dificultades en aceptar las figuras de autoridad, o en adaptarse al trabajo en equipo, entre otros factores.

1.3.2. Desempeño laboral

a) Modelo teórico para el desempeño laboral

Modelo del refuerzo de Skinner

Según Pérez y García (2010), la teoría psicológica conocida como Modelo del refuerzo de Skinner, los resultados de la conducta humana dictan cómo se repetirá en el futuro. De acuerdo con este punto de vista, el aprendizaje ocurre cuando una conducta es reforzada por un estímulo favorable o cuando se elimina un estímulo desfavorable, donde agregar algo deseado o quitar algo no deseado puede considerarse un refuerzo positivo o negativo. Para que sea más probable que la conducta se repita en el futuro, se utiliza el refuerzo. Entre ellas se encuentran las siguientes tácticas:

- Definir objetivos que sean específicos y cuantificables para los miembros del personal, y proporcionar retroalimentación continua y constructiva sobre su desarrollo.
- Reconocer y recompensar el desempeño eficaz mediante incentivos monetarios o simbólicos, como bonificaciones, ascensos, elogios o elogios del público.
- Abstenerse o reducir medidas punitivas y críticas dañinas que puedan causar estrés, resentimiento o reticencia al cambio.
- Fomentar el compromiso y la autonomía de los empleados brindándoles voz y voto en las decisiones importantes que los

impactan y la posibilidad de elegir entre las oportunidades laborales disponibles.

- Fomentar un clima de confianza y positividad en el trabajo, donde se fomente la cooperación, la deferencia y la buena comunicación.

Según el modelo de refuerzo de Skinner, los organismos adquieren unas acciones u otras en función de las recompensas (refuerzos) o penalizaciones que obtienen. Skinner sostiene que los efectos que la conducta humana tiene sobre el medio ambiente son los que lo determinan, ya que cuando una conducta tiene un resultado favorable, se refuerza y es más probable que se repita en el futuro. Así, se penaliza y se disminuye su probabilidad de que vuelva a ocurrir si tiene un mal resultado.

Debido a su capacidad para crear técnicas de motivación y gestión de recursos humanos basadas en los conceptos del condicionamiento operante, el Modelo de Refuerzo Skinner es extremadamente relevante para el desempeño laboral. Dado que permite a los empleados cambiar su comportamiento mediante el uso de incentivos o castigos, el modelo de refuerzo de Skinner tiene implicaciones prácticas obvias en el lugar de trabajo. Por lo tanto, al promover conductas deseadas y desalentar las indeseables, se puede mejorar el desempeño laboral, en que un aumento salarial o un reconocimiento público, por ejemplo, podrían utilizarse para recompensar a un empleado que consiga sus objetivos. Alternativamente, puede castigar a un empleado por llegar tarde quitándole sus beneficios o amenazándolo con despedirlo. Dado que no tiene en cuenta los factores cognitivos, emocionales y sociales que afectan el comportamiento de las personas, el modelo de refuerzo de Skinner también tiene inconvenientes y críticas.

Además, el uso inadecuado o excesivo de refuerzos puede tener resultados desfavorables, como perder el impulso interno, depender de incentivos de fuentes externas o resistirse al cambio. Por lo tanto, es crucial utilizar el modelo de refuerzo de Skinner con moderación y flexibilidad, modificándolo según los requisitos y circunstancias únicos de cada trabajador.

b) Bases conceptuales Variable 2. Desempeño laboral

Desde el enfoque de Chiavenato (2017), el desempeño laboral abarca el comportamiento de los colaboradores en el ejercicio de sus labores y en atención al logro de los objetivos que se ha trazado la organización, pues cada miembro de esta juega un papel preponderante en la estrategia organizacional y en la dinámica funcional de la organización, en el cumplimiento de su misión y el avance hacia su visión.

El área de gestión de capital humano o de administración organizacional se encarga de activar, promover, gestionar y evaluar el desempeño de los colaboradores de una empresa o institución. La literatura al respecto aclara que es de capital importancia la gestión de esta variable para el logro de las metas organizacionales, y que, de hecho, las organizaciones que mejor administran este tipo de conductas y que monitorean de mejor forma todos sus posibles resultados, consiguen que dichas metas sean logradas en mayor medida (Yglesias et al., 2018).

Robbins y Judge (2017) se refieren al desempeño laboral como el conjunto de habilidades físicas y psicológicas que se necesitan para desarrollarse en un puesto de trabajo. Cuando los conocimientos, destrezas y competencias de un colaborador son idóneos para ejercer la función que le corresponde, se cumple una condición básica para un buen desempeño laboral. No obstante, existen otros factores que intervienen activamente en esta variable, siendo uno de ellos la satisfacción laboral, pues no es suficiente contar con la preparación y experiencia de la persona, sino que debe cubrirse lo referido a su retribución, reconocimiento y bienestar.

El desempeño laboral es una variable compleja, que aborda una serie muy variada de conductas laborales, observables en el contexto de trabajo específico de un colaborador, pero también a sus posibles resultados en aspectos concretos del trabajo realizado, de la dinámica laboral, de la efectividad o rentabilidad, entre otros muchos indicadores posibles. Algunos de estos resultados tendrán menor grado de objetividad en cuanto a la posibilidad de poder asignarle la responsabilidad a un colaborador en concreto, siendo distribuida la carga de este resultado en el desempeño de un grupo de

trabajadores o de la totalidad de quienes laboran en una organización (Bernárdez, 2007).

Por último, Alles (2006) estudia el desempeño laboral desde lo que denomina Evaluación de 360°, concebida como una herramienta para el desarrollo del talento humano que labora en las organizaciones, y su implementación exige un alto nivel de compromiso tanto para el personal como para la empresa, pues se fundamenta en la premisa de que es el capital humano el principal y más importante componente de toda organización.

El desarrollo del talento humano puede ser impulsado por la empresa, puede ser asumido como proceso de autodesarrollo por el personal o puede articularse de manera conjunta, con el propósito de mejorar las competencias y rendimientos en diferentes subsistemas organizaciones, de acuerdo al conocimiento que se tenga de la dinámica interna empresarial y su relación con el entorno o, lo que es igual, desde una perspectiva estratégica. Aunque para Alles (2006) la orientación correcta es el ejercicio del autodesarrollo, la experiencia sugiere que este debe estar acompañado de una evaluación desde la mirada de los pares y subordinados.

Esta forma de evaluación resulta una herramienta efectiva y novedosa para la valoración del desempeño, pues comprende la satisfacción de necesidades y expectativas de todos los actores implicados. No solo de los jefes, sino de los pares, subordinados, clientes, proveedores y demás, quienes aportan sus observaciones sobre diversos indicadores y factores preestablecidos, inherentes al comportamiento de la persona en su práctica profesional cotidiana (Alles, 2006).

El proceso que propone Alles (2006) contempla las siguientes fases: (1) definición de las competencias tanto cardinales como específicas críticas de la organización y/o del puesto según corresponda; (2) diseño de la herramienta soporte del proceso; (3) elección de las personas que van a participar como evaluadores (superiores, pares, subordinados, colaboradores, clientes internos, clientes y proveedores externos); (4) lanzamiento del proceso de evaluación con los interesados y los evaluadores; (5) procesamiento de datos de las diferentes

evaluaciones (se sugiere su realización por parte de un consultor externo); (6) comunicación a los interesados de los resultados de la evaluación; (7) informes solo al evaluado (la organización recibe informe del grado general de competencias del colectivo evaluado).

Por otra parte, Stoner et al. (1996) conceptualizan el desempeño laboral como el conjunto de actitudes y comportamientos que muestra cada uno de los colaboradores, en función del ejercicio de sus labores y con miras al logro de los objetivos organizacionales. En ese sentido, el desempeño puede ser evaluado y medido en atención a las competencias individuales y su articulación con el sistema organizacional. De acuerdo a este enfoque, son cinco las dimensiones a evaluar, a saber, la motivación, las características, el autoconcepto, la habilidad y el conocimiento.

Evolución del concepto de desempeño laboral

El desempeño laboral, como concepto, ha cambiado mucho desde sus orígenes, varios siglos atrás, pues la forma de entender la productividad en el área industrial y organizacional también ha evolucionado conforme la tecnología y los cambios sociales, políticos, económicos y culturales han resignificado las nociones básicas de cómo gestionar el capital humano. Eso quiere decir que, entender el desarrollo histórico del concepto de desempeño laboral, pasa por entender la evolución de la gestión del capital humano en general, pues siempre han estado estrechamente vinculados. Dado que se trata de una historia de siglos, resulta conveniente enfocarla en las décadas más recientes, para apuntar a los aspectos que resultan más significativos con el desarrollo actual del tema.

Así pues, a partir de la década de los 80 han empezado a destacar con fuerza trabajos empíricos que muestran lo capital que resulta el área de gestión humana para el devenir de una empresa, por lo cual el colaborador pasa a ubicarse como el activo empresarial más importante y que hay que cuidar más. En ese sentido, el desempeño laboral pasa a ser medido no como un indicador potencialmente capaz de lesionar la imagen de un colaborador, sino para ayudarlo en el proceso de autoconocimiento y mejora continua (Latorre, 2012).

El modelo de Michigan sería el exponente principal de la aproximación *hard*, y se fundamenta en el principio de que la dirección de la empresa es quien ostenta todo el poder posible, viéndose los empleados como un activo que la empresa posee y utiliza según sus necesidades y metas. Por ello, se le ha llegado a criticar por asociarse a la explotación laboral y una visión extremadamente utilitaria tanto de las personas como de los procesos de intercambio comercial social, por lo cual se trata de empresas que no se imponen metas de desempeño que beneficien a comunidades o al planeta en general. Este es el modelo básico, y se reduce a una etapa de reclutamiento, seguida de una de formación y posteriormente una de evaluación del desempeño laboral, tras la cual es que se llega a la etapa de retribuciones y gratificaciones. Sin embargo, la evaluación de desempeño es una subetapa continua, desde el reclutamiento hasta el último día activo de un empleado en una empresa. En otras palabras, se basa en un sistema de control y desconfianza sobre el empleado (Latorre, 2012).

En contraparte, el modelo Harvard sería el principal exponente de la aproximación *soft*, pues se basa en las acciones que debe tomar la organización para ganarse el compromiso de sus colaboradores y ayudarles a descubrir y desarrollar su máximo potencial, más que en las acciones que debe realizar el colaborador para resultar bien valorado en una evaluación de su desempeño. Por eso, al colaborador se le motiva a ser parte del proceso creativo y de toma de decisiones, no residiendo todo el poder sobre las esferas directivas. “El modelo de Harvard se basa en las cuatro ‘C’: competencia, congruencia, compromiso y coste de efectividad, donde cada criterio es igual de importante” (Latorre, 2012, p. 24). Se entiende, entonces, la superioridad de este modelo sobre cualquier otro de la aproximación *hard*.

Se entiende, entonces, que ha habido una nutrida evolución en el tema, de la misma manera que en la actualidad existen diferentes perspectivas sobre el tema. En la presente investigación se aborda la variable desde una aproximación *soft*.

Ya en la primera década del 2000 surgen los estudios de Storey, quien trae al debate dos aspectos fundamentales que permiten comprender el

desempeño laboral, a saber, la calidad de vida laboral (empresa → colaborador) y la implicación de los empleados (colaborador → empresa). Estos dos factores van a asegurar un mayor desempeño en el trabajador, y por ende el modelo no se enfoca en evaluar el desempeño (lo que se considera una actividad meramente administrativa y sin demasiado valor añadido) sino en promover y gestionar una mejor calidad de vida e implicación (que sí puede considerarse gestión humana y, como tal, propiciar valor) (Latorre, 2012). Esta teoría forma parte de las llamadas aproximaciones “*soft*” de los recursos humanos. En ese sentido, puede servir mostrar dos de las concepciones más importantes, representantes de la aproximación “*soft*” y la “*hard*”.

Ventajas y beneficios de medir el desempeño laboral

En relación a las ventajas y beneficios de la medición del desempeño laboral, (Chiavenato, 2017) expone que cuando un sistema o un plan de evaluación de desempeño se encuentra bien estructurado y es aplicado con equidad, justicia y sistematicidad, este genera importantes aportes a la organización, a corto, mediano y largo plazo, permitiendo el manejo de conocimiento actualizado y confiable para la toma de decisiones acerca de ascensos, recompensas, sanciones, períodos de prueba, puestos de confianza, distribución de responsabilidades, entre otros aspectos. Los aportes y beneficios que se producen mediante una medición del desempeño laboral se pueden resumir de la siguiente manera:

Beneficios para el colaborador

La regularidad y justicia del proceso de evaluación, y los beneficios económicos que pueden derivarse de la evaluación, se constituyen en un primer aporte, pero hay un cambio a nivel actitudinal que es muy relevante, pues el colaborador se habitúa al sistema y comienza a prepararse con tiempo para la evaluación, a través de la cual se le indica acerca de sus resultados periódicos, las potenciales mejoras que debe asumir, el aporte al desarrollo de su unidad, entre otros aspectos (Chiavenato, 2017).

Beneficios para el jefe

Un aporte importante para la gerencia y específicamente para la toma de decisiones es disponer de información valiosa, actualizada y organizada sobre sus recursos, y, en este caso, sobre el talento humano con el que cuenta su organización. Los sistemas de evaluación, bien aplicados y justos, pueden contribuir a estrechar los lazos del supervisor con su personal (Chiavenato, 2017).

Beneficios para la organización

La evaluación del desempeño por parte del capital humano es sumamente valiosa, porque se trata del recurso más importante de la organización (sin el talento humano no sería posible la existencia misma de la organización), y conforme a su actuación esta puede dirigirse al éxito o el fracaso. No siempre se valora en su justa medida, pero los colaboradores constituyen el alma de una organización y evaluar su desempeño proporciona las bases para que el mismo active su proceso de formación, desarrollo y ascenso en el ejercicio de sus funciones, y ello significa una ganancia inmensurable para la organización (Chiavenato, 2017).

Se entiende, entonces, que el proceso de evaluación del desempeño laboral no puede ser un proceso unidireccional, pues implica una valoración colectiva, que es necesaria para incrementar la confiabilidad e imparcialidad de los resultados. Al respecto, se considera que lo ideal es incluir como evaluadores a cuatro (4) pares y cuatro (4) subordinados. Además, el anonimato interviene favorablemente en la credibilidad del proceso, y esto tomando en consideración que el evaluado elige a las personas que actuarán como evaluadores (Alles, 2006).

La evaluación será más efectiva si establece una comprensión contextual del desempeño laboral con otras variables con las que podría interactuar, pues esto permite considerar dimensiones de estabilidad y flexibilidad, que hacen alusión al nivel de rigidez de una estructura y dinámica organizacional, que afecta directamente las formas de ser, pensar y hacer de los colaboradores de la organización, pues de no existir un equilibrio entre tales dimensiones se enfrenta

el riesgo de ahogar cualquier iniciativa, innovación o creatividad por parte del equipo de trabajo, en nombre de la estabilidad; o bien, de generar un ambiente de trabajo sin control y sin orden, en nombre de la flexibilidad. Cualquiera de estos escenarios y sus variaciones, generan un efecto negativo sobre el colaborador y el ejercicio de sus labores, por lo cual es necesario que sean estudiados (Alles, 2006).

Por último, es necesario abordar la evaluación del desempeño laboral tanto desde el foco interno y de integración como desde el foco externo y de diferenciación. Entre estos también es esperable la construcción de una alternativa equilibrada, pues los dos enfoques son necesarios para un desarrollo sano del equipo de trabajo. La integración, a lo interno, es una base fundamental para las acciones coordinadas, cooperativas y un clima favorable para la satisfacción del colaborador; pero también es relevante enfocarse en lo externo, que corresponde al producto, a aquello que diferencia a la organización del resto, de su competencia (Alles, 2006).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relacionan el clima social familiar y el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relacionan el clima social familiar y el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?
- ¿Cómo se relacionan el clima social familiar y la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?
- ¿Cómo se relacionan el clima social familiar y la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?

- ¿Cómo se relacionan el clima social familiar y la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

En cuanto a la justificación teórica, la presente investigación será de utilidad para ampliar el debate académico existente sobre las implicaciones que tiene, dentro de los indicadores de desempeño laboral, variables sociales, que se desarrollan fuera del contexto organizacional, como lo puede ser el clima social familiar.

Desde el punto de vista del campo de las ciencias sociales, la investigación aquí planteada dará un aporte importante a nivel local, en cuanto al estudio de variables inmersas en el campo social como es el estudio del clima familiar de los trabajadores y medir de una manera científica la relación que se mantienen bilateralmente con el desempeño laboral. Lo que permitirá valorar de mejor forma el rol del trabajador social dentro de las empresas, con el propósito de lograr una mejor integración de la fuerza laboral en el enclave social en pos de su bienestar personal, y la incorporación de la empresa en la dinámica comunitaria de una forma más orgánica.

Así pues, constituye una justificación a nivel práctico, porque estos conocimientos permitirán la creación de programas de intervención organizacional a nivel social, empresarial y comunitario. De acuerdo a esto, el propósito fundamental de la tesis es estudiar la manera en que los factores asociados al clima social familiar inciden en el desempeño laboral de los operarios de la empresa Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022. En ese sentido, el trabajo pretende contribuir con la empresa en generarle conocimiento vital sobre cómo la integración de los aspectos sociales de la vida privada de un operario puede contribuir en la mejora de su desempeño y, con ello, del cumplimiento de las metas organizacionales, de modo que se pueda gestionar de manera más eficiente y humana la integración familia-trabajo a través de planes articulados.

Finalmente, en cuanto a la justificación metodológica, la presente investigación será de utilidad tanto para la Facultad de Humanidades de la USS como para otras instituciones educativas del país, al ofrecer un marco metodológico referencial replicable, para abordar estas variables de estudio en el contexto organizacional. Esto ayudará a fortalecer esta línea de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El clima social familiar se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis 1

El clima social familiar se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

Hipótesis 2

El clima social familiar se relaciona significativamente con la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

Hipótesis 3

El clima social familiar se relaciona significativamente con la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

Hipótesis 4

El clima social familiar se relaciona significativamente con la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima social familiar y el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el clima social familiar y el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

Identificar la relación entre el clima social familiar y la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

Identificar la relación entre el clima social familiar y la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

Identificar la relación entre el clima social familiar y la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se considera ubicada dentro del enfoque cuantitativo, el cual se refiere a estudios donde la recolección de datos de tipo numérico y el procesamiento de los mismos por medio de técnicas estadísticas. En ese sentido, en la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos, y estos se procesarán por medio de la estadística descriptiva e inferencial (Hernández et al., 2014).

Por su parte, según su propósito la presente investigación es de tipo pura, que es el tipo de estudios en el cual no se aplican los conocimientos en el terreno práctico y solo se espera la comprensión de variables teóricas dentro de contextos específicos (Arias, 2012). En ese sentido, para el presente trabajo se abordaron las variables clima social familiar y desempeño laboral en el contexto organizacional.

Finalmente, de acuerdo a su nivel, la presente investigación se considera de tipo correlacional, entendida esta como el estudio que se centra en presentar las características de las variables estudiadas y el grado y tipo de relación que se presentan entre sí, tal como se presentan en su ambiente de estudio (Hernández et al., 2014). Al respecto, la presente investigación tomó en cuenta solo los rasgos descriptivos del nivel y dirección de la relación entre las variables estudiadas, sin pretender con ello explicar el porqué de su ocurrencia.

2.1.2. Diseño de investigación

En cuanto al grado de experimentación, y de acuerdo a lo planteado por Ballestrini (2006), la presente investigación se considera como no experimental, lo que quiere decir que las variables de estudio no fueron manipuladas y se estudiaron, sin alteración, tal como se presentan en el campo de estudio. En cuanto al aspecto temporal, y de acuerdo al mismo autor, la presente

investigación se considera de tipo transversal, en tanto que la data fue tomada en un único momento sin necesidad de hacer un seguimiento evolutivo de la muestra de estudio. Finalmente, el diseño de la investigación fue correlacional, en tanto que busca demostrar el grado y dirección de la relación existente entre el clima social familiar y el desempeño laboral en la población estudiada.

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

La población o universo de una investigación es aquella que se toma en consideración para realizar la toma de datos y sobre la que se espera que los resultados de la investigación sean representativos (Hernández et al., 2014). Para el caso de la presente investigación, la población estuvo constituida por los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, a saber, 92 operarios en total.

2.2.2. Muestra

La muestra es una parte de la población, a la que se le aplican los instrumentos de recolección de datos, y de la que se presume representatividad con relación a la población total (Palella & Martins, 2012). En este caso, se trata de 75 operarios de la mencionada empresa.

