

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"



TESIS

**“CLIMA FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CASTILLO GRANDE – TINGO MARIA - HUÁNUCO 2018”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

TESISTA

Bach. Imelda Alejandrina, ACOSTA MEZA

ASESORA

Psic. Reneé del Carmen TÉLLEZ CORDERO

HUÁNUCO- PERÚ

2019



ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las cuatro horas del día trece del mes de Septiembre del año Dos Mil Diecinueve, se reunieron en el Auditorio de la Ciudad la Esperanza de la universidad de Huánuco, de esa ciudad, los Miembros del jurado, designados por Resolución N°1195-2019-D-FCS-UDH de fecha 21 de Agosto del 2019 y al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, Resolución N° 1006-2017-R-UDH de fecha 03/JUL/17 capítulo V Artículo 44° y 45° del Reglamento de Grados y Títulos para evaluar la Tesis titulada: **"CLIMA FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE – TINGO MARÍA – HUÁNUCO 2018"**, presentado por la Bachiller doña Imelda Alejandrina ACOSTA MEZA, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO.....por UNANIMIDAD.....con el calificativo cuantitativo de 1.5..... y cualitativo de BIENO.....(Art. 54)

Siendo las 5:13 PM.... horas de día 13., se dio por concluido el acto académico, firmando para constancia los miembros del Jurado.

.....
MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
PRESIDENTA

.....
MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO
SECRETARIA

.....
PSIC. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, a mis padres y aquellas personas que contribuyeron en su elaboración.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme seguir en el camino de poder seguir cumpliendo uno de mis mayores objetivos que es de culminar satisfactoriamente esta tesis.

A mis padres por el gran apoyo que me brindan día a día, depositando su confianza y brindándome la ayuda y el soporte necesario para cada obstáculo que se me presenta.

A mi asesora de tesis, que fue quien me ayudo en poder iniciar esta investigación, brindándome apoyo en cuanto a recursos y materiales de investigación.

Aquellas personas que estuvieron presentes también apoyándome en todo el proceso de investigación, orientándome y guiándome para poder realizar esta tesis.

Asimismo a mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por permitir que me desarrolle como profesional durante todos los años de estudio.

Gracias Dios, gracias padres en especial a ti, madre.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
SUMMARY.....	viii
INTRODUCCION.....	ix

CAPITULO I

1 PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Descripción del problema.....	11
1.2 Formulación del problema.....	13
1.3 Objetivos de la investigación.....	14
1.4 Justificación de la investigación.....	15
1.5 Limitaciones de la investigación.....	16
1.6 Viabilidad de la investigación.....	16

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Bases teóricas.....	20
2.3 Definiciones Conceptuales.....	21
2.4 Hipótesis.....	29
2.5 variables.....	31
2.5.1 Variable 1.....	31
2.5.2 Variable 2.....	31
2.6 Operacionalización de las variables.....	32

CAPITULO II

3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1	Tipo de Investigación	33
3.1.1	Enfoque.....	33
3.1.2	Alcance o nivel	33
3.1.3	Diseño de investigación	34
3.2	Población y muestra.....	34
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1	Procesamientos de datos	37
4.2	Contrastación de hipótesis prueba de hipótesis	45

CAPITULO V

5 DISCUSION DE RESULTADOS

5.1	Contrastación de los resultados del trabajo de investigación .	51
CONCLUSIONES		54
RECOMENDACIONES.....		55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		56
ANEXOS.....		58

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla y gráfico 01: Edad.....	37
Tabla y gráfico 02: Sexo.....	38
Tabla y gráfico 03: características del clima familiar.....	39
Tabla y gráfico 04: relación entre el clima familiar de la dimensión “relaciones” y el rendimiento laboral	40
Tabla y gráfico 05: relación entre el clima familiar de la dimensión “desarrollo