2.2.3. Muestreo

Para obtener el valor de la muestra, fue necesario aplicar una técnica de muestreo, y en el caso de la presente investigación, se optó por el muestreo probabilístico aleatorio simple, que, de acuerdo a Palella y Martins (2012), es aquel en el cual todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, y se basa en una fórmula para su aplicación, la misma que se presenta a continuación.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza
 p = probabilidad de éxito
 q = probabilidad de fracaso
 d = Margen de error
 n = muestra

Para la presente investigación, se consideró un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 5% y una heterogeneidad de 50% (probabilidad de éxito y fracaso). Con ello, el resultado fue una muestra de 75 operarios.

2.3. Variables y operacionalización

Tabla 1

Variables, definición operacional e indicadores.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Clima social familiar: ambiente psicológico de un individuo como parte constitutiva de una familia, entendida como su núcleo de socialización principal (Casullo, 2012).	Valoración como (1) muy bajo, (2) bajo, (3) moderado, (4) alto o (5) muy alto en las dimensiones y resultado global de la Escala de Clima Social Familiar FES.	-Relación -Desarrollo	-Cohesión. -Expresividad. -Conflicto. -Autonomía. -Actuación. -Intelectual cultural. -Social recreativa. -Moralidad religiosa.	-Ordinal. - Dicotómico: Verdadero (1) Falso (2).
Desempeño laboral: se refiere al cumplimiento oportuno de las tareas y responsabilidades laborales, que permite que un producto o un servicio sea completado y que se cumplan las metas (Robbins & Judge, 2017).	Valoración como (1) malo, (2) regular o (3) bueno en las dimensiones y resultado global del Cuestionario, según un baremo previamente establecido,	-Trabajo en equipo. -Eficiencia. -Iniciativa. -Eficacia.	-Organización. -Control. -Integración al equipo. -Identificación. -Destrezas. -Recursos o materiales. -Anticipación. -Capacidad. -Resultados obtenidos. -Resultados esperados.	-Ordinal. -Likert: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la cual, de acuerdo a Palella y Martins (2012) “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador, [utilizando] un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p. 123). En la misma línea, el instrumento de recolección de datos que corresponde a la mencionada técnica es el cuestionario. Según Hernández et al. (2014), un cuestionario “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

Instrumento

Así pues, para la presente investigación se utilizaron los siguientes cuestionarios: (1) Escala de Clima Social Familiar (FES) (Moos et al., 1995) adaptado por (Crespo, 2019), (2) Cuestionario sobre Desempeño Laboral (Castillo, 2019). A continuación, se presentan las fichas de instrumentos de cada cuestionario, seguidas de sus protocolos de aplicación y valoración.

Ficha técnica de Escala de Clima Social Familiar

Nombre:	Family Environment Scale (FES).
Autores originales:	Moos, Trickett y Moos.
Año de publicación:	1974.
Autor de la adaptación:	Crespo.
Año de la adaptación:	2019.
Ámbito de aplicación:	13 años en adelante.
Administración:	Autoaplicada, escrita, individual/colectiva.
Cantidad de ítems:	90.
Tipos de ítems:	Dicotómicos (verdadero y falso).
Tiempo de aplicación:	30 minutos aproximados.
Dimensiones:	(1) Relación, (2) desarrollo y (3) estabilidad.

En cuanto al protocolo de aplicación, la misma sigue las instrucciones presentadas en el mismo instrumento (ver Anexo 2), y luego de su aplicación se computan los resultados, siguiendo la tabla de valoración que se observa en el Anexo 4, en donde se especifica cuáles son los ítems que se puntúan de forma directa (1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 42, 45, 47, 48, 50, 51, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 75, 78, 81, 82, 83, 85, 86, 88, 89 y 90), y cuáles son los que se puntúan de forma inversa (2, 3, 11, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 36, 40, 41, 43, 44, 46, 49, 52, 53, 54, 55, 57, 61, 65, 70, 73, 74, 76, 77, 79, 80, 84 y 87). En el primer caso, los que reciben el valor positivo son las respuestas a la opción verdadero, y en el segundo lo reciben las respuestas a la opción falso (Guadalupe, 2015).

Una vez computados los ítems, se realiza tanto la sumatoria general, como para cada una de sus dimensiones: relación (1, 2, 3, 11, 12, 13, 21, 22, 23, 31, 32, 33, 41, 42, 43, 51, 52, 53, 61, 62, 63, 71, 72, 73, 81, 82 y 83), desarrollo (4, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 18, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 44, 45, 46, 47, 48, 54, 55, 56, 57, 58, 64, 65, 66, 67, 68, 74, 75, 76, 77 y 78) y estabilidad (9, 10, 19, 20, 29, 30, 39, 40, 49, 50, 59, 60, 69, 70, 79, 80, 89 y 90) (Crespo, 2019). Los resultados obtenidos tanto en las dimensiones como en la variable se comparan con la tabla de categorización, que se muestra a continuación.

Tabla 2

Categorización de la Escala de Clima Social Familiar y sus dimensiones.

Nivel	V1_Clima social familiar		D1_Relaciones		D2_Desarrollo		D3_Estabilidad	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
Excelente	73	90	24	27	37	45	16	18
Bueno	55	72	18	23	28	36	12	15
Regular	37	54	12	17	19	27	8	11
Malo	19	36	6	11	10	18	4	7
Muy malo	0	18	0	5	0	9	0	3

Nota. Valoración realizada para el FES.

Ficha técnica de Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor:	Castillo.
Año de publicación:	2019.
Ámbito de aplicación:	18 años en adelante.
Administración:	Autoaplicada, escrita, individual/colectiva.
Cantidad de ítems:	23.
Tipos de ítems:	Escala de Likert de frecuencia.
Tiempo de aplicación:	15 minutos aproximados.
Dimensiones:	(1) Trabajo en equipo, (2) eficiencia, (3) iniciativa y (4) Eficacia.

En cuanto al protocolo de aplicación, la misma sigue las instrucciones presentadas en el mismo instrumento (ver Anexo 3), y luego de su aplicación, se computan los resultados, siguiendo la valoración de las opciones elegidas en cada ítem (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre), tanto para obtener la puntuación general del instrumento, como para cada una de sus cuatro dimensiones, a saber: trabajo en equipo (ítems 1-6), eficiencia (ítems 7-12), iniciativa (ítems 13-17) y eficacia (ítems 18-23) (Castillo, 2019). Los resultados obtenidos tanto en las dimensiones como en la variable se comparan con la tabla de categorización, que se muestra a continuación.

Tabla 3

Categorización del Cuestionario de Desempeño Laboral y sus dimensiones.

Nivel	V2 Desempeño laboral		D1 Trabajo equipo		D2 Eficiencia		D3 Iniciativa		D4 Eficacia	
	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx	Min	Máx
Alto	87	118	23	30	23	30	19	25	23	30
Medio	55	86	15	22	15	22	12	18	15	22
Bajo	23	54	6	14	6	14	5	11	6	14

Nota. Valoración realizada por la fórmula: Intervalo = (Sumatoria Máx. puntuación – Sumatoria Min. puntuación) / 5.

Validación de los instrumentos

Acerca de Escala de Clima Social Familiar (FES) (Moos et al., 1995, adaptado por Crespo 2019), este instrumento de recolección de datos recibió validez por criterio de jueces, recibiendo de estos una valoración positiva, con lo cual obtuvo una V de Aiken de 1,00. En cuanto a la técnica de análisis de ítems, se obtuvo valores de r en la relación ítem-dimensión e ítem-escala superiores a ,20 en los 90 ítems.

Sobre el Cuestionario sobre Desempeño Laboral Castillo (2019), este instrumento de recolección de datos recibió validez por criterio de jueces, recibiendo de estos una valoración positiva.

Confiabilidad de los instrumentos

Acerca de Escala de Clima Social Familiar (FES) (Moos et al., 1995) adaptado por Crespo (2019), para el cálculo de la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con una muestra de 398 personas en Lima, Perú, con la cual se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .885. Con esto se determina que el instrumento es óptimo para su aplicación. En este estudio el coeficiente fue de $Kr(20)=0.84$ (Kuder–Richardson), indicando fuerte fiabilidad, siendo usada esta prueba por tener escala dicotómica.

Sobre el Cuestionario sobre Desempeño Laboral de Castillo (2019), para el cálculo de la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con una muestra de 34 colaboradores de una empresa en Lima, Perú, con la cual se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .957. Con esto se determina que el instrumento es óptimo para su aplicación (Castillo, 2019). Par este estudio el coeficiente calculado fue 0.95 (Alfa de Cronbach)

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para el procesamiento de datos, se hizo uso de estadísticos descriptivos e inferenciales. Los primeros corresponden a las medidas de tendencia central y los estadísticos de frecuencia, y fueron utilizados para presentar el desenvolvimiento de la muestra en cada una de las variables y dimensiones de estudio.

Posterior a esto, fueron aplicados los estadísticos inferenciales, para lo cual es requerido iniciar verificando el ajuste a la curva normal de la muestra de estudio en ambos instrumentos. Esto se hará por medio de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, que es la que se utiliza para muestras superiores a 50 sujetos (Romero-Saldaña, 2016).

Por esta prueba se dedujo que la muestra se distribuye de forma no normal, todos los datos; entonces debió de aplicarse un estadístico inferencial no paramétrico para el cálculo de la correlación como el coeficiente de Spearman, además de exigir también que las alternativas sean ordinales (Camacho-Sandoval, 2008). Con el mismo se podrá determinar el grado y dirección de la correlación entre las variables y sus dimensiones, lo que permitió darle respuesta a las hipótesis de esta investigación.

2.6. Criterios éticos

Para la presente investigación, se toma en cuenta los criterios éticos habituales en un estudio que incluye recolección de datos sobre personas como informantes clave. En ese sentido, se garantizará que todos los informantes participen de forma voluntaria, al facilitarle información detallada y completa sobre los límites y alcances de su participación en el estudio, para que luego puedan firmar un consentimiento informado. En la misma línea, se garantizará la confidencialidad y el anonimato de cada uno de los sujetos de la muestra, para proteger su integridad moral y laboral. Adicionalmente, las investigadoras se comprometen a presentar los resultados con objetividad, en total correspondencia con la información recabada, sin adulterar o eliminar material, de modo que las conclusiones que puedan extraerse de este material sean acordes a la realidad estudiada. Por último, para la elaboración del presente trabajo de investigación, se ha dado crédito a todos los autores consultados, respetando de esta forma el derecho de propiedad intelectual de cada autor.

2.7. Criterios de rigor científico

Para la presente investigación, se seguirán los criterios científicos acordes a su tipo y diseño, a saber, se trabajará solo con instrumentos de recolección de datos que ya cuentan con una adaptación regional al Perú, en población similar

a la del presente estudio, y con datos adecuados de confiabilidad y validez. De la misma forma, se aplicarán estadísticos inferenciales, para poder concluir con más firmeza los resultados encontrados en el estudio. Y se manejará un cuerpo teórico actualizado y ajustado al tema de estudio, que sirva como base para la construcción de todo el componente práctico del mismo.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1. Resultados descriptivos

V1_Clima social familiar (V1_CSF)

Tabla 4

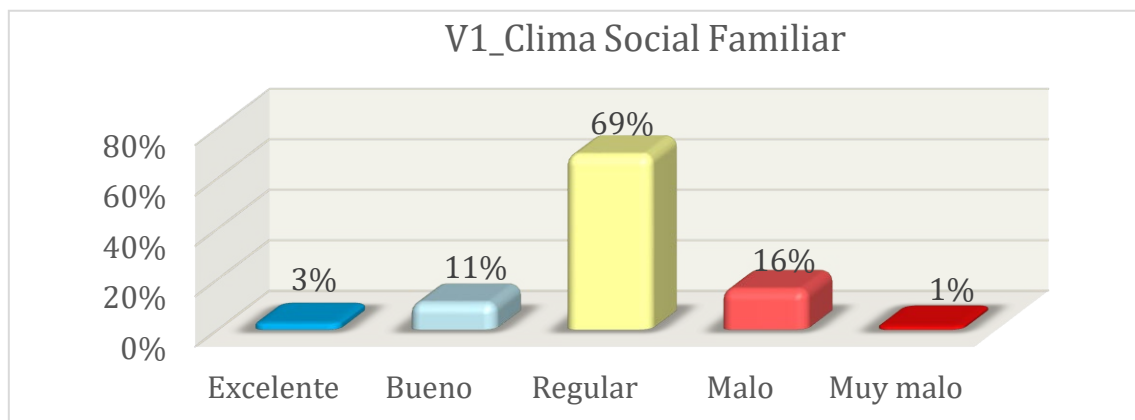
Niveles de la V1_Clima social familiar (V1_CSF).

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	2	3%
Bueno	8	11%
Regular	52	69%
Malo	12	16%
Muy malo	1	1%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 1

Niveles en porcentajes de la V1_Clima social familiar (V1_CSF).



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

El 69% de los operarios (colaboradores) destacaron para la V1_CSF un nivel regular, y aunados a los niveles negativos (16% nivel malo, y 1% muy malo) evidenciaron que su ambiente psicosocial como parte constitutiva de su familia no es en cierta medida el más adecuado, cuyas falencias en su entorno hogareño dejan mucho que desear por su moderada a baja convivencia intrafamiliar,

contrastando todo lo contrario, el 14% opinaron como bueno (11%) a excelente (3%) sus relaciones intrafamiliares.

D1_Relaciones

Tabla 5

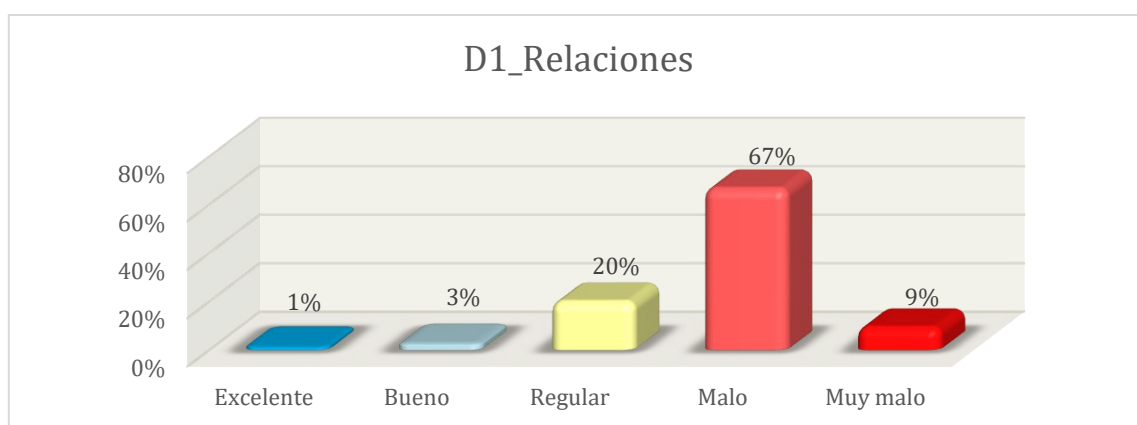
Niveles de la D1_Relaciones.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	1	1%
Bueno	2	3%
Regular	15	20%
Malo	50	67%
Muy malo	7	9%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 2

Niveles en porcentajes de la D1_Relaciones.



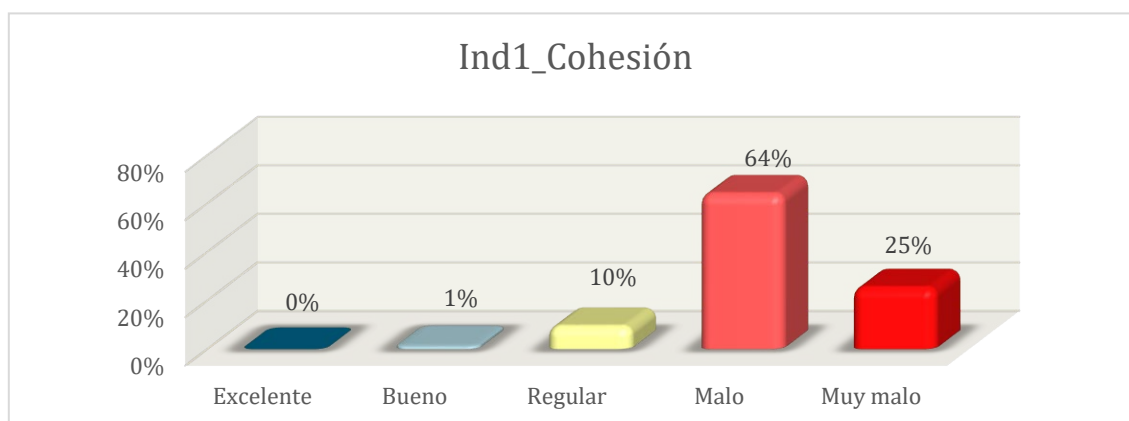
Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Iniciando con la descripción de la D1_Relaciones, los operarios en sus dos tercios (67%) aunados al 9% del intervalo muy malo marcaron respuestas que denotan dificultades en la calidad de la interacción, cohesión y expresividad familiar, mientras que un 20% lo percibieron como regular la comunicación y el manejo de conflictos que se sucede entre los miembros de la familia y, apenas 1% confirmaron que excelente.

Tabla 6*Niveles del Ind1_Cohesión de la D1_Relaciones.*

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	0	0%
Bueno	1	1%
Regular	7	10%
Malo	48	64%
Muy malo	19	25%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 3*Niveles en porcentajes del Ind1_Cohesión de la D1_Relaciones.*

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind1_Cohesión de la D1_Relaciones, el 64% de los operarios lo percibieron como malo, y aunado al 25% (muy malo) indicó que la falta de relaciones afectivas, comunicación y apoyo entre los miembros de la familia hay una falta de cohesión en el clima familiar. Esto puede dar lugar a conflictos, tensiones, aislamiento y dolor emocional tanto en los miembros, cuya falta de cohesión familiar puede repercutir negativamente en el desarrollo psicológico y social, así como en su salud física y mental; mientras que el 10% lo consideró como regular y el 1% como bueno.

Tabla 7

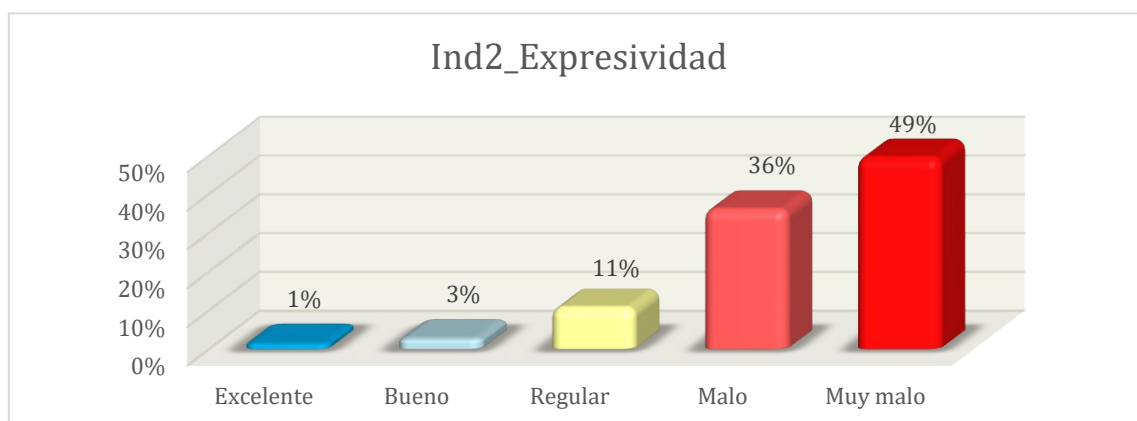
Niveles del Ind2_Expresividad de la D1_Relaciones.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	1	1%
Bueno	2	3%
Regular	8	11%
Malo	27	36%
Muy malo	37	49%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del "Cuestionario FES".

Figura 4

Niveles en porcentajes del Ind2_Expresividad de la D1_Relaciones.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del "Cuestionario FES".

Para el Ind2_Expresividad de la D1_Relaciones, el 49% de los operarios consideraron como malo y el 36% como muy malo, implicando que la "escasa expresividad en el ambiente familiar" se refiere a la dificultad o falta de comunicación eficaz entre los miembros de la familia, donde esto puede repercutir negativamente en el bienestar emocional, la confianza y la conexión familiar, donde las diferencias generacionales, o las prácticas autoritarias o negligentes de los jefes del hogar pueden ser motivos potenciales de una expresividad deficiente; mientras que el 11% lo ha considerado como regular, y en el otro extremo, el 3% como bueno y el 1% como excelente.

Tabla 8

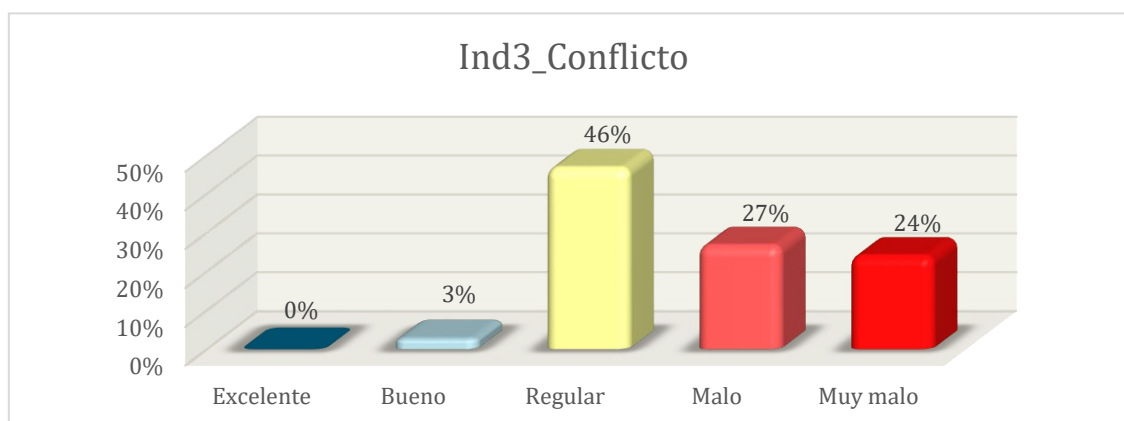
Niveles del Ind3_Conflicto de la D1_Relaciones.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	0	0%
Bueno	2	3%
Regular	35	46%
Malo	20	27%
Muy malo	18	24%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del "Cuestionario FES".

Figura 5

Niveles en porcentajes del Ind3_Conflicto de la D1_Relaciones.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del "Cuestionario FES".

Para el Ind3_Conflicto de la de la D1_Relaciones, el 46% de los operarios han expresado como regular, aunque el 27% (malo) y 24% (muy malo) han indicado que hay "alta conflictividad en el clima familiar", donde la presencia de tensiones, disputas, discusiones o violencia entre los miembros de la familia, lo que afecta negativamente a su convivencia, bienestar y crecimiento, cuyos efectos psicológicos y emocionales en las discusiones sin sentido pueden ser el resultado de una alta conflictividad familiar que se enfrentan a ella; en el otro extremo, sólo el 3% lo ha percibido como bueno.

D2_Desarrollo

Tabla 9

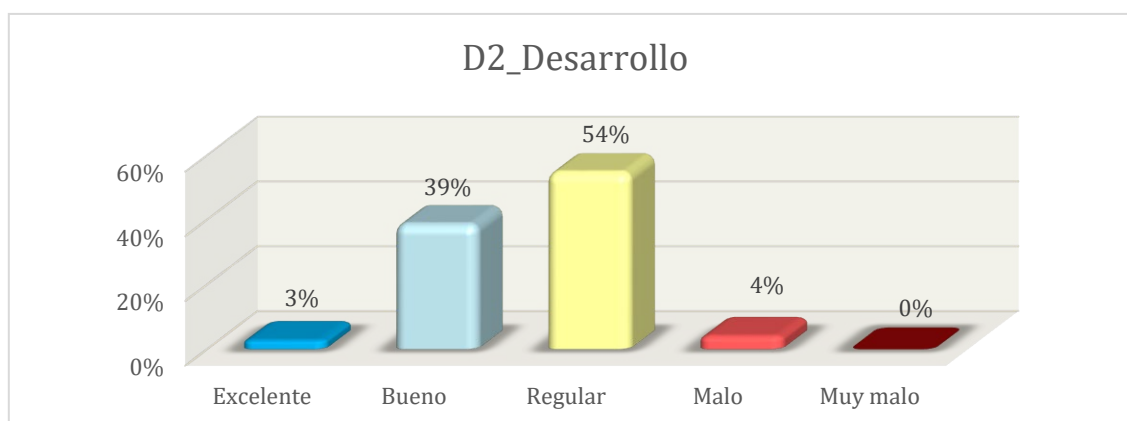
Niveles de la D2_Desarrollo.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	2	3%
Bueno	29	39%
Regular	41	54%
Malo	3	4%
Muy malo	0	0%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 6

Niveles en porcentajes de la D2_Desarrollo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para la D2_Desarrollo, el predominio fue para el nivel regular (54%), que al sumársele el nivel malo (4%) representan que casi tres quintas partes de los operarios mostraron falencias, ya que no practican formas de cultivarse ni a nivel personal, ni a nivel familiar, e incluso en cierta medida se desalientan o desacreditan los logros de los otros miembros a nivel intelectual. Mientras que, el otro extremo netamente positivo, dos quintas partes, como lo representan el nivel bueno (39%) y excelente (3%), destacaron que si estimulan el interés intelectual y cultural entre sus miembros y cultivan hábitos que los llevan a mejorar como personas.

Tabla 10

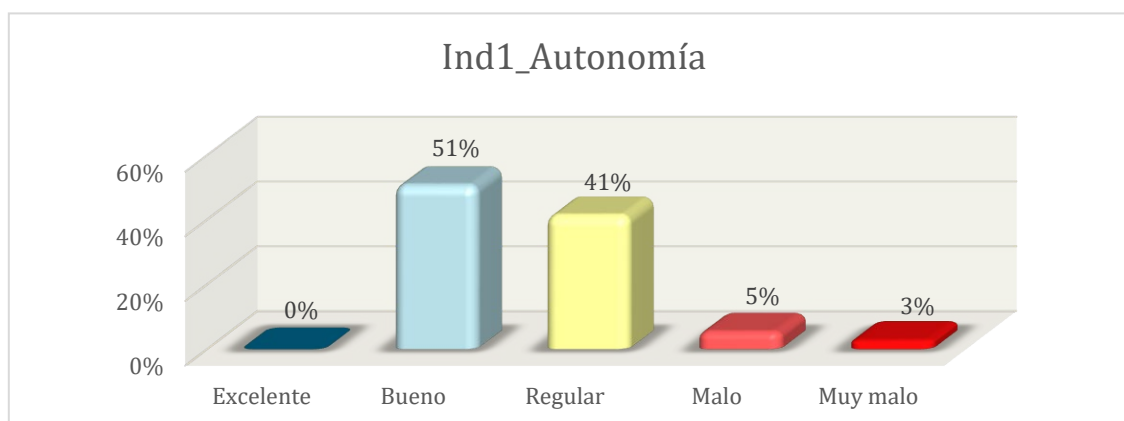
Niveles del Ind1_Autonomía de la D2_Desarrollo.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	0	0%
Bueno	38	51%
Regular	31	41%
Malo	4	5%
Muy malo	2	3%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 7

Niveles en porcentajes del Ind1_Autonomía de la D2_Desarrollo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind1_Autonomía de la D2_Desarrollo, el 51% ha considerado como bueno la capacidad de emitir juicios y actuar libremente sin el permiso o el control de los demás, así de esta manera en el entorno familiar pueden expresar sus pensamientos, intereses y necesidades, así como participar en las actividades que les gustan, sin sentirse atados o limitados por las normas, expectativas o exigencias familiares; mientras que el 41% lo ha considerado como regular la autonomía, indicando que existe moderadamente el equilibrio entre la libertad individual y la responsabilidad del grupo, que se reconoce la individualidad y singularidad que se apoya el crecimiento personal y social; y apenas el 5% lo consideraron como malo y el 3% como muy malo.

Tabla 11

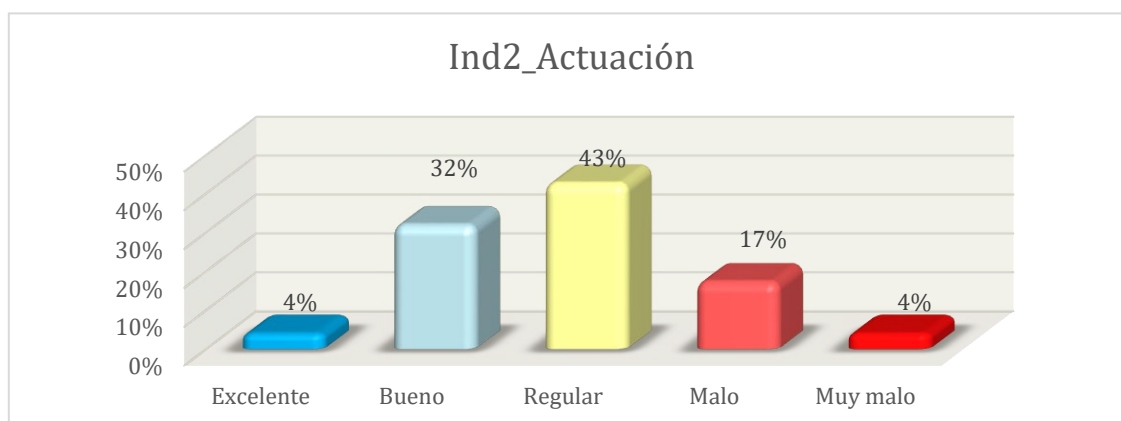
Niveles del Ind2_Actuación de la D2_Desarrollo.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	3	4%
Bueno	24	32%
Regular	32	43%
Malo	13	17%
Muy malo	3	4%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 8

Niveles en porcentajes del Ind2_Actuación de la D2_Desarrollo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind2_Actuación de la D2_Desarrollo, el 43% lo ha considerado como regular, y que al sumársele los niveles malo (17%) y muy malo (4%) han indicado que en cierta medida hay debilidades y/o falencias en la manera de accionar hacia la armonía, comunicación, respeto y afecto entre los miembros, el cual se conoce como entorno familiar deficiente; mientras que en el otro extremo, el 32% como bueno y el 4% como excelente, indicando estos valores que se hace esfuerzo en hacerse las cosas bien, con frecuencia en unión para leer y la diversión después del trabajo.

Tabla 12

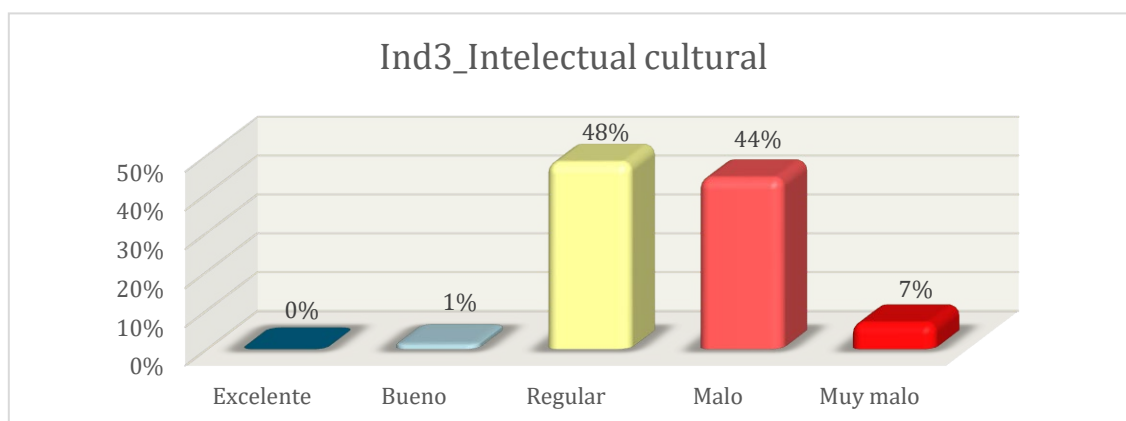
Niveles del Ind3_Intelectual cultural de la D2_Desarrollo.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	0	0%
Bueno	1	1%
Regular	36	48%
Malo	33	44%
Muy malo	5	7%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 9

Niveles en porcentajes del Ind3_Intelectual cultural de la D2_Desarrollo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind3_Intelectual cultural de la D2_Desarrollo, el 48% de los colaboradores han manifestado que es regular, y aunado al 44% (malo) y el 7% (muy malo) pueden indicarse que hay deficiencias y/o falencias en el entorno familiar, el cual carece de conocimientos o habilidades en los campos de la cultura, el arte, la literatura, la historia o la filosofía. Estos valores pueden tener un impacto perjudicial, ya que puede causar conflictos, malentendidos, apatía o desprecio entre sus miembros; además un nivel deficiente puede conllevar a tener problemas para comprenderse o compartirse en las manifestaciones culturales de la familia, así como para desarrollar un pensamiento crítico y creativo; mientras que apenas 1% lo ha considerado como bueno.

Tabla 13

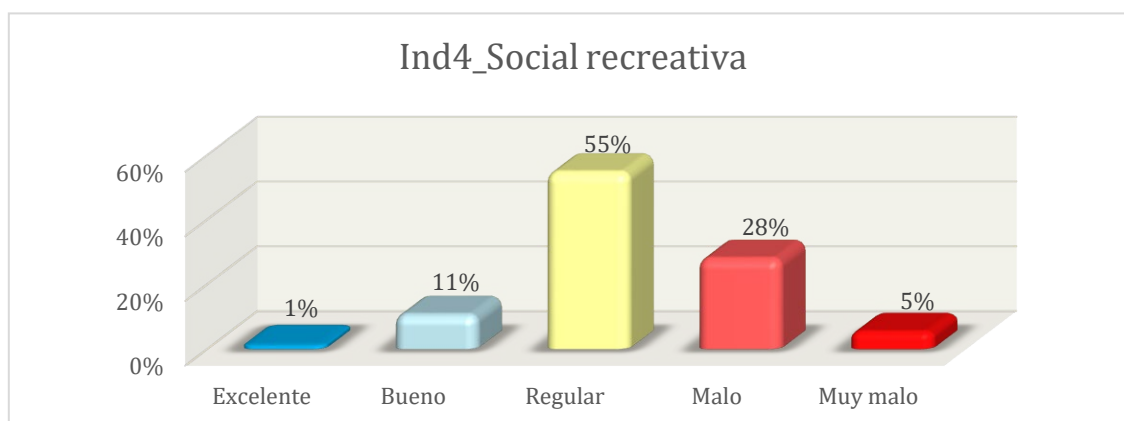
Niveles del Ind4_Social recreativa de la D2_Desarrollo.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	1	1%
Bueno	8	11%
Regular	41	55%
Malo	21	28%
Muy malo	4	5%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 10

Niveles en porcentajes del Ind4_Social recreativa de la D2_Desarrollo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind4_Social recreativa de la D2_Desarrollo, el 55% lo ha considerado como regular, y al sumársele el 28% (malo) y el 5% (muy malo), son indicios de deficiencias y/o debilidades, ya que la falta de actividades recreativas, culturales o deportivas realizadas conjuntamente por los miembros de la familia es baja. En este aspecto, se ha evidenciado que este nivel tiene un impacto perjudicial en el desarrollo emocional, cognitivo y social en la unión familiar, siendo fundamental crear un entorno familiar que fomente el ocio compartido, la comunicación, el respeto y el disfrute, debido que sólo el 11% ha considerado como bueno estos aspectos.

Tabla 14

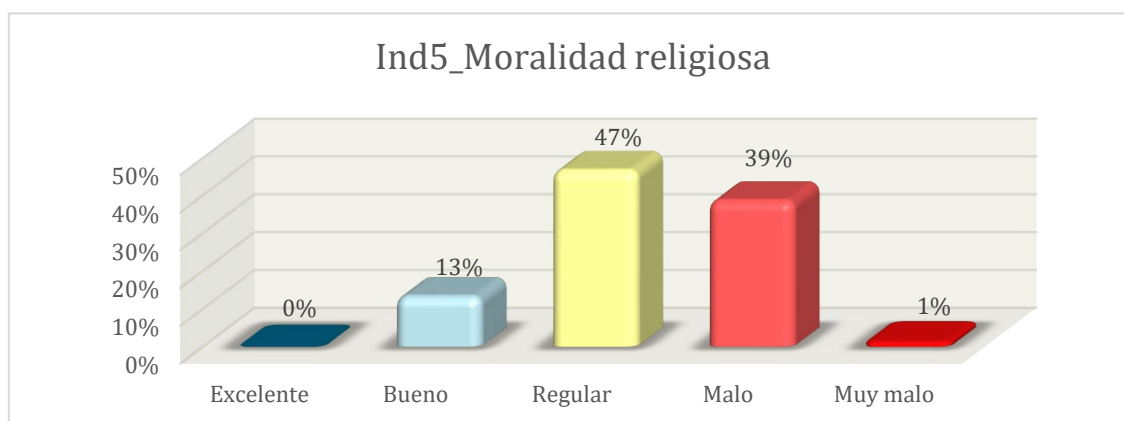
Niveles del Ind5_Moralidad religiosa de la D2_Desarrollo.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	0	0%
Bueno	10	13%
Regular	35	47%
Malo	29	39%
Muy malo	1	1%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 11

Niveles en porcentajes del Ind5_Moralidad religiosa de la D2_Desarrollo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind5_Moralidad religiosa de la D2_Desarrollo, el 47% lo ha percibido como regular, y aunado al 39% (malo) y 1% (muy malo) han evidenciado fallas en los moral y religioso en el entorno familiar, donde hay carencia de valores, normas y principios basados en una creencia religiosa por los miembros. Esta deficiencia puede repercutir negativamente en la convivencia, la comunicación, el respeto y la unidad; mientras que, el 13% si ha considerado como un aspecto esencial del ambiente familiar porque contribuye a la creación de identidad, conciencia y sentido de pertenencia.

D3_Estabilidad

Tabla 15

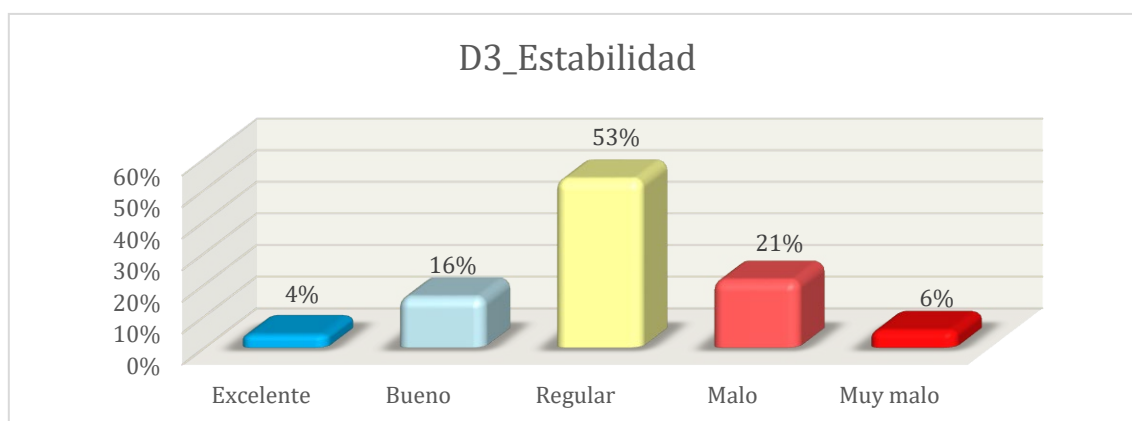
Niveles de la D3_Estabilidad.

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	3	4%
Bueno	12	16%
Regular	40	53%
Malo	16	21%
Muy malo	4	6%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 12

Niveles en porcentajes de la D3_Estabilidad.



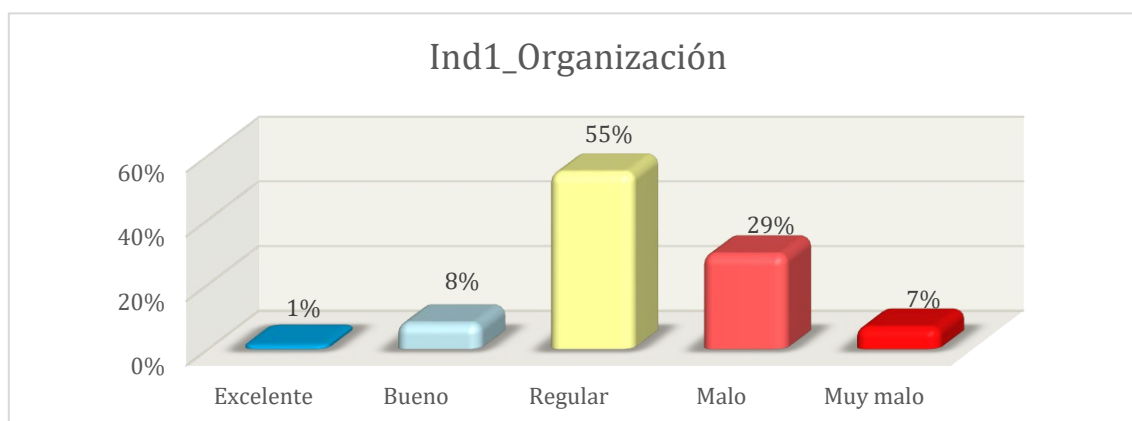
Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

En la D3_Estabilidad, el predominio fue para el nivel regular (53%) con tendencia hacia el extremo negativo, malo (21%) y muy malo (6%), indicando que los operarios percibieron tener falencias que puede significar dificultades en aceptar las figuras de autoridad, o en adaptarse al trabajo en equipo, entre otros factores como organización y control; por otro lado, una quinta parte de los operarios consideraron que si hay un buen equilibrio familiar por medio del manejo de normas y el respeto a ciertos roles determinados.

Tabla 16*Niveles del Ind1_Organización de la D3_Estabilidad.*

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	1	1%
Bueno	6	8%
Regular	41	55%
Malo	22	29%
Muy malo	5	7%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 13*Niveles en porcentajes del Ind1_Organización de la D3_Estabilidad.*

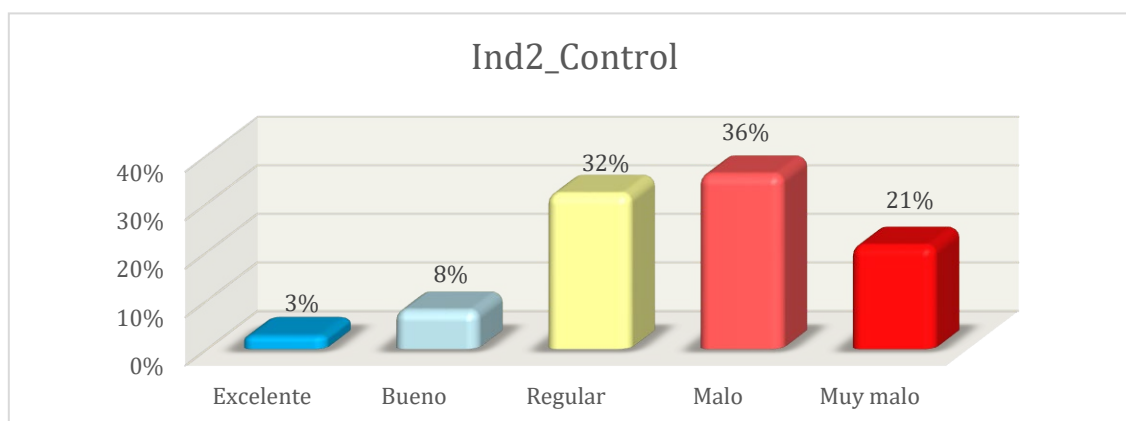
Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para la Ind1_Organización de la D3_Estabilidad, el 55% lo ha considerado como regular, y que al agregársele el 29% (malo) y el 7% (muy malo) indican una deficiencia por la falta de orden en el clima familiar por la ausencia de normas, restricciones y rituales que rijan la convivencia entre los miembros. Esto puede crear un ambiente de agitación, inestabilidad, conflicto y estrés, que puede tener graves repercusiones en el desarrollo emocional, social e intelectual de niños y adolescentes. Por otro lado, el 8% lo consideraron como bueno y el 1% como excelente, implicando esto que sí hay la comunicación, respeto, confianza y apoyo intrafamiliar organizativo.

Tabla 17*Niveles del Ind2_Control de la D3_Estabilidad.*

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Excelente	2	3%
Bueno	6	8%
Regular	24	32%
Malo	27	36%
Muy malo	16	21%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Figura 14*Niveles en porcentajes del Ind2_Control de la D3_Estabilidad.*

Nota. Niveles baremados en Excel para la V1_CSF del “Cuestionario FES”.

Para el Ind2_Control de la D3_Estabilidad, el 36% lo ha considerado como malo, el 21% como muy malo, indicándose estos valores nivel deficitario, ya que existe poca o ninguna capacidad para gestionar un entorno familiar seguro, armonioso y predecible. Esto puede perjudicar el desarrollo emocional, social y cognitivo de los niños, así como la salud mental y física de los adultos. Asimismo, el 32% lo ha percibido como regular, donde la falta de control de la estabilidad en el entorno familiar puede deberse a diversas circunstancias, los malos tratos, la falta de comunicación o la inseguridad intrafamiliar; mientras que, el 8% lo percibieron como bueno y el 3% como excelente.

V2_Desempeño laboral (V2_DL)

Tabla 18

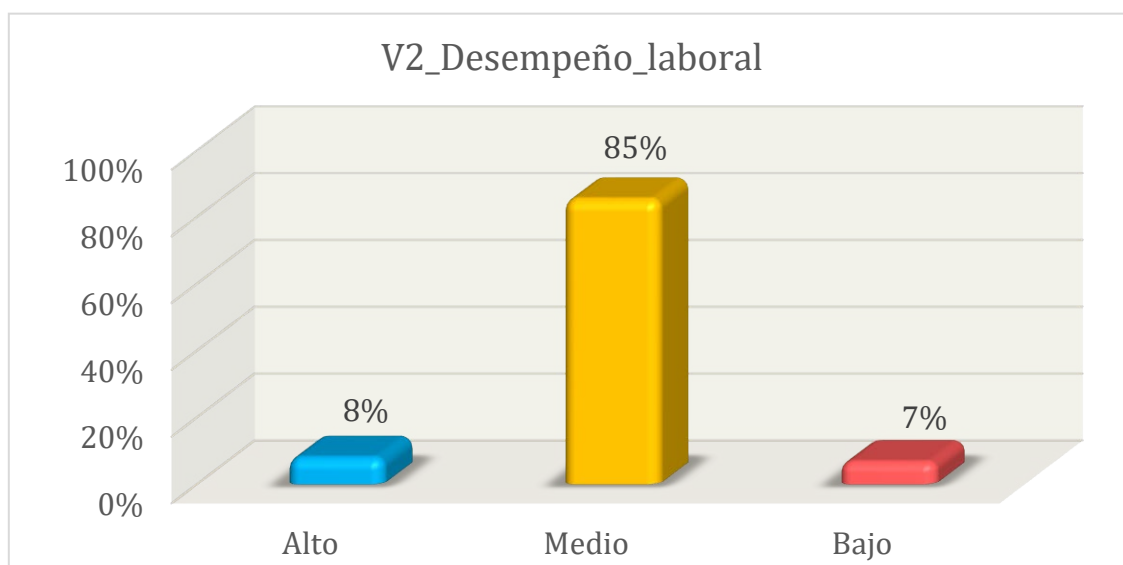
Nivel para la V2_Desempeño laboral (V2_DL).

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	6	8%
Medio	64	85%
Bajo	5	7%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Figura 15

Niveles en porcentajes de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).



Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Para la V2_DL, los operarios en su mayoría (85%) percibieron que sus aportes a la organización son regulares, y el 7% como bajo, donde consideraron tener limitaciones para el manejo del conocimiento actualizado y confiable para la toma de decisiones acerca de ascensos, recompensas, sanciones, períodos de prueba, puestos de confianza; mientras que, el 8% (alto) manifestaron que sí hay buena distribución de responsabilidades, entre otros aspectos, ras la cual sí llegan la etapa de retribuciones y gratificaciones favorables por su accionar laboral adecuado.

D1_Trabajo_equipo

Tabla 19

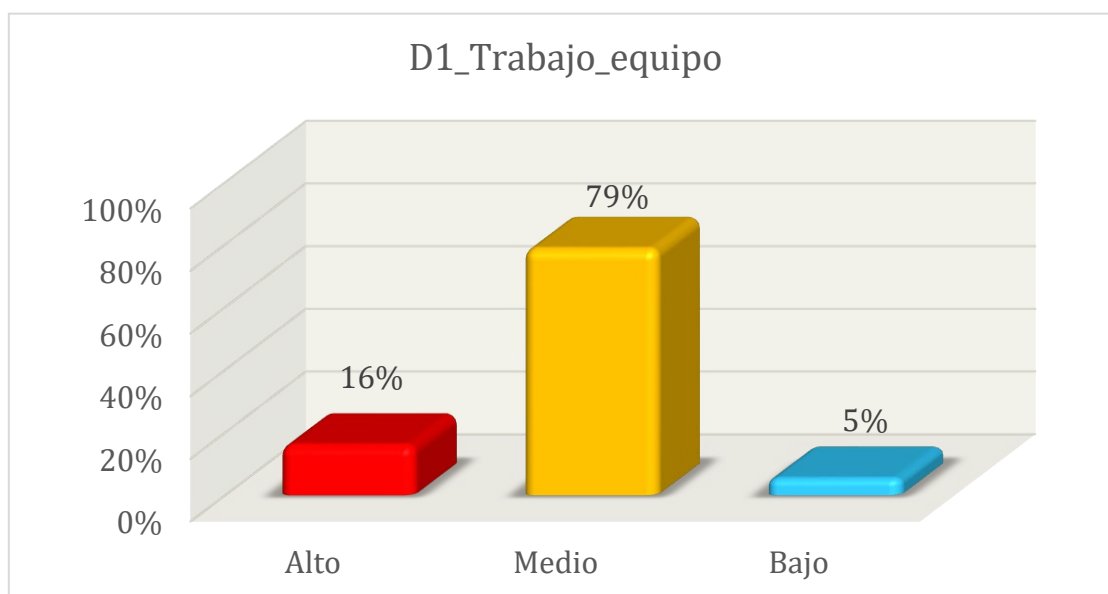
Nivel para la D1_Trabajo_equipo de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	12	16%
Medio	59	79%
Bajo	4	5%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Figura 16

Niveles en porcentajes para la D1_Trabajo_equipo.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

En la D1_Trabajo_equipo, el 79% de los operarios han considerado que se habitúan de manera moderada al sistema y en ocasiones se preparan para hacer sus faenas en integración al equipo, que aunado al 5% (bajo) han percibido que no se integran ni les gusta hacer sus labores en equipo; mientras que el extremo positivo, el 16% (alto) manifestaron que si se identifican con sus puestos de trabajos y sus respectivas responsabilidades a través de la cual se le indica acerca de sus resultados periódicos.

D2_Eficiencia

Tabla 20

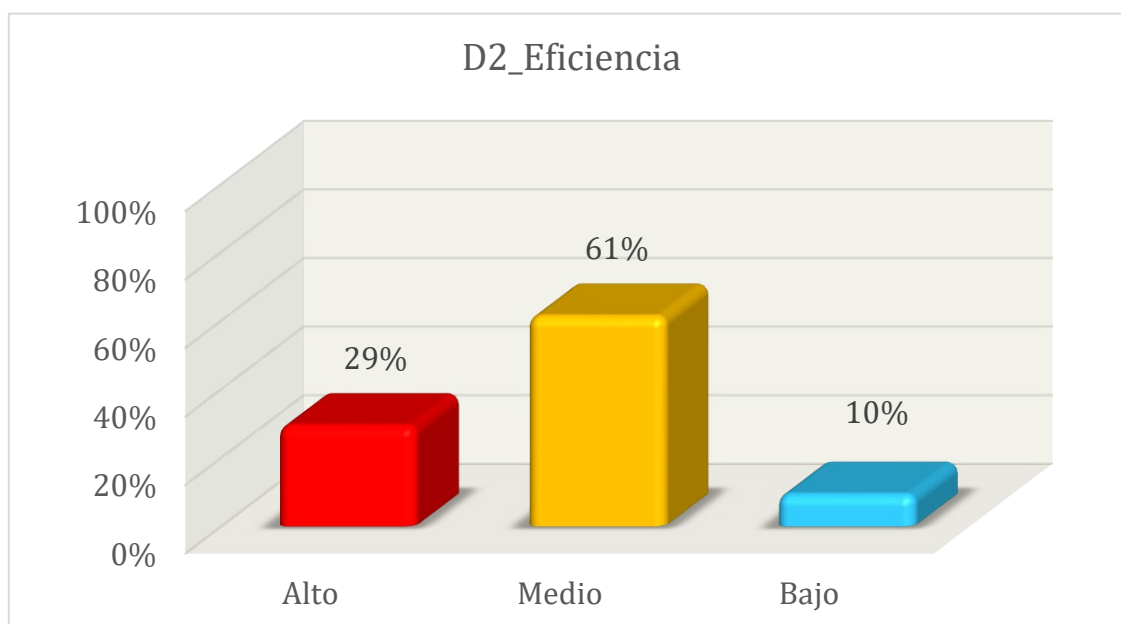
Nivel para la D2_Eficiencia de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	22	29%
Medio	46	61%
Bajo	7	10%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Figura 17

Niveles en porcentajes para la D2_Eficiencia.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Para la D2_Eficiencia, el 61% de los operarios han considerado que regularmente realizan sus labores en el tiempo especificado, y ejecutando en ocasiones sus actividades con base a la planificación; asimismo, el 10% (bajo) han manifestado tener dificultades para hacer sus faenas con los procedimientos a desarrollar, mientras que, casi un tercio (29%) de ellos, han indicado hacer su trabajo en un nivel adecuado y óptimo.

D3_Iniciativa

Tabla 21

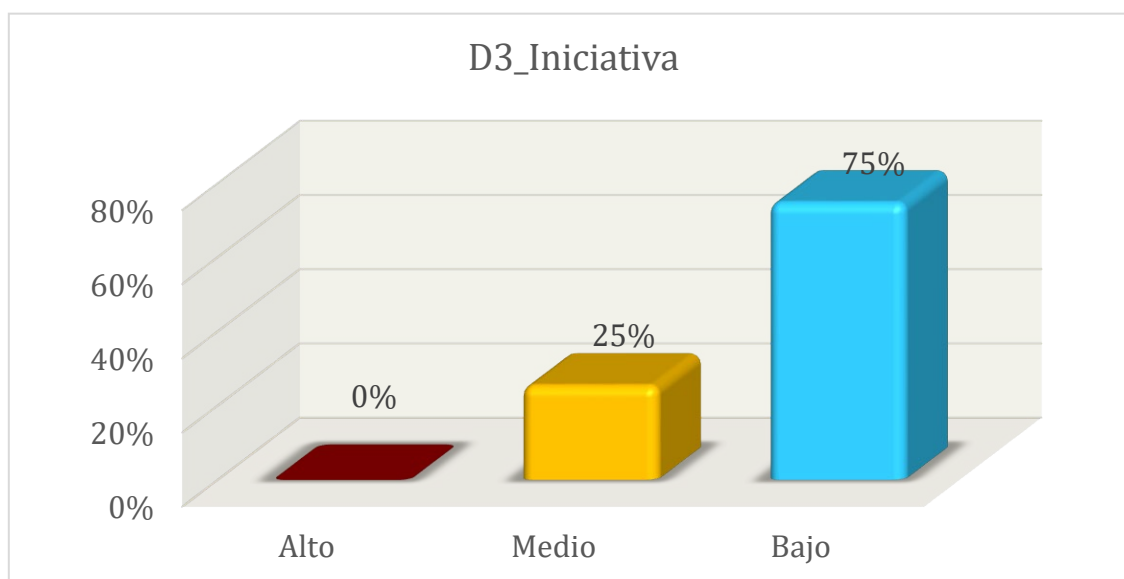
Nivel para la D3_Iniciativa de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	0	0%
Medio	19	25%
Bajo	56	75%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Figura 18

Niveles en porcentajes para la D3_Iniciativa.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

En la D3_Iniciativa, tres cuartas partes (75%) de los operarios percibieron estar dentro del nivel bajo, presentando dificultades en tomar la iniciativa (propia) de nuevas ideas, teniendo debilidades para emprender nuevas actividades proactivamente; mientras que el cuarto restante de ellos, o sea el 25% consideraron que moderadamente ayudan a sus compañeros a tener nuevas ideas para hacer sus labores, ni identificando sus errores para resolverlos. Es preocupante que, ninguno (operarios) manifestaron tener una iniciativa con la capacidad que se requiere en la empresa.

D4_Eficacia

Tabla 22

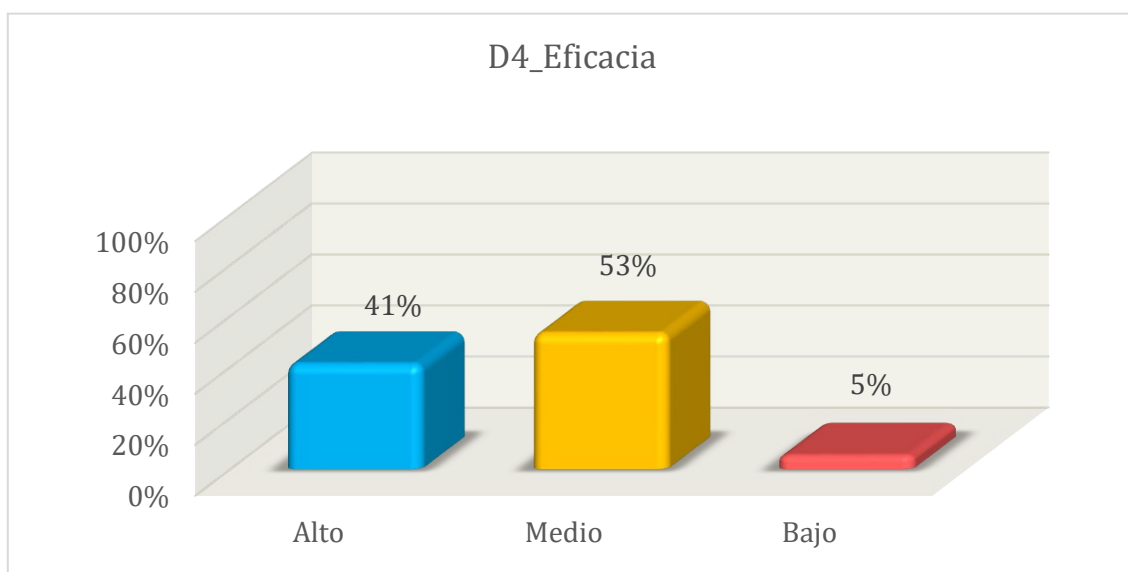
Nivel para la D4_Eficacia de la V2_Desempeño laboral (V2_DL).

Nivel	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Alto	31	41%
Medio	40	53%
Bajo	4	6%
Total	75	100%

Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Figura 19

Niveles en porcentajes para la D4_Eficacia.



Nota. Niveles baremados en Excel para la V2_DL del “Cuestionario DL”.

Para D4_Eficacia, el 53% de los operarios han percibido que moderadamente llegan a cumplir sus tareas asignadas con la calidad exigida, aunque el 6% (bajo) manifestaron que no cumplen sus metas propuestas por el jefe, e incluso con impuntualidades; mientras que, el 41% (alto) han considerado que los cronogramas establecidos en sus respectivas funciones son cumplidos cabalmente, y con la rectitud del caso.

3.1.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Tabla 23

Rho de Spearman entre V1_Clima social familiar (V1_CSF) y V2_Desempeño laboral (V2_DL).

		V2_Desempeño laboral (V2_DL)
V1_Clima social familiar (V1_CSF)	Rho (Coeficiente)	0.974
	Sig. (Error)	0.000
	Muestra	75

Nota. Valores del SPSS de los “Cuestionario FES” y “Cuestionario del DL”. Se ha decidido por usarse la P. Rho de Spearman por no haber una distribución normal de los datos, evidenciada por Kolmogórov-Smirnov. Ver Anexo 9.

El Sig. de 0.000 (nivel de significación) en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la V2_Desempeño laboral (V2_DL) corroborándose la suposición inicial (hipótesis) del investigador, implicando una vinculación (relación) significativa, siendo la misma con un excelente grado de asociación, ya que el coeficiente de Rho de Spearman ha sido de 0.974, implicando que sí existe alta, directa y significativa correlación entre la V1_CSF y la V2_DL, donde los operarios que se inclinaron por los niveles malos de la V1_CSF, también se corresponden con los niveles bajos de la V2_DL, y así respectivamente entre los niveles intermedios y los altos de ambas variables.

Hipótesis 1

Tabla 24

Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D1_Trabajo en equipo.

		D1_Trabajo en equipo
V1_Clima social familiar (V1_CSF)	Rho (Coeficiente)	0.940
	Sig. (Error)	0.006
Muestra		56

Nota. Valores del SPSS de los “Cuestionario FES” y “Cuestionario del DL”. Se ha decidido por usarse la P. Rho de Spearman por no haber una distribución normal de los datos, evidenciada por Kolmogórov-Smirnov. Ver Anexo 9.

El Sig. de 0.000 (nivel de significación) en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D1_Trabajo en equipo, corroborándose la hipótesis 1 por parte del investigador, implicando una vinculación (relación) significativa, siendo la misma con un excelente grado de asociación, ya que el coeficiente de Rho de Spearman ha sido de 0.940, implicando que sí existe alta, directa y significativa correlación entre la V1_CSF y la D1_Trabajo en equipo; es decir, los operarios que se inclinaron por los niveles malos de la V1_CSF, también se corresponden con los niveles bajos de la dimensión, al igual que en los niveles intermedios y altos de ambas, respectivamente.

Hipótesis 2

Tabla 25

Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D2_Eficiencia.

		D2_Eficiencia
V1_Clima social familiar (V1_CSF)	Rho (Coeficiente)	0.943
	Sig. (Error)	0.000
	Muestra	56

Nota. Valores del SPSS de los “Cuestionario FES” y “Cuestionario del DL”. Se ha decidido por usarse la P. Rho de Spearman por no haber una distribución normal de los datos, evidenciada por Kolmogórov-Smirnov. Ver Anexo 9.

El Sig. de 0.000 (nivel de significación) en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D2_Eficiencia, corroborándose la hipótesis 2 por parte del investigador, implicando una vinculación (relación) significativa, siendo la misma con un excelente grado de asociación, ya que el coeficiente de Rho de Spearman ha sido de 0.943, implicando que sí existe alta, directa y significativa correlación entre la V1_CSF y la D2_Eficiencia; es decir, los operarios que se inclinaron por los niveles malos de la V1_CSF, también se corresponden con los niveles bajos de la dimensión, al igual que en los niveles intermedios y altos de ambas, respectivamente.

Hipótesis 3

Tabla 26

Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D3_Iniciativa.

		D3_Iniciativa
V1_Clima social familiar (V1_CSF)	Rho (Coeficiente)	0.683
	Sig. (Error)	0.000
	Muestra	56

Nota. Valores del SPSS de los “Cuestionario FES” y “Cuestionario del DL”. Se ha decidido por usarse la P. Rho de Spearman por no haber una distribución normal de los datos, evidenciada por Kolmogórov-Smirnov. Ver Anexo 9.

El Sig. de 0.000 (nivel de significación) en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D3_Iniciativa, corroborándose la hipótesis 3 por parte del investigador, implicando una vinculación (relación) significativa, siendo la misma con un excelente grado de asociación, ya que el coeficiente de Rho de Spearman ha sido de 0.683, implicando que sí existe moderadamente alta, directa y significativa correlación entre la V1_CSF y la D3_Iniciativa; es decir, los operarios que se inclinaron por los niveles malos de la V1_CSF, también se corresponden, en cierta medida con los niveles bajos de la dimensión, al igual que en los niveles intermedios y altos de ambas, respectivamente.

Hipótesis 4

Tabla 27

Rho de Spearman entre la V1_CSF y la D4_Eficacia.

		D4_Eficacia
V1_Clima social familiar (V1_CSF)	Rho (Coeficiente)	0.888
	Sig. (Error)	0.000
	Muestra	56

Nota. Valores del SPSS de los “Cuestionario FES” y “Cuestionario del DL”. Se ha decidido por usarse la P. Rho de Spearman por no haber una distribución normal de los datos, evidenciada por Kolmogórov-Smirnov. Ver Anexo 9.

El Sig. de 0.000 (nivel de significación) en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D4_Eficacia, corroborándose la hipótesis 4 por parte del investigador, implicando una vinculación (relación) significativa, siendo la misma con un excelente grado de asociación, ya que el coeficiente de Rho de Spearman ha sido de 0.888, implicando que sí existe alta, directa y significativa correlación entre la V1_CSF y la D4_Eficacia; es decir, los operarios que se inclinaron por los niveles malos de la V1_CSF, también se corresponden con los niveles bajos de la dimensión, al igual que en los niveles intermedios y altos de ambas, respectivamente.

3.2. Discusión

El debate sobre la vinculación de la vida laboral y familiar se hace cada vez más necesario, ya que afecta a la mayoría de las de los trabajadores. Dado que el debate está especialmente enfocado en el trabajo social, siendo éste que proporciona solo algunas reflexiones sobre este tema, donde es relevante estimular este debate en el campo social, porque los trabajadores se enfrentan a diario a los conflictos derivados de la relación entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, que se utiliza en el campo de la política de seguridad social, centrándose en proteger el papel de sus miembros.

Soportando lo anterior, se ha determinado en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la V2_Desempeño laboral (V2_DL) una vinculación directa, significativa con un alto grado de asociación, implicando que, aquellos operarios que están dentro del nivel mala convivencia familiar, correspondiendo a su vez con bajo desempeño (laboral); asimismo, los rangos intermedios también se corresponden entre sí, así como los niveles altos, respectivamente. Es de resaltar que, los niveles predominantes fueron moderados ambas variables, donde más de tres cuartas partes se inclinaron por los mismos; es decir, evidenciaron que su ambiente psicosocial como parte constitutiva de su familia presentan falencias en el aspecto de la convivencia intrafamiliar, además de considerar tener limitaciones para el manejo del conocimiento actualizado y confiable para la toma de decisiones en su desenvolvimiento laboral.

Con respecto a la asociación encontrada entre la V1_CSF y la V2_DL, se concordó con los hallazgos de Asipali (2022), así como los de Catpo (2020) y de Bustinza (2019), coincidiendo primordialmente en su vinculación directa, significativa y alta en las variables; mientras que en los resultados de Lira (2018) la relación fue moderada y significativa. Contrariamente al presente estudio, el Sánchez et al. (2020) en sus hallazgos no encontró una conexión de carácter significativo, aunque en este último se debió revisar minuciosamente los colaboradores en sus respuestas, así como los instrumentos para dar explicación alguna de los resultados encontrados.

Las discusiones sobre la coordinación de la actividad profesional y los aspectos referidos con las relaciones interfamiliares tienen lugar cada vez más en el entorno organizacional, donde el Modelo del refuerzo de Skinner explica cómo la conducta humana se modifica en función de las consecuencias que se obtienen al realizarla. Según esta teoría, las conductas que son recompensadas o reforzadas tienden a repetirse, mientras que las conductas que son castigadas o penalizadas tienden a disminuir o extinguirse. Según esta teoría, el comportamiento humano está influenciado por las consecuencias que siguen a dicho comportamiento. Ciertamente, el refuerzo positivo y negativo puede afectar el desempeño laboral, tal como lo expusieron Chiavenato (2017) y Freire y Corrales (2018), así que, se está de acuerdo con Bronfrenbrenner (1976), tomando como punto de partida el Enfoque Ecosistémico, la familia puede ser vista como un eslabón responsable de varias decisiones en la vida de una persona.

Ciertamente, la función familiar se refiere al objetivo o propósito que tiene la familia como sistema, que suele ser el bienestar y el desarrollo de sus integrantes. El clima social familiar es el resultado de la interacción entre la estructura y la función familiar, así como de las influencias del entorno. Se puede definir como el conjunto de percepciones, actitudes, sentimientos y comportamientos que caracterizan la convivencia familiar. Así, un clima social familiar positivo se caracteriza por la comunicación, el afecto, el apoyo, la cooperación y el respeto mutuo, mientras que un clima social familiar negativo se caracteriza por la falta o distorsión de estos elementos.

Por su lado, Moos et al. (1995) en su teoría del CSF menciona que, entre los aspectos que se deben tener en cuenta en el proceso de construcción de la relación donde resulta vital, pues una comunicación continua permite prevenir problemas o atenderlos en sus etapas iniciales, además del desarrollo que se traduce en una mayor autoeficacia, y en el desarrollo de competencias variadas, requiriendo la estabilidad para lograr equilibrio y organización dentro de la familia. Ciertamente, estas teorías apoyan a entender mejor los resultados obtenidos, ya que por medio del manejo de normas y el respeto a ciertos roles determinados. Si bien los roles profesionales son parte integral del

mantenimiento de la economía familiar, en algún momento el manejo de la vida personal y profesional genera tensión y conflicto.

Para el objetivo 1, se ha determinado en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D1_Trabajo en equipo una vinculación directa, significativa con un alto grado de asociación, cuyos niveles predominantes fueron los intermedios con alrededor de las tres cuartas partes de los operarios y que, al sumársele los rangos bajos y negativos implicarían falencias generales en tener una convivencia intrafamiliar adecuada, y que se corresponden con dificultades en laborar integradamente con sus pares, además de costarle identificar en sus puestos sus respectivas responsabilidades.

En este escenario, los miembros de la familia sienten conexión emocional con los demás y se comunican de manera franca y eficiente, logrando profundizar en una relación estable. De esta manera, se está de acuerdo con lo expresado en la teoría del Friedman (1980), cuando los empleados reciben ayuda y apoyo de sus compañeros y familiares, se ven obligados a reaccionar con buenas actitudes y acciones, pero cuando esto es todo lo contrario, afecta su convivencia laboral e incluso en propio hogar, tal como lo evidenció Moya (2019) en sus hallazgos, donde demostró la violencia intrafamiliar guarda relación con en el desempeño laboral, propiciando estrés, ansiedad, depresión y reducción de efectividad laboral. Asimismo, Tirado (2017) argumentó que el desempeño (laboral) guarda estrecha relación con la violencia intrafamiliar y que la empresa no presta la suficiente atención al ámbito socio-familiar de sus empleados. Por su lado, Gómez y Colonia (2021) encontró que los aspectos de carga laboral por el estrés están vinculados inversamente con el clima familiar.

Para el objetivo 2, se ha determinado en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D2_Eficiencia una vinculación directa, significativa con un alto grado de asociación, cuyos niveles predominantes fueron los intermedios con alrededor de las tres cuartas partes de los operarios y que, al sumársele los rangos bajos y negativos implicaría que su ambiente psicosocial familiar no es el más adecuado, y que a su vez se corresponden con dificultades para hacer sus labores con los procedimientos exigidos, y en un tiempo no acorde con base a la planificación.

En este particular, Robbins y Judge (2017) argumentó que, el trabajo profesional ocupa cada vez más tiempo en la vida de las personas, se transforma en otros significados tangibles, se vuelve foco de atención como fuente de estatus, realización de la personalidad, reconocimiento y foco de la iniciativa propia y proactiva. Actualmente, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo y dedican poco tiempo a la familia y amigos, tal como lo argumentó también en sus hallazgos Medina (2017), donde dice que, para reducir el impacto, las familias a menudo utilizan la compensación, esperando que los miembros de la familia sean conscientes de la necesidad de esta obligación, dada la relación insatisfactoria. Por su lado, Casuso (2019) mencionó que las familias se enfrentan un conjunto de exigencias asociadas a la articulación en los diferentes contextos donde se ubican y los diferentes roles (matrimonios, padres, profesionales), siendo muy compleja su comprensión en las organizaciones empresariales. Estos estudios han permitido explicar cómo los participantes perciben las actividades profesionales que afectan su vida personal, sugiriendo la relación entre el trabajo y la familia y la relación entre los dos.

Para el objetivo 3, se ha determinado en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D3_Iniciativa una vinculación directa, significativa con un moderado grado de asociación, cuyos niveles predominantes fueron los intermedios y bajos con alrededor de las tres cuartas partes de los operarios y que, al sumársele los rangos negativos, implicando tener aprietos familiares en su unión en cierta medida y que, a su vez se corresponden con debilidades para emprender nuevas actividades proactivamente; así como la falta de apoyo en identificar errores de sus compañeros en actividades y para tener nuevas ideas para apoyarlos.

La iniciativa y/o proactividad de los operarios, en una función pueden intrínseca de cada uno de ellos, y puede contribuir a ventajas que a su vez conducen a la satisfacción o el rendimiento en otra, y que es afectada por varios aspectos, siendo uno de ellos las dificultades intrafamiliares, introduciéndolo en un comportamiento laboral de pasividad, tal como lo expuso Silvana (2019) al demostrar la vinculación inversa, aunque baja, pero significativa entre la

interacción negativa familia-trabajo con la satisfacción (laboral). Asimismo, Mendoza (2017) examinó que el CSF y la satisfacción laboral van de la mano en los trabajadores, siendo relevante la integración familia-trabajo en todos los niveles laborales en la empresa.

Para el objetivo 4, se ha determinado en la bilateralidad entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D4_Eficacia una vinculación directa, significativa con un alto grado de asociación, cuyos niveles predominantes fueron los intermedios con alrededor de las tres cuartas partes de los operarios y que, al sumársele los rangos bajos y negativos que denotan falencias en su entorno familiar, el cual no es el más adecuado, y que se corresponden con dificultades para llevar sus tareas asignadas con calidad, además de no cumplir con sus metas propuestas por jefe, impuntualidades; falta de compromiso en los cronogramas establecidos de sus funciones.

Según la teoría de Chiavenato (2017) del comportamiento organizacional, las personas tratan de desempeñar tener eficacia en su rol para obtener ventajas variadas, cuyas ganancias en la actuación del personaje pueden compensar resultados no esperados de su grupo en su participación. Por tal razón, Según Stoner et al. (1996), el papel de la familia es brindar apoyo emocional a sus miembros, incluyendo amor, afecto e intimidad. Así que, en el desempeño de estas funciones, los grupos familiares abogan por ayuda y aliento en la solución de problemas personales y sociales. Tanto los grupos familiares como las actividades ocupacionales son importantes impulsores de la vida de las personas.

En síntesis, la familia se caracteriza como un conjunto de bienes, derechos, obligaciones y sentimientos, que muchas veces es más fuerte que las relaciones socioeconómicas, pues el trabajo de unos contribuye efectivamente al desarrollo y supervivencia de otros, ya que son muchas las personas que se sienten divididas entre la actividad familiar y la profesional, carecen de tiempo o de intereses y, a menudo, tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, por lo que las actividades profesionales tienen un fuerte impacto en el ámbito familiar. Así que, la relación entre estas dos áreas de la vida ha cambiado

significativamente debido a aspectos como cambios y diversidad en la composición familiar, así como cambios en los patrones y condiciones de trabajo.

Por su relevancia, la familia se caracteriza como un conjunto de bienes, derechos, obligaciones y sentimientos, que muchas veces es más fuerte que las relaciones socioeconómicas, pues el trabajo de unos contribuye efectivamente al desarrollo y supervivencia de otros. Son menos las personas que se sienten divididas entre la actividad familiar y la profesional, carecen de tiempo o de intereses y, a menudo, tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, por lo que las actividades profesionales tienen un fuerte impacto en el ámbito familiar. La relación entre estas dos áreas de la vida ha cambiado significativamente debido a aspectos como cambios y diversidad en la composición familiar, así como cambios en los patrones y condiciones de trabajo.

En las limitaciones, este documento también tuvo ciertas restricciones. En primer lugar, sólo se obtuvo un resultado relacionado con el trabajo en desenvolvimiento de los operarios y su clima familiar desde su auto percepción, pero hay más consecuencias relacionadas con el trabajo desde el punto de vista del liderazgo llevado a cabo que también podría impactarlo, así como otros factores laborales que tienen que ver con ingresos salariales, ergonomía, entorno, condiciones físicas y la organización en su gestión holística como es manejada. Estos aspectos no se estudiaron, aunque, se hubiese podido englobar e incluirse también dentro del estudio para tener una idea más general. Además, en las implicaciones para futuras investigaciones, las personas con diversos orígenes en el hogar y en el trabajo podrían mejorar el rendimiento en las tareas y la ciudadanía organizativa. En consecuencia, ellos los futuros estudios debe ponerse a prueba en diversas situaciones organizaciones desde la perspectiva holística.

Además, el modelo empírico sólo da una idea mayoritaria de lo propuesto por el investigador, por ello, se debió conocer la percepción mediante una entrevista no estructurada algunos ellos, donde hubiesen podido expresar con más profundidad su percepción de los factores laborales y sus implicaciones intrafamiliares, ya que no puede aplicarse a todos los datos y siempre habrá

excepciones, ya dentro de estos aspectos puede emergerse categorías del ambiente familiar y laboral, hay otras características que aumentan la riqueza.

Por último, el modelo empírico realizado pide a ciertos investigadores que analicen sobre los impactos del enriquecimiento climático doméstico (familiar) en diversos escenarios; es decir, el enriquecimiento trabajo-familia y se pueda que ahondar dentro del marco conceptual con muchas empresas para identificar los vínculos entre el clima familiar, el enriquecimiento familiar en el trabajo y los resultados laborales, ya se sostiene la idea que el clima familiar puede potenciar el impacto de la familia en el trabajo, mejorando en consecuencia el rendimiento en la tarea y el comportamiento de ciudadanía organizativa. Además, este es un debate que necesita ser profundizado desde diferentes perspectivas teórico-metodológicas que están claramente alineadas con diferentes proyectos empresariales, siendo esta discusión calificada de este tema de esencial, dada la ética y la política de los proyectos sociales dedicados a las profesiones de la clase trabajadora para un mejor bienestar laboral e intrafamiliar.

Este estudio contribuye de manera práctica, ya que contribuye al estudio de la interacción favorable entre trabajo y familia, centrándonos en la función positiva de la familia, afirmándose su vinculación directa y significativa, ya que donde hay un ambiente familiar sano está muy relacionado con el rendimiento familiar de los empleados en el trabajo, lo que impulsa los resultados laborales. Asimismo, este estudio empírico supone un avance en los estudios sobre el enriquecimiento del trabajo al destacarse las implicaciones del clima familiar.

Además, se une a un selecto grupo de investigaciones que han analizado los beneficios del enriquecimiento familiar ayuda a elevar los resultados en sus faenas laborales por su bienestar; es decir, el modelo empírico sugerido se ha centrado en el enriquecimiento del entorno familiar y propone que el clima familiar desempeña un papel esencial en el fomento de los avances laborales, implicando interacciones entre el trabajo y el hogar de las personas, ya que como es sabido el entorno familiar también puede tener un impacto esencial en el comportamiento organizativo y la psicología aplicada, donde se ha demostrado que los individuos pueden ser ayudados por su empresa o institución, pueden desarrollarse a sí mismos y a sus familias.

Así que, las características familiares, además del ambiente adecuado, pueden ofrecer a los individuos recursos para mejorar su vida profesional, debido que los miembros de la familia, pueden utilizar el capital social para ayudar a las personas a conseguir avanzar en sus carreras. En consecuencia, futuros estudios deberían analizar otros rasgos familiares que mejoren los dominios laborales de los empleados.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Para el objetivo general, se precisó una alta vinculación directa y positiva ($Rho=0.974$) además de significativa ($Sig.=0.000$) entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la V2_Desempeño laboral (V2_DL), implicando que los niveles más predominantes, regular (69%) de la V1_CSF y moderado (85%) de la V2_DL se corresponden en su mayoría entre sí, representando alrededor de las tres cuartas partes de los operarios y que, al sumársele los niveles bajos y negativos, denotan falencias en su entorno familiar en conjunto con dificultades para llevar en su desenvolvimiento laboral. Entonces, la suposición general (hipótesis) del investigador fue aprobada, donde: *“El clima social familiar se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsac SAC, en Ventanilla, en el año 2022”*.
2. En el objetivo 1, se precisó una alta vinculación directa y positiva ($Rho=0.940$) además de significativa ($Sig.=0.000$) entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D1_Trabajo en equipo, implicando que los niveles más predominantes, regular (69%) de la V1_CSF y moderado (79%) de la D1_Trabajo en equipo se corresponden en su mayoría entre sí, y que al sumársele los niveles bajos y negativos, denotan falencias en tener una convivencia intrafamiliar adecuada en conjunto con dificultades en laborar integradamente con sus pares, además de costarle identificar en sus puestos sus respectivas responsabilidades. Entonces, la suposición hipótesis 1 del investigador fue aprobada, donde: *“El clima social familiar se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsac SAC, en Ventanilla, en el año 2022”*.
3. En el objetivo 2, se precisó una alta vinculación directa y positiva ($Rho=0.943$) además de significativa ($Sig.=0.000$) entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D2_Eficiencia, implicando que los niveles más

predominantes, regular (69%) de la V1_CSF y moderado (61%) de la D2_Eficiencia se corresponden en su mayoría entre sí, y que al sumársele los niveles bajos y negativos, denotan que su ambiente psicosocial familiar no es el más adecuado en conjunto con dificultades para hacer sus labores con los procedimientos exigidos. Entonces, la hipótesis 2 del investigador fue aprobada, donde: *“El clima social familiar se relaciona significativamente con la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022”*.

4. En el objetivo 3, se precisó una moderada vinculación directa y positiva ($Rho=0.683$) además de significativa ($Sig.=0.000$) entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D3_Iniciativa, implicando que los niveles más predominantes, regular (69%) de la V1_CSF y bajo (75%) de la D3_Iniciativa se corresponden en su mayoría entre sí, y que al sumársele los niveles bajos y negativos, respectivamente, implicaría que presentan aprietos familiares en su unión, en conjunto con debilidades para emprender nuevas actividades proactivamente; así como la falta de nuevas ideas para apoyarlos. Entonces, la hipótesis 3 del investigador fue aprobada, donde: *“El clima social familiar se relaciona significativamente con la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022”*.
5. En el objetivo 4, se precisó una alta vinculación directa y positiva ($Rho=0.888$) además de significativa ($Sig.=0.000$) entre la V1_Clima social familiar (V1_CSF) y la D4_Eficacia, implicando que los niveles más predominantes, regular (69%) de la V1_CSF y moderado (53%) de la D4_Eficacia se corresponden en su mayoría entre sí, y que al sumársele los niveles bajos y negativos, denotan falencias en su entorno familiar, además de dificultades para llevar sus tareas asignadas, impuntualidades; falta de compromiso en los cronogramas establecidos de sus funciones. Entonces, la hipótesis 4 del investigador fue aprobada, donde: *“El clima social familiar se relaciona significativamente con la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022”*.

4.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la plana gerencial de la empresa Logisminsa SAC en Ventanilla, identificar algunas medidas de apoyo familiar que ayudan a los operarios a conciliar las responsabilidades laborales y familiares, que incluya el acceso de los a beneficios salarios recompensando su desenvolvimiento en sus faenas, respetando la legislación laboral; contratos y convenios colectivos celebrados entre empleados y patrón. Además, de la flexibilidad de los horarios de trabajo en los segmentos formales; y transferencias de ingresos a las familias a través de programas sociales gubernamentales.
2. Se recomienda al gerente de la Logisminsa SAC adoptar prácticas que se centren en la calidad de vida de los empleados, programas de bienestar, implementación de cupones para alimentos, conferencias, capacitación y otras actividades destinadas a promover el bienestar, el desarrollo personal y la inteligencia emocional de los empleados en pro de incentivar el trabajo en equipo de los operarios.
3. Se recomienda al jefe de recursos humanos, contratar por horas a un especialista del ámbito social y psicológico para determinar el impacto del trabajo en la vida familiar de los empleados, ya es un aspecto importante de la organización, debido a que la familia es un eslabón relevante que puede influir en diversas decisiones, y así apoyarlos en estos aspectos para elevar su eficacia laboral.
4. En la mejora de la iniciativa proactiva, los supervisores en conjunto con los coordinadores de cada departamento, deben fijarse en realizar talleres donde se empodere a sus empleados con la empresa, pero estableciendo límites, siendo muy importante que sepan que pueden tomar iniciativas, aunque no cuenten con tu aprobación directa para cada una de ellas. Esto significa que se necesita darles poder para tomar ciertas decisiones, dejando en claro hasta dónde pueden llegar sin afectar el trabajo de otros

miembros del equipo, o incluso comprometer el desempeño y la imagen de la empresa.

5. La gerencia general, debe invertir en la mejora de los empleados, ya que generalmente, los operarios que toman en cuenta los resultados esperados de la empresa son los que se sienten más seguros. Por tanto, si se desea que esta actitud forme parte del equipo todos los días, una buena formación y desarrollo profesional les ayudaría significativamente, donde se resalten los logros, por pequeños que sean, y con una retroalimentación que enfatice cuánto contribuye la actitud del mismo a la empresa y al trabajo de otros profesionales, inclusive si es un resultado pequeño, mostrarlo también es una forma de motivarlos empleado a actuar así con más frecuencia.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Granica.
- Aragón, J. (2018). *Clima Social Familiar e Inteligencia Emocional en estudiantes de tercero a quinto de secundaria de Villa María del Triunfo, Lima*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Episteme.
- Asipali, B. (2022). *Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81791>
- Ballestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (7ma ed.). BL Consultores Asociados.
- Bernal, T, Melendro, M., Charry, C., Going, R. (2019). La Influencia de la familia y la educación en la autonomía de los jóvenes: Una revisión sistemática. *Revista de pedagogía. Bordón*, 72(2), 29-44 DOI: 10.13042/Bordon.2020.76175
- Bernárdez, L. (2007). *Desempeño organizacional: conceptos y herramientas para la mejora, creación e incubación de nuevas organizaciones*. Global Business Press.
- Bronfrenbrenner, U. (1976). The Experimental Ecology of Education. *Educational Research Journal*, Mayo, 5–15.
- Bustinza, G. (2019). *Relaciones intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes turístico waynapicchu S.A. – Cusco*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3868>
- Camacho-Sandoval, J. (2008). Asociación entre variables. Correlación no paramétrica. *Acta Médica Costarricense*, 50(3), 144–146.
- Castillo, C. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú.

- Casullo, G. (2012). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*.
- Casuso, D. (2019). *Clima social familiar en trabajadores del área de producción de una empresa de consumo masivo en Lurigancho - Chosica*. Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Catpo, L. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019*.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra ed.). McGraw-Hill.
- Claire, M., & Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77–83.
- Corraliza, J. (1987). *La experiencia del ambiente*. Tecnos.
- Crespo, V. (2019). *Conductas antisociales – delictivas en adolescentes de una institución educativa de Villa El Salvador con alto y bajo clima social familiar*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú.
- De la Peña, G., y Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 31-44.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200003&lng=es&tlng=es.
- Fernández, M. (2021). *Relación Conflicto Trabajo - Familia y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Empresas Públicas y Privadas*. Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13209/Fernandez_Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, R. (1987). *El ambiente*. Pirámide.
- Freedman, G. (1980). *Family and environment: An Ecosystem Perspective*. Burgess.
- Freire, J., & Corrales, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el

desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(4), 53–68.

GED-OIT. (2022). *Trabajo y Familia - Establecer un lugar de trabajo compatible con la vida familiar*.

Gómez, V., & Colonia, A. (2021). *Estrés laboral y clima social familiar en el personal técnico de enfermería, de un hospital público de Lima, 2020*.

Guadalupe, N. (2015). *Clima Social Familiar y Rendimiento Académico en estudiantes del cuarto grado del nivel secundario. Institución Educativa San Juan de la Libertad, Chachapoyas - 2013*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Jiménez, J. (2017). *Concienciar acerca de los problemas intrafamiliares y sus consecuencias en el desempeño laboral, en los docentes del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, mediante la elaboración de un plan de capacitaciones*. Tesis de tecnicatura, Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Latorre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Tesis doctoral, Universidad de Valencia.

Lira, Y. (2018). *Clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Santa Anita, 2018*.

Llopis, J. (2020). Las personas son el principal activo de una empresa. IESE. <https://blog.iese.edu/estilosdedireccion/2020/12/11/las-personas-son-el-principal-activo-de-una-empresa/>

Martínez, A., Itzaso, L. Herrero, D. (2019). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*. Vol. 10. <https://www.rips.cop.es/pdf/art232019e23.pdf>

Medina, E. (2017). *Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la Bodega zona 1 de Megaprofer S.A*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato.

- Mendoza, S. (2017). *Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla. Piura, 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Moos, R., Trickett, E., & Moos, E. (1995). *Escalas de Clima Social* (3ra ed.). TEA.
- Moya, C. (2019). *Violencia intrafamiliar y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation S.A en la provincia de Cotopaxi cantón Latacunga*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2012). *Haciendo lo mejor para las familias*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264190474-es>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021). *OIT presenta herramienta virtual para la conciliación familia-trabajo destinada a empresas de América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_812032/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). *La participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018). *El Mercado Laboral Femenino en América Latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública*. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/1a478be26f1405ab6c232f0576a2e83dfe3495c7e60fc74172eea962cfc6503b.pdf>
- OIT-PNUD. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. OIT-PNUD.
- Oseda, D., Ruiz, J., Hurtado, D., y Añaños, M. (2020). Clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes de una universidad pública de lima. *Conrado*, 16(77), 26-31.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600026&lng=es&tlng=es.

Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ra ed.). FEDUPEL.

Pérez, T., y García, M. (2010). ¿Cuál es el estatus del concepto "historia de reforzamiento", de uso frecuente en el análisis de la conducta? *Revista mexicana de análisis de la conducta*, 36(3), 77-91. <https://doi.org/10.5514/rmac.v36.i3.05>

Plazas, E. (2006). B. F. Skinner: la búsqueda de orden en la conducta voluntaria. *Universitas Psychologica*, 5(2), 371-384. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200013&lng=en&tlng=es.

Quijano, S. (2022). Influencia del funcionamiento familiar en la conducta de los adolescentes. Una revisión de la literatura científica (2017- 2021). *REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología*, 5(12). ISSN: 2661-670X, ISSN-L: 2661-670X. <https://doi.org/10.33996/repsi.v5i12.73>

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ma ed.). Pearson Educación.

Rodríguez, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. Universidad Católica de Colombia. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1292&context=eq>

Rojas, D. (2019). *Relación entre Familia y Trabajo desde un Enfoque Histórico*. <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2766/Relaci%C3%B3n%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist%C3%B3rico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero-Saldaña, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería Del Trabajo*, 6(3), 105–114.

Sánchez, M., Casas, J., Luján, P., & Gallardo, A. (2020). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la Empresa Pesquera Lala Fish

E.I.R.L. *Revista Científica Institucional TZHOECOEN*, 12(2), 154–160.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i2.1253>

Silvana, B. (2019). *Conciliación laboral trabajo familia y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Trujillo*.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed.). Pearson Educación.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). Limusa.

Tirado, A. (2017). *El desempeño laboral y la violencia intrafamiliar en el personal operativo y administrativo de las empresas Alvarado S.A. de la Provincia de Tungurahua del Canton Ambato*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato.

Topa, G., & Morales, J. (2007). Identificación organizacional y ruptura de contrato psicológico: sus influencias sobre la satisfacción de los empleados. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(3), 365–379.

Torrice, E., Santín, C., Andrés, M., Menéndez, S., y López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología*, 18(1), 45-59. Universidad de Murcia, España.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16718103.pdf>

Williams, N. (1993). Una aproximación a la medición del clima o ambiente de un sistema social-familiar. *Comportamiento*, 2(1).

Yglesias, L., Estrada, L., Miranda, A., Estrada, L., & Urbina, G. (2018). Diferenciación en necesidades motivacionales de logro, poder y filiación del personal docente y administrativo de una Universidad de Trujillo. *Revista de Investigación Estadística*, 1(5), 45–54.

ANEXOS

Anexo 1: Resolución de título del proyecto de investigación



RESOLUCIÓN N° 0268-2022/FDH-USS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- HUAMACCTO MENDOZA JAIME MARCIAL - LUJAN QUISPE DIANA	"SIGNIFICADO DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN LOS JÓVENES DEL ASENTAMIENTO HUMANO REUBICADOS DE SANTA ROSITA, DE LA ZONA HUÁSCAR, AÑO 2022."
2	- LLANTOY PILCO JHEIYMI FIORELLA - VELA SARMIENTO KATHERINE YESSENA	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA LOGÍSTICA LOGISMINSA SAC, VENTANILLA, AÑO 2022"
3	- BULNES GARCÍA NATHALIE - LIMA LIZANO DEYSI KARINA	"ABANDONO FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN LA DEPRESIÓN DE LOS RESIDENTES DEL CARGO IGNACIA RODOLFO VIUDA DE CANEVARO, RÍMAC 2022"
4	ESPÍRITU MILLÁN HILARIA	"SENTIMIENTOS DE LOS ADULTOS MAYORES PRODUCIDOS POR EL ABANDONO FAMILIAR EN EL DISTRITO DE HUÁNUCO - 2022"
5	HUAMANI OLORTEGUI DANY JOHN	"AYUDA HUMANITARIA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES HACIA LOS MIGRANTES VENEZOLANOS ASENTADOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, AÑO 2022."
6	BALBUENA REYES LUISA CAROLAINE	"INFLUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN LA VIOLENCIA FAMILIAR EN PACIENTES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO - BREÑA, LIMA, 2022"
7	ZUÑIGA VENEGAS GUADALUPE ALEXANDRA	"CRIANZA PARENTAL Y EL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR EN LOS PADRES DE FAMILIA, ASOCIACIÓN DE VIVIENDA SANTA ROSA DE LIMA, AÑO 2022."
8	- HUASCO TITO AQUELIN PAOLA - QUISPE APAZA LEIA VICTORIA	"VIOLENCIA FAMILIAR EN TIEMPOS DE COVID-19 EN ADOLESCENTES DE 5TO. SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MICAELA BASTIDAS, ATE, 2022"
9	FRANCO BRAVO CHRISTYANE ARLETTE	"APOYO SOCIAL PERCIBIDO POR LOS PADRES DE FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALMIRANTE MIGUEL GRAU, DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2022"
10	- PALOMARES CAYCHO BETZABETH MARICIELO - VIDARTE REQUEJO ROXANA DEL PILAR	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGENIERÍA Y PROYECTOS MAYORCA SAC, AÑO 2022"
11	GARCÍA ANASTACIO VENERIS	"AISLAMIENTO SOCIAL Y LOGRO DE APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DEL 4° Y 5° AÑO, INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALFRED NOBEL, COMAS, 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Diosés Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades


Mg. Delgado Vega Paula Elvira
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades
074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS
Km. 5 Carretera a Rimac

Anexo 2: Carta de aceptación de la institución



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 22 de abril del 2022

Quien suscribe:

Jefe de Recursos Humanos Logisminsca S.A.C.: Freddy Mogollon Ronquillo

Autoriza: para recojo de información en función al proyecto de investigación, denominado: **Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsca SAC, Ventanilla, Año 2022.**

Por medio del presente, el que suscribe, señor Freddy Mogollon Ronquillo, jefe de recursos humanos, **AUTORIZO** a los estudiantes Jheyimi Fiorella Llantoy Pilco identificada con DNI.44774313 ORCID # 0000-0003-0595-8018 y Katherine Yessenia Vela Sarmiento con DNI: 73587274 ORCID # 0000-0002-0677-3579 autoras del trabajo de investigación denominado **Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsca SAC, Ventanilla, Año 2022**, la participación de los colaboradores de la empresa para la aplicación y llenado de dos cuestionarios, a saber: (1) Escala de Clima Social Familiar (FES) (Moos et al., 1995, adaptado por Crespo, 2019), (2) Cuestionario sobre Desempeño Laboral (Castillo, 2019). Los mismos requieren de un tiempo de aplicación de máximo 45 minutos en total, con fines exclusivamente académicos para la elaboración de su tesis, enunciada líneas arriba de quien se solicita la absoluta confidencialidad de información solicitada.

Atentamente,



MOGOLLON RONQUILLO FREDDY
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
LOGISMINSA S.A.C.

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsa SAC, Ventanilla, Año 2022”					
Problema	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1: Clima Social Familiar		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Problema general: ¿Cómo se relacionan el clima social familiar y el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?</p> <p>Problemas específicos: -¿Cómo se relacionan el clima social familiar y el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?</p> <p>-¿Cómo se relacionan el clima social familiar y la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?</p> <p>-¿Cómo se relacionan el clima social familiar y la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima social familiar y el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos: -Identificar la relación entre el clima social familiar y el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p> <p>-Identificar la relación entre el clima social familiar y la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p> <p>-Identificar la relación entre el clima social familiar y la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p>	<p>Hipótesis general: El clima social familiar se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: -El clima social familiar se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p> <p>-El clima social familiar se relaciona significativamente con la eficiencia de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p> <p>-El clima social familiar se relaciona significativamente con y la iniciativa de los operarios de la empresa logística Logisminsa SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p>	Relación	-Cohesión. -Expresividad. -Conflicto.	Ordinal Dicotómico: verdadero (1), falso (2).
			-Desarrollo	-Autonomía. -Actuación. -Intelectual cultural. -Social recreativa. -Moralidad religiosa.	
			-Estabilidad	-Organización. -Control.	
			Variable 2: Desempeño laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
			-Trabajo en equipo.	-Integración al equipo. -Identificación.	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			-Eficiencia.	-Anticipación. -Capacidad.	

<p>-¿Cómo se relacionan el clima social familiar y la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsá SAC, en Ventanilla, en el año 2022?</p>	<p>-Precisar la relación entre el clima social familiar y la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsá SAC, en Ventanilla, en el año 2022.</p>	<p>-El clima social familiar se relaciona significativamente con y la eficacia de los operarios de la empresa logística Logisminsá SAC, en Ventanilla, en el año 2022</p>	<p>-Iniciativa. -Eficacia.</p>	<p>-Anticipación. -Capacidad. -Resultados obtenidos. -Resultados esperados. -Resultados esperados.</p>	
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística por utilizar</p>		
<p>TIPO: Correlacional</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN: Conformada 92 trabajadores.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 75 trabajadores</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Probabilístico</p>	<p>VARIABLE 1: Clima Social Familiar</p> <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo. Análisis de frecuencias y porcentuales</p> <p>INFERENCIAL: Confiability Alpha de Cronbach Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov Coeficiente de Rho de Spearman</p>		

Anexo 4: Instrumentos

Datos sociodemográficos

Nombre: _____ Sexo: _____ Edad: _____

Unidad en la que trabaja: _____ Antigüedad (años): _____

Grado de instrucción (GDI): _____ Máximo GDI en su familia: _____

Estado civil: _____ Cantidad de hijos (edades): _____

Familiares con los que vive: _____

Número de identificación (solo para ser llenado por los investigadores): _____

Escala de Clima Social Familiar (FES)

Instrucciones: # (no llenar): _____

A continuación, se le presenta este cuestionario con una serie de frases, las cuales debe leer y decidir si le parecen verdaderas o falsas en relación con su familia. Si usted cree que, con respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera, marque en la hoja de respuestas un aspa (X) en el espacio que corresponde a "V" (verdadero). Si cree que es falsa o casi siempre falsa, marque un aspa (X) en el espacio que corresponde a "F" (falso).

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

Siga el orden de numeración que tienen las frases aquí y en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa sobre su familia, así que no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta. Finalmente, recuerde que, por tratarse de su opinión, no hay respuestas correctas ni incorrectas.

#	Ítems	V	F
1	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	V	F
2	Los miembros de mi familia guardan a menudo sus sentimientos para sí mismos.	V	F

3	En mi familia peleamos mucho.	V	F
4	En general, ningún miembro de mi familia decide por su cuenta.	V	F
5	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	V	F
6	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	V	F
7	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	V	F
8	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a la iglesia.	V	F
9	Las actividades de mi familia se planifican con cuidado.	V	F
10	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	V	F
11	Muchas veces da la impresión de que en casos estamos "pasando el rato".	V	F
12	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	V	F
13	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	V	F
14	En mi familia nos esforzamos para mantener la independencia de cada uno.	V	F
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	V	F
16	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).	V	F
17	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	V	F
18	En mi casa no rezamos en familia.	V	F
19	En mi casa somos muy ordenados y limpios.	V	F
20	En mi familia hay muy pocas normas que cumplir.	V	F
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	V	F
22	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	V	F
23	En mi casa a veces nos molestamos tanto que golpeamos o rompemos algo.	V	F
24	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	V	F
#	Ítems		
25	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.	V	F
26	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	V	F
27	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	V	F
28	A menudo hablamos del sentido religioso de la navidad, semana santa, etc.	V	F

29	En mi casa muchas veces resulta difícil encontrar las cosas necesarias.	V	F
30	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	V	F
31	En mi familia estamos fuertemente unidos.	V	F
32	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	V	F
33	Los miembros de mi familia casi nunca expresamos nuestra cólera.	V	F
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	V	F
35	Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	V	F
36	Nos interesan poco las actividades culturales.	V	F
37	Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	V	F
38	No creemos ni en el cielo ni en el infierno.	V	F
39	En mi familia la puntualidad es muy importante.	V	F
40	En mi casa las cosas se hacen de una manera establecida.	V	F
41	Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que alguien sea voluntario.	V	F
42	En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	V	F
43	Las personas de mi casa nos criticamos frecuentemente unas a otras.	V	F
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	V	F
45	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	V	F
46	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	V	F
47	En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	V	F
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	V	F
49	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	V	F
50	En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	V	F
51	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	V	F
52	En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	V	F

5 3	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	V	F
5 4	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en sí mismo cuando surge un problema.	V	F
5 5	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o en el colegio.	V	F
5 6	Uno de los miembros de mi familia toca algún instrumento musical.	V	F
5 7	Ninguno en mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	V	F
5 8	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	V	F
5 9	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	V	F
6 0	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	V	F
6 1	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	V	F
6 2	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	V	F
6 3	Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos en suavizar las cosas y lograr la paz.	V	F

#	Ítems		
6 4	Las personas de mi familia reaccionan firmemente al defender sus propios derechos.	V	F
6 5	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	V	F
6 6	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	V	F
6 7	Los miembros de mi familia asistimos a veces a cursillos y clases por afición o por interés.	V	F
6 8	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	V	F
6 9	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	V	F
7 0	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	V	F
7 1	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	V	F
7 2	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	V	F
7 3	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	V	F
7 4	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	V	F
7 5	“Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.	V	F

76	En mi casa ver televisión es más importante que leer.	V	F
77	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	V	F
78	En mi casa leer la biblia u otro texto sagrado es algo importante.	V	F
79	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	V	F
80	En mi casa las normas son muy rígidas y “tienen” que cumplirse.	V	F
81	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	V	F
82	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	V	F
83	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	V	F
84	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	V	F
85	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	V	F
86	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	V	F
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	V	F
88	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	V	F
89	En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	V	F
90	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	V	F

Anexo 4. Tabla de valoración de las alternativas de la Escala del FES

Ítem	Alternativa y valor				Ítem	Alternativa y valor				Ítem	Alternativa y valor			
1	V	1	F	0	31	V	1	F	0	61	V	0	F	1
2	V	0	F	1	32	V	1	F	0	62	V	1	F	0
3	V	0	F	1	33	V	1	F	0	63	V	1	F	0
4	V	1	F	0	34	V	1	F	0	64	V	1	F	0
5	V	1	F	0	35	V	1	F	0	65	V	0	F	1
6	V	1	F	0	36	V	0	F	1	66	V	1	F	0
7	V	1	F	0	37	V	1	F	0	67	V	1	F	0
8	V	1	F	0	38	V	1	F	0	68	V	1	F	0
9	V	1	F	0	39	V	1	F	0	69	V	1	F	0
10	V	1	F	0	40	V	0	F	1	70	V	0	F	1
11	V	0	F	1	41	V	0	F	1	71	V	1	F	0
12	V	1	F	0	42	V	1	F	0	72	V	1	F	0
13	V	0	F	1	43	V	0	F	1	73	V	0	F	1
14	V	1	F	0	44	V	0	F	1	74	V	0	F	1
15	V	1	F	0	45	V	1	F	0	75	V	1	F	0

16	V	0	F	1	46	V	0	F	1	76	V	0	F	1
17	V	1	F	0	47	V	1	F	0	77	V	0	F	1
18	V	1	F	0	48	V	1	F	0	78	V	1	F	0
19	V	1	F	0	49	V	0	F	1	79	V	0	F	1
20	V	0	F	1	50	V	1	F	0	80	V	0	F	1
21	V	1	F	0	51	V	1	F	0	81	V	1	F	0
22	V	0	F	1	52	V	0	F	1	82	V	1	F	0
23	V	0	F	1	53	V	0	F	1	83	V	1	F	0
24	V	0	F	1	54	V	0	F	1	84	V	0	F	1
25	V	0	F	1	55	V	0	F	1	85	V	1	F	0
26	V	1	F	0	56	V	1	F	0	86	V	1	F	0
27	V	1	F	0	57	V	0	F	1	87	V	0	F	1
28	V	1	F	0	58	V	1	F	0	88	V	1	F	0
29	V	0	F	1	59	V	1	F	0	89	V	1	F	0
30	V	0	F	1	60	V	1	F	0	90	V	1	F	0

Cuestionario de Desempeño Laboral

Instrucciones: # (no llenar):

Este cuestionario contiene ítems cómo percibes tu desempeño laboral en tu trabajo. Para ello, debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral. Todas tus respuestas serán anónimas.

Respuestas: 1 = Nunca | 2 = Casi nunca | 3 = A veces | 4 = Casi siempre | 5 = Siempre.

#	Dimensiones / Ítems	Respuestas				
D 1	Trabajo en equipo					
1	Me agrada trabajar con mis compañeros de cuadrilla.	1	2	3	4	5
2	Creo lazos de amistad con mis compañeros.	1	2	3	4	5
3	Me muestro abierto al cambio.	1	2	3	4	5
4	Colaboro con los demás para lograr objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
5	Tengo una actitud positiva y proactiva.	1	2	3	4	5
6	Promuevo el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
D 2	Eficiencia					
7	Termino mi trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
8	Ejecuto mis actividades según los procedimientos establecidos.	1	2	3	4	5
9	Trabajo diariamente mi planificación.	1	2	3	4	5
10	Identifico rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	1	2	3	4	5
11	Ordeno mis herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.	1	2	3	4	5

1 2	Realizo un buen uso de los materiales entregados.	1	2	3	4	5
D 3	Iniciativa					
1 3	Presento nuevas ideas para mejorar los procesos.	1	2	3	4	5
1 4	Puedo emprender mis actividades sin esperar a que me lo soliciten.	1	2	3	4	5
1 5	Cuando termino una tarea, busco nuevas asignaciones.	1	2	3	4	5
1 6	Ayudo y motivo a tus compañeros.	1	2	3	4	5
1 7	Identifico errores y trabajo para resolverlos.	1	2	3	4	5
D 4	Eficacia					
1 8	Cumplo con las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
1 9	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	1	2	3	4	5
2 0	Cumplo con las metas propuestas por la empresa o mi jefe inmediato.	1	2	3	4	5
2 1	Mantengo la puntualidad en mi asistencia al trabajo.	1	2	3	4	5
2 2	Cumplo mis funciones dentro del cronograma establecido.	1	2	3	4	5
2 3	Cumplo mis funciones con los resultados esperados.	1	2	3	4	5

Anexo 5: Juicio de Experto

Validación Experto

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Lic. Rosa María Rosas Merino
2.	PROFESIÓN	Trabajadora Social
	ESPECIALIDAD	Trabajo Social
	GRADO ACADÉMICO	Licenciada – 2da Especialidad en Gestión de Bienestar Social - UNFV
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	35 años laborales
	CARGO	Jefe de Bienestar y Responsabilidad Social
Título de la Investigación: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsa SAC, Ventanilla, Año 2022		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Jheyimi Fiorella Llantoy Pilco • Katherine Yessenia Vela Sarmiento
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01 "CLIMA SOCIAL FAMILIAR"	A(X)	D ()
01	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
02	Los miembros de mi familia guardan a menudo sus sentimientos para sí mismos.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
03	En mi familia peleamos mucho.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
04	En general, ningún miembro de mi familia decide por su cuenta.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	

06	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
07	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	A(X) Sugerencia:	D ()
08	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a la iglesia.	A(X) Sugerencia:	D ()
09	Las actividades de mi familia se planifican con cuidado.	A(X) Sugerencia:	D ()
10	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	A(X) Sugerencia:	D ()
11	Muchas veces da la impresión de que en casos estamos "pasando el rato".	A(X) Sugerencia:	D ()
12	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	A(X) Sugerencia:	D ()
13	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	A(X) Sugerencia:	D ()
14	En mi familia nos esforzamos para mantener la independencia de cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	A(X) Sugerencia:	D ()
16	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).	A(X) Sugerencia:	D ()
17	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	A(X) Sugerencia:	D ()
18	En mi casa no rezamos en familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
19	En mi casa somos muy ordenados y limpios	A(X) Sugerencia:	D ()
20	En mi familia hay muy pocas normas que cumplir.	A(X) Sugerencia:	D ()
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	A(X) Sugerencia:	D ()
22	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	A(X) Sugerencia:	D ()
23	En mi casa a veces nos molestamos tanto que golpeamos o rompemos algo.	A(X) Sugerencia:	D ()
24	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	A(X) Sugerencia:	D ()
25	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
26	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	A(X) Sugerencia:	D ()
27	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	A(X) Sugerencia:	D ()
28	A menudo hablamos del sentido religioso de la navidad, semana santa, etc.	A(X) Sugerencia:	D ()

29	En mi casa muchas veces resulta difícil encontrar las cosas necesarias.	A(X) Sugerencia:	D ()
30	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	A(X) Sugerencia:	D ()
31	En mi familia estamos fuertemente unidos.	A(X) Sugerencia:	D ()
32	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	A(X) Sugerencia:	D ()
33	Los miembros de mi familia casi nunca expresamos nuestra cólera.	A(X) Sugerencia:	D ()
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	A(X) Sugerencia:	D ()
35	Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	A(X) Sugerencia:	D ()
36	Nos interesan poco las actividades culturales.	A(X) Sugerencia:	D ()
37	Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	A(X) Sugerencia:	D ()
38	No creemos ni en el cielo ni en el infierno.	A(X) Sugerencia:	D ()
39	En mi familia la puntualidad es muy importante.	A(X) Sugerencia:	D ()
40	En mi casa las cosas se hacen de una manera establecida.	A(X) Sugerencia:	D ()
41	Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que alguien sea voluntario.	A(X) Sugerencia:	D ()
42	En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	A(X) Sugerencia:	D ()
43	Las personas de mi casa nos criticamos frecuentemente unas a otras.	A(X) Sugerencia:	D ()
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	A(X) Sugerencia:	D ()
45	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	A(X) Sugerencia:	D ()
46	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	A(X) Sugerencia:	D ()
47	En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	A(X) Sugerencia:	D ()
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	A(X) Sugerencia:	D ()
49	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	A(X) Sugerencia:	D ()
50	En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	A(X) Sugerencia:	D ()
51	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	A(X) Sugerencia:	D ()

52	En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	A(X) Sugerencia:	D ()
53	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	A(X) Sugerencia:	D ()
54	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en sí mismo cuando surge un problema.	A(X) Sugerencia:	D ()
55	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o en el colegio.	A(X) Sugerencia:	D ()
56	Uno de los miembros de mi familia toca algún instrumento musical.	A(X) Sugerencia:	D ()
57	Ninguno en mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	A(X) Sugerencia:	D ()
58	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	A(X) Sugerencia:	D ()
59	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	A(X) Sugerencia:	D ()
60	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	A(X) Sugerencia:	D ()
61	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	A(X) Sugerencia:	D ()
62	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	A(X) Sugerencia:	D ()
63	Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos en suavizar las cosas y lograr la paz.	A(X) Sugerencia:	D ()
64	Las personas de mi familia reaccionan firmemente al defender sus propios derechos.	A(X) Sugerencia:	D ()
65	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	A(X) Sugerencia:	D ()
66	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	A(X) Sugerencia:	D ()
67	Los miembros de mi familia asistimos a veces a cursillos y clases por afición o por interés.	A(X) Sugerencia:	D ()
68	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	A(X) Sugerencia:	D ()
69	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	A(X) Sugerencia:	D ()
70	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	A(X) Sugerencia:	D ()
71	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	A(X) Sugerencia:	D ()
72	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	A(X) Sugerencia:	D ()
73	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	A(X) SUGERENCIAS:	D ()

74	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	A(X) Sugerencia:	D ()
75	"Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
76	En mi casa ver televisión es más importante que leer.	A(X) Sugerencia:	D ()
77	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	A(X) Sugerencia:	D ()
78	En mi casa leer la biblia u otro texto sagrado es algo importante.	A(X) Sugerencia:	D ()
79	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	A(X) Sugerencia:	D ()
80	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	A(X) Sugerencia:	D ()
81	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
82	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	A(X) Sugerencia:	D ()
83	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	A(X) Sugerencia:	D ()
84	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	A(X) Sugerencia:	D ()
85	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	A(X) Sugerencia:	D ()
86	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	A(X) SUGERENCIAS:	D ()
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	A(X) Sugerencia:	D ()
88	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	A(X) Sugerencia:	D ()
89	En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	A(X) Sugerencia:	D ()
90	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	A(X) Sugerencia:	D ()

5 COMENTARIOS GENERALES

En general se aprueba y valida el cuestionario.

6 OBSERVACIONES

Juez Experto
DNI: 08451445

Tecnofij S.A. 

Lic. Rosa María Rosas I.
Resp. BIENESTAR SOCIAL
CASP: 4490

Validación Experto

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Lic. Rosa María Rosas Merino
2.	PROFESIÓN	Trabajadora Social
	ESPECIALIDAD	Trabajo Social
	GRADO ACADÉMICO	Licenciada – 2da Especialidad en Gestión de Bienestar Social - UNFV
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	35 años laborales
	CARGO	Jefe de Bienestar y Responsabilidad Social
Título de la Investigación: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsá SAC, Ventanilla, Año 2022		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Jheyimi Fiorella Llantoy Pilco • Katherine Yessenia Vela Sarmiento
3.2		
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 02 "DESEMPEÑO LABORAL"	
1	Me agrada trabajar con mis compañeros de cuadrilla.	A(X) D () Sugerencia:
2	Creo lazos de amistad con mis compañeros.	A(X) D () Sugerencia:
3	Me muestro abierto al cambio.	A(X) D () Sugerencia:
4	Colaboro con los demás para lograr objetivos del equipo.	A(X) D () Sugerencia:
5	Tengo una actitud positiva y proactiva.	A(X) D () Sugerencia:

6	Promuevo el trabajo en equipo.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
7	Termino mi trabajo en el tiempo establecido.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
8	Ejecuto mis actividades según los procedimientos establecidos.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
9	Trabajo diariamente mi planificación.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
10	Identifico rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
11	Ordeno mis herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
12	Realizo un buen uso de los materiales entregados.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
13	Presento nuevas ideas para mejorar los procesos.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
14	Puedo emprender mis actividades sin esperar a que me lo soliciten.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
15	Cuando termino una tarea, busco nuevas asignaciones.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
16	Ayudo y motivo a tus compañeros.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
17	Identifico errores y trabajo para resolverlos.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
18	Cumplo con las tareas asignadas.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
19	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
20	Cumplo con las metas propuestas por la empresa o mi jefe inmediato.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
21	Mantengo la puntualidad en mi asistencia al trabajo.	A(X)	S D ()
		Sugerencia:	
22	Cumplo mis funciones dentro del cronograma establecido.	A(X)	D ()
		Sugerencia:	
23	Cumplo mis funciones con los resultados esperados.	A(X)	S D ()
		Sugerencia:	

5 COMENTARIOS GENERALES

En general se aprueba y valida el cuestionario.

6 OBSERVACIONES

Juez Experto

DNI: 08451445

Tecnofil S.A. 

Lic. Rosa María Rosas N.
Resp. BIENESTAR SOCIAL
CASP. 4490

Validación Experto

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Nora Camacho Mansiquen
2.	PROFESIÓN	Trabajadora Social
	ESPECIALIDAD	Educación Superior
	GRADO ACADÉMICO	Doctora
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Treinta y Ocho años
	CARGO	Docente Principal UNFV.
Título de la Investigación: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsa SAC, Ventanilla, Año 2022		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	• Jheymi Fiorella Llantoy Pilco
3.2		• Katherine Yessenia Vela Sarmiento
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01 "CLIMA SOCIAL FAMILIAR"		
01	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	A (X)	D () Sugerencia:
02	Los miembros de mi familia guardan a menudo sus sentimientos para sí mismos.	A (X)	D () Sugerencia:
03	En mi familia peleamos mucho.	A (X)	D () Sugerencia:
04	En general, ningún miembro de mi familia decide por su cuenta.	A (X)	D () Sugerencia:
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	A (X)	D () Sugerencia:
06	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	A (X)	D () Sugerencia:

07	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	A(X) Sugerencia:	D ()
08	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a la iglesia.	A(X) Sugerencia:	D ()
09	Las actividades de mi familia se planifican con cuidado.	A(X) Sugerencia:	D ()
10	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	A(X) Sugerencia:	D ()
11	Muchas veces da la impresión de que en casos estamos "pasando el rato".	A(X) Sugerencia:	D ()
12	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	A(X) Sugerencia:	D ()
13	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	A(X) Sugerencia:	D ()
14	En mi familia nos esforzamos para mantener la independencia de cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	A(X) Sugerencia::	D ()
16	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).	A(X) Sugerencia:	D ()
17	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	A(X) Sugerencia:	D ()
18	En mi casa no rezamos en familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
19	En mi casa somos muy ordenados y limpios	A(X) Sugerencia:	D ()
20	En mi familia hay muy pocas normas que cumplir.	A(X) Sugerencia:	D ()
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	A(X) Sugerencia:	D ()
22	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	A(X) Sugerencia:	D ()
23	En mi casa a veces nos molestamos tanto que golpeamos o rompemos algo.	A(X) Sugerencia:	D ()
24	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	A(X) Sugerencia:	D ()
25	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
26	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	A(X) Sugerencia:	D ()
27	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	A(X) Sugerencia:	D ()
28	A menudo hablamos del sentido religioso de la navidad, semana santa, etc.	A(X) Sugerencia:	D ()
29	En mi casa muchas veces resulta difícil encontrar las cosas necesarias.	A(X) Sugerencia:	D ()

30	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	A(X) Sugerencia:	D ()
31	En mi familia estamos fuertemente unidos.	A(X) Sugerencia:	D ()
32	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	A(X) Sugerencia:	D ()
33	Los miembros de mi familia casi nunca expresamos nuestra cólera.	A(X) Sugerencia:	D ()
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	A(X) Sugerencia:	D ()
35	Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	A(X) Sugerencia:	D ()
36	Nos interesan poco las actividades culturales.	A(X) Sugerencia:	D ()
37	Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	A(X) Sugerencia:	D ()
38	No creemos ni en el cielo ni en el infierno.	A(X) Sugerencia:	D ()
39	En mi familia la puntualidad es muy importante.	A(X) Sugerencia:	D ()
40	En mi casa las cosas se hacen de una manera establecida.	A(X) Sugerencia:	D ()
41	Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que alguien sea voluntario.	A(X) Sugerencia:	D ()
42	En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	A(X) Sugerencia:	D ()
43	Las personas de mi casa nos criticamos frecuentemente unas a otras.	A(X) Sugerencia:	D ()
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	A(X) Sugerencia:	D ()
45	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	A(X) Sugerencia:	D ()
46	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	A(X) Sugerencia:	D ()
47	En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	A(X) Sugerencia:	D ()
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	A(X) Sugerencia:	D ()
49	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	A(X) Sugerencia:	D ()
50	En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	A(X) Sugerencia:	D ()
51	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	A(X) Sugerencia:	D ()
52	En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	A(X) Sugerencia:	D ()

53	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	A(X) Sugerencia:	D ()
54	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en sí mismo cuando surge un problema.	A(X) Sugerencia:	D ()
55	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o en el colegio.	A(X) Sugerencia:	D ()
56	Uno de los miembros de mi familia toca algún instrumento musical.	A(X) Sugerencia:	D ()
57	Ninguno en mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	A(X) Sugerencia:	D ()
58	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	A(X) Sugerencia:	D ()
59	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	A(X) Sugerencia:	D ()
60	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	A(X) Sugerencia:	D ()
61	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	A(X) Sugerencia:	D ()
62	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	A(X) Sugerencia:	D ()
63	Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos en suavizar las cosas y lograr la paz.	A(X) Sugerencia:	D ()
64	Las personas de mi familia reaccionan firmemente al defender sus propios derechos.	A(X) Sugerencia:	D ()
65	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	A(X) Sugerencia:	D ()
66	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	A(X) Sugerencia:	D ()
67	Los miembros de mi familia asistimos a veces a cursos y clases por afición o por interés.	A(X) Sugerencia:	D ()
68	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	A(X) Sugerencia:	D ()
69	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	A(X) Sugerencia:	D ()
70	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	A(X) Sugerencia:	D ()
71	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	A(X) Sugerencia:	D ()
72	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	A(X) Sugerencia:	D ()
73	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	A(X) SUGERENCIA S:	D ()
74	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	A(X) Sugerencia:	D ()

75	"Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
76	En mi casa ver televisión es más importante que leer.	A(X) Sugerencia:	D ()
77	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	A(X) Sugerencia:	D ()
78	En mi casa leer la biblia u otro texto sagrado es algo importante.	A(X) Sugerencia:	D ()
79	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	A(X) Sugerencia:	D ()
80	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	A(X) Sugerencia:	D ()
81	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
82	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	A(X) Sugerencia:	D ()
83	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	A(X) Sugerencia:	D ()
84	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	A(X) Sugerencia:	D ()
85	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	A(X) Sugerencia:	D ()
86	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	A(X) SUGERENCIA S:	D ()
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	A(X) Sugerencia:	D ()
88	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	A(X) Sugerencia:	D ()
89	En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	A(X) Sugerencia:	D ()
90	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	A(X) Sugerencia:	D ()

5 COMENTARIOS GENERALES

En general se aprueba y valida el cuestionario.

6 OBSERVACIONES

Juez Experto
DNI:


Nora Amalie Camacho Manrique
06157197

Validación Experto

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Nora Camacho Manrique.
2.	PROFESIÓN	Trabajadora Social
	ESPECIALIDAD	Educación Superior
	GRADO ACADÉMICO	Doctora
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	Treinta y ocho años
	CARGO	Docente Principal UNFV.
Título de la Investigación: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsac SAC, Ventanilla, Año 2022		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Jheyimi Fiorella Llantoy Pilco • Katherine Yessenia Vela Sarmiento
3.2		
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 02 "DESEMPEÑO LABORAL"		
1	Me agrada trabajar con mis compañeros de cuadrilla.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
2	Creo lazos de amistad con mis compañeros.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
3	Me muestro abierto al cambio.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
4	Colaboro con los demás para lograr objetivos del equipo.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
5	Tengo una actitud positiva y proactiva.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
6	Promuevo el trabajo en equipo.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	

7	Termino mi trabajo en el tiempo establecido.	A(X) Sugerencia:	D ()
8	Ejecuto mis actividades según los procedimientos establecidos.	A(X) Sugerencia:	D ()
9	Trabajo diariamente mi planificación.	A(X) Sugerencia:	D ()
10	Identifico rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	A(X) Sugerencia:	D ()
11	Ordeno mis herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.	A(X) Sugerencia:	D ()
12	Realizo un buen uso de los materiales entregados.	A(X) Sugerencia:	D ()
13	Presento nuevas ideas para mejorar los procesos.	A(X) Sugerencia:	D ()
14	Puedo emprender mis actividades sin esperar a que me lo soliciten.	A(X) Sugerencia:	D ()
15	Cuando termino una tarea, busco nuevas asignaciones.	A(X) Sugerencia:	D ()
16	Ayudo y motivo a tus compañeros.	A(X) Sugerencia:	D ()
17	Identifico errores y trabajo para resolverlos.	A(X) Sugerencia:	D ()
18	Cumplo con las tareas asignadas.	A(X) Sugerencia:	D ()
19	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	A(X) Sugerencia:	D ()
20	Cumplo con las metas propuestas por la empresa o mi jefe inmediato.	A(X) Sugerencia:	D ()
21	Mantengo la puntualidad en mi asistencia al trabajo.	A(X) Sugerencia:	S D ()
22	Cumplo mis funciones dentro del cronograma establecido.	A(X) Sugerencia:	D ()
23	Cumplo mis funciones con los resultados esperados.	A(X) Sugerencia:	S D ()

5 COMENTARIOS GENERALES

En general se aprueba y valida el cuestionario.

6 OBSERVACIONES

Juez Experto
DNI:


Nora Demalva Comech
06157491

Validación Experto

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Carmen Violeta Vargas Palomino
2.	PROFESIÓN	Trabajador Social
	ESPECIALIDAD	Terapeuta Familiar - Sistémica
	GRADO ACADÉMICO	Mg. Corporación Internacional en el desarrollo de los pueblos indígenas y derechos humanos – España (Acreditado por SUNEDU)
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	34 años de tipo asistencial 16 años de Docencia Universitaria
	CARGO	Trabajador Social
Titulo de la Investigación: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsac SAC, Ventanilla, Año 2022		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Jheymi Fiorella Llantoy Pilco • Katherine Yessenia Vela Sarmiento
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01 "CLIMA SOCIAL FAMILIAR"	
01	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	A(X) D () Sugerencia:
02	Los miembros de mi familia guardan a menudo sus sentimientos para sí mismos.	A(X) D () Sugerencia:
03	En mi familia peleamos mucho.	A(X) D () Sugerencia:
04	En general, ningún miembro de mi familia decide por su cuenta.	A(X) D () Sugerencia:
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	A(X) D () Sugerencia:

06	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
07	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	A(X) Sugerencia:	D ()
08	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a la iglesia.	A(X) Sugerencia:	D ()
09	Las actividades de mi familia se planifican con cuidado.	A(X) Sugerencia:	D ()
10	En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	A(X) Sugerencia:	D ()
11	Muchas veces da la impresión de que en casos estamos "pasando el rato".	A(X) Sugerencia:	D ()
12	En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	A(X) Sugerencia:	D ()
13	En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	A(X) Sugerencia:	D ()
14	En mi familia nos esforzamos para mantener la independencia de cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	A(X) Sugerencia:	D ()
16	Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.).	A(X) Sugerencia:	D ()
17	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	A(X) Sugerencia:	D ()
18	En mi casa no rezamos en familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
19	En mi casa somos muy ordenados y limpios	A(X) Sugerencia:	D ()
20	En mi familia hay muy pocas normas que cumplir.	A(X) Sugerencia:	D ()
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	A(X) Sugerencia:	D ()
22	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	A(X) Sugerencia:	D ()
23	En mi casa a veces nos molestamos tanto que golpeamos o rompemos algo.	A(X) Sugerencia:	D ()
24	En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	A(X) Sugerencia:	D ()
25	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.	A(X) Sugerencia:	D ()
26	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	A(X) Sugerencia:	D ()
27	Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	A(X) Sugerencia:	D ()
28	A menudo hablamos del sentido religioso de la navidad, semana santa, etc.	A(X) Sugerencia:	D ()

29	En mi casa muchas veces resulta difícil encontrar las cosas necesarias.	A(X) Sugerencia:	D ()
30	En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	A(X) Sugerencia:	D ()
31	En mi familia estamos fuertemente unidos.	A(X) Sugerencia:	D ()
32	En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	A(X) Sugerencia:	D ()
33	Los miembros de mi familia casi nunca expresamos nuestra cólera.	A(X) Sugerencia:	D ()
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	A(X) Sugerencia:	D ()
35	Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	A(X) Sugerencia:	D ()
36	Nos interesan poco las actividades culturales.	A(X) Sugerencia:	D ()
37	Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	A(X) Sugerencia:	D ()
38	No creemos ni en el cielo ni en el infierno.	A(X) Sugerencia:	D ()
39	En mi familia la puntualidad es muy importante.	A(X) Sugerencia:	D ()
40	En mi casa las cosas se hacen de una manera establecida.	A(X) Sugerencia:	D ()
41	Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que alguien sea voluntario.	A(X) Sugerencia:	D ()
42	En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	A(X) Sugerencia:	D ()
43	Las personas de mi casa nos criticamos frecuentemente unas a otras.	A(X) Sugerencia:	D ()
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	A(X) Sugerencia:	D ()
45	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.	A(X) Sugerencia:	D ()
46	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	A(X) Sugerencia:	D ()
47	En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	A(X) Sugerencia:	D ()
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	A(X) Sugerencia:	D ()
49	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	A(X) Sugerencia:	D ()
50	En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	A(X) Sugerencia:	D ()
51	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	A(X) Sugerencia:	D ()

52	En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	A(X) Sugerencia:	D ()
53	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	A(X) Sugerencia:	D ()
54	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en sí mismo cuando surge un problema.	A(X) Sugerencia:	D ()
55	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o en el colegio.	A(X) Sugerencia:	D ()
56	Uno de los miembros de mi familia toca algún instrumento musical.	A(X) Sugerencia:	D ()
57	Ninguno en mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	A(X) Sugerencia:	D ()
58	Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	A(X) Sugerencia:	D ()
59	En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	A(X) Sugerencia:	D ()
60	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	A(X) Sugerencia:	D ()
61	En mi familia hay poco espíritu de grupo.	A(X) Sugerencia:	D ()
62	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	A(X) Sugerencia:	D ()
63	Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos en suavizar las cosas y lograr la paz.	A(X) Sugerencia:	D ()
64	Las personas de mi familia reaccionan firmemente al defender sus propios derechos.	A(X) Sugerencia:	D ()
65	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	A(X) Sugerencia:	D ()
66	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	A(X) Sugerencia:	D ()
67	Los miembros de mi familia asistimos a veces a cursillos y clases por afición o por interés.	A(X) Sugerencia:	D ()
68	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	A(X) Sugerencia:	D ()
69	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	A(X) Sugerencia:	D ()
70	En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	A(X) Sugerencia:	D ()
71	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	A(X) Sugerencia:	D ()
72	Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	A(X) Sugerencia:	D ()
73	Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	A(X) SUGERENCIA S:	D ()

74	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	A(X) Sugerencia:	D ()
75	“Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.	A(X) Sugerencia:	D ()
76	En mi casa ver televisión es más importante que leer.	A(X) Sugerencia:	D ()
77	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	A(X) Sugerencia:	D ()
78	En mi casa leer la biblia u otro texto sagrado es algo importante.	A(X) Sugerencia:	D ()
79	En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	A(X) Sugerencia:	D ()
80	En mi casa las normas son muy rígidas y “tienen” que cumplirse.	A(X) Sugerencia:	D ()
81	En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	A(X) Sugerencia::	D ()
82	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	A(X) Sugerencia:	D ()
83	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	A(X) Sugerencia:	D ()
84	En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	A(X) Sugerencia:	D ()
85	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	A(X) Sugerencia:	D ()
86	A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	A(X) SUGERENCIAS:	D ()
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	A(X) Sugerencia:	D ()
88	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	A(X) Sugerencia:	D ()
89	En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	A(X) Sugerencia:	D ()
90	En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	A(X) Sugerencia:	D ()

6 COMENTARIOS GENERALES

En general se aprueba y valida el cuestionario.

7 OBSERVACIONES

Juez Experto
DNI:



Validación Experto

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Carmen Violeta Vargas Palomino
2.	PROFESIÓN	Trabajador Social
	ESPECIALIDAD	Terapeuta Familiar - Sistémica
	GRADO ACADÉMICO	Mg. Corporación Internacional en el desarrollo de los pueblos indígenas y derechos humanos – España (Acreditado por SUNEDU)
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	34 años de tipo asistencial 16 años de Docencia Universitaria
	CARGO	Trabajador Social
Título de la Investigación: Clima social familiar y desempeño laboral de los operarios de la empresa Logística Logisminsac SAC, Ventanilla, Año 2022		
3. DATOS DE LOS TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> • Jheyimi Fiorella Llantoy Pilco • Katherine Yessenia Vela Sarmiento
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
4. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 02 "DESEMPEÑO LABORAL"	A (X)	D ()
1	Me agrada trabajar con mis compañeros de cuadrilla.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
2	Creo lazos de amistad con mis compañeros.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
3	Me muestro abierto al cambio.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
4	Colaboro con los demás para lograr objetivos del equipo.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	
5	Tengo una actitud positiva y proactiva.	A (X)	D ()
		Sugerencia:	

6	Promuevo el trabajo en equipo.	A(X) Sugerencia:	D ()
7	Termino mi trabajo en el tiempo establecido.	A(X) Sugerencia:	D ()
8	Ejecuto mis actividades según los procedimientos establecidos.	A(X) Sugerencia:	D ()
9	Trabajo diariamente mi planificación.	A(X) Sugerencia:	D ()
10	Identifico rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.	A(X) Sugerencia:	D ()
11	Ordeno mis herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.	A(X) Sugerencia:	D ()
12	Realizo un buen uso de los materiales entregados.	A(X) Sugerencia:	D ()
13	Presento nuevas ideas para mejorar los procesos.	A(X) Sugerencia:	D ()
14	Puedo emprender mis actividades sin esperar a que me lo soliciten.	A(X) Sugerencia:	D ()
15	Cuando termino una tarea, busco nuevas asignaciones.	A(X) Sugerencia:	D ()
16	Ayudo y motivo a tus compañeros.	A(X) Sugerencia:	D ()
17	Identifico errores y trabajo para resolverlos.	A(X) Sugerencia:	D ()
18	Cumplo con las tareas asignadas.	A(X) Sugerencia:	D ()
19	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	A(X) Sugerencia:	D ()
20	Cumplo con las metas propuestas por la empresa o mi jefe inmediato.	A(X) Sugerencia:	D ()
21	Mantengo la puntualidad en mi asistencia al trabajo.	A(X) Sugerencia:	S D ()
22	Cumplo mis funciones dentro del cronograma establecido.	A(X) Sugerencia:	D ()
23	Cumplo mis funciones con los resultados esperados.	A(X) Sugerencia:	S D ()

6 COMENTARIOS GENERALES

En general se aprueba y valida el cuestionario.

7 OBSERVACIONES

Juez Experto
DNI:



C. JUDITH VIGILTA VILLAS PALOMINO
Estrategista Social
Diciembre 2011 de Emergencia
2011

Cálculo de la confiabilidad para el Cuestionario Desempeño Laboral

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH ADICCIÓN AL CELULAR																								
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Total
1	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	3	4	3	5	84
2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	90
3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	62
4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	66
5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	5	4	3	4	3	4	78
6	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	72
7	3	5	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	76
8	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	4	2	2	1	2	2	3	4	3	4	4	4	70
9	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	33
10	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	5	4	3	4	3	4	79
11	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	74
12	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	1	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	71
13	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	73
14	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	5	2	2	1	3	2	3	4	3	4	4	4	72
15	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	5	4	3	4	3	4	75
16	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	1	2	2	4	4	3	4	3	4	70
17	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	5	4	3	4	3	4	80
18	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	1	2	2	4	4	3	4	3	4	71
19	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	1	2	4	4	3	4	3	4	72
20	4	5	3	3	3	3	4	5	2	5	3	4	1	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	76
V_i	0.34	0.79	0.59	0.55	0.34	0.35	0.45	0.81	0.45	0.59	0.56	0.65	0.19	0.33	0.79	0.25	0.13	0.65	0.61	0.19	0.29	0.26	0.29	
K	23	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ <p> α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems V_i = Varianza de cada ítems V_t = Varianza total </p>																						
$\sum V_i$	10.42																							
V_t	116.46																							
α	0.95																							

El método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 20 trabajadores con características similares a la muestra, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.95$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es altamente confiable.

Anexo 8: Consentimiento informado

Nos dirigimos a usted por medio de la presente, para solicitar su consentimiento para para participar como informante clave en la investigación que lleva por título “CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA LOGÍSTICA LOGISMINSAC, VENTANILLA, AÑO 2022”, y que estamos realizando las bachilleres en Trabajo Social Llantoy Pilco, Jheiyumi Fiorella, ORCID # 0000-0003-0595-8018 y Vera Sarmiento, Katherine Yessenia, ORCID # 0000-0002-0677-3579. La participación que le estamos solicitando como informante clave se limitaría a la aplicación y llenado de dos cuestionarios, a saber: (1) Escala de Clima Social Familiar (FES) (Moos et al., 1995, adaptado por Crespo, 2019), (2) Cuestionario sobre Desempeño Laboral (Castillo, 2019). Los mismos requieren de un tiempo de aplicación de máximo 45 minutos en total.

Es importante acotar que se le pedirá llenar, de forma adicional, una ficha sociodemográfica, con datos de identificación básicos, pero los mismos serán usados únicamente con fin de identificar a cada informante, pero esta información quedará bajo el control absoluto de las investigadoras, quienes le garantizan a usted y a todos los participantes que su participación será completamente confidencial y anónima, y la información se recaba únicamente con fines científicos y académicos, por lo cual su participación no implica riesgo alguno en cuanto a su situación laboral, por lo cual puede permitirse completa sinceridad en el llenado de los mencionados cuestionarios.

Recabar esta información permitirá valorar si aspectos vinculados al contexto familiar, social y comunitario, como lo es la calidad de las relaciones familiares, pueden incidir en aspectos intrínsecamente organizacionales como el desempeño laboral, de modo de articular de mejor manera la labor de los profesionales en trabajo social dentro de las empresas. De modo que su participación en el presente estudio contribuiría al desarrollo de la ciencia y de la industria en general. En ese sentido, agradeceríamos en gran medida que pueda brindarnos el consentimiento para poder aplicarle los mencionados cuestionarios.

Si fuere el caso, rellenar el siguiente espacio:

Yo _____, colaborador(a) de la empresa Logisminsa SAC, con el cargo de _____, identificado(a) con el DNI N° _____, otorgo el permiso a las mencionadas bachilleras para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos indicados, en el marco de su trabajo de investigación. Dejo constancia de ello, con mi firma y huella dactilar.

Nombres y Apellidos y DNI

Anexo 9: Evidencias del SPSS

Explorar

		Notas
Salida creada		23-MAY-2023 12:25:44
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\basti\OneDrive\Escritorio\CB\0_1 PROYECTOS Y VARIOS\001_Proyecto_CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL_SIPAN_abril 23\Base de Datos_CSL-DL.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	75
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario para variables dependientes se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Los estadísticos se basan en casos sin valores perdidos para ninguna de la variable dependiente o factor utilizado.
Sintaxis		EXAMINE VARIABLES=D1_Relaciones D2_Desarrollo D3_Estabilidad V1_Clima_Familiar D1_Trabajo_equipo D2_Eficiencia D3_Iniciativa D4_Eficacia V2_Desempeño_laboral /PLOT BOXPLOT NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:03.47
	Tiempo transcurrido	00:00:03.01

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
D1_Relaciones	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
D2_Desarrollo	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
D3_Estabilidad	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
V1_Clima_Familiar	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
D1_Trabajo_equipo	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
D2_Eficiencia	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
D3_Iniciativa	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
D4_Eficacia	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%
V2_Desempeño_laboral	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Descriptivos

	Estadístico	Error estándar
D1_Relaciones	Media	10,01
		,408

	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	9,20	
		Límite superior	10,83	
	Media recortada al 5%		9,86	
	Mediana		10,00	
	Varianza		12,500	
	Desviación estándar		3,536	
	Mínimo		2	
	Máximo		24	
	Rango		22	
	Rango intercuartil		3	
	Asimetría		,873	,277
	Curtosis		2,952	,548
	Media		26,55	,589
	D2_Desarrollo	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	25,37
Límite superior			27,72	
Media recortada al 5%		26,60		
Mediana		27,00		
Varianza		26,035		
Desviación estándar		5,102		
Mínimo		12		
Máximo		40		
Rango		28		
Rango intercuartil		7		
Asimetría		-,167	,277	
Curtosis		,437	,548	
Media		9,17	,358	
D3_Estabilidad		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	8,46
	Límite superior		9,89	
	Media recortada al 5%		9,14	
	Mediana		9,00	
	Varianza		9,632	
	Desviación estándar		3,103	
	Mínimo		2	
	Máximo		18	
	Rango		16	
	Rango intercuartil		4	
	Asimetría		,057	,277
	Curtosis		,791	,548
	Media		45,73	1,269
	V1_Clima_Familiar	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	43,21
Límite superior			48,26	
Media recortada al 5%		45,62		
Mediana		46,00		
Varianza		120,685		
Desviación estándar		10,986		
Mínimo		16		
Máximo		82		
Rango		66		

D1_Trabajo_equipo	Rango intercuartil		11	
	Asimetría		,157	,277
	Curtosis		1,764	,548
	Media		19,12	,400
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	18,32	
		Límite superior	19,92	
	Media recortada al 5%		19,22	
	Mediana		19,00	
	Varianza		11,972	
	Desviación estándar		3,460	
	Mínimo		8	
	Máximo		28	
	Rango		20	
D2_Eficiencia	Rango intercuartil		4	
	Asimetría		-,434	,277
	Curtosis		1,558	,548
	Media		20,29	,503
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	19,29	
		Límite superior	21,30	
	Media recortada al 5%		20,59	
	Mediana		21,00	
	Varianza		18,967	
	Desviación estándar		4,355	
	Mínimo		7	
	Máximo		28	
	Rango		21	
Rango intercuartil		4		
Asimetría		-1,176	,277	
Curtosis		2,011	,548	
D3_Iniciativa	Media		11,11	,231
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	10,65	
		Límite superior	11,57	
	Media recortada al 5%		11,13	
	Mediana		11,00	
	Varianza		3,988	
	Desviación estándar		1,997	
	Mínimo		5	
	Máximo		18	
	Rango		13	
	Rango intercuartil		2	
	Asimetría		,111	,277
	Curtosis		2,974	,548
D4_Eficacia	Media		21,16	,384
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	20,39	
		Límite superior	21,93	
	Media recortada al 5%		21,53	
	Mediana		22,00	
Varianza		11,082		

	Desviación estándar		3,329	
	Mínimo		8	
	Máximo		26	
	Rango		18	
	Rango intercuartil		3	
	Asimetría		-1,979	,277
	Curtosis		4,646	,548
	Media		71,68	1,446
V2_Desempeño_laboral	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	68,80	
		Límite superior	74,56	
	Media recortada al 5%		72,49	
	Mediana		73,00	
	Varianza		156,788	
	Desviación estándar		12,522	
	Mínimo		28	
	Máximo		100	
	Rango		72	
	Rango intercuartil		11	
	Asimetría		-1,156	,277
	Curtosis		3,002	,548

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_Relaciones	,150	75	,000	,936	75	,001
D2_Desarrollo	,057	75	,200*	,991	75	,889
D3_Estabilidad	,158	75	,000	,962	75	,025
V1_Clima_Familiar	,102	75	,049	,964	75	,032
D1_Trabajo_equipo	,107	75	,034	,962	75	,025
D2_Eficiencia	,191	75	,000	,896	75	,000
D3_Iniciativa	,268	75	,000	,873	75	,000
D4_Eficacia	,266	75	,000	,790	75	,000
V2_Desempeño_laboral	,140	75	,001	,908	75	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones no paramétricas hipótesis general

Correlaciones

			V1_Clima_Familiar	V2_Desempeño_laboral
Rho de Spearman	V1_Clima_Familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	V2_Desempeño_laboral	Coeficiente de correlación	,974**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas hipótesis 1

Correlaciones

			V1_Clima_Familiar	D1_Trabajo_equipo
Rho de Spearman	V1_Clima_Familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	D1_Trabajo_equipo	Coeficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas hipótesis 2

Correlaciones

			V1_Clima_Familiar	D2_Eficiencia
Rho de Spearman	V1_Clima_Familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	D2_Eficiencia	Coeficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas hipótesis 3

Correlaciones

			V1_Clima_Familiar	D3_Iniciativa
Rho de Spearman	V1_Clima_Familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	D3_Iniciativa	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas hipótesis 4

		Correlaciones		
		V1_Clima_Familiar	D4_Eficacia	
Rho de Spearman	V1_Clima_Familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	D4_Eficacia	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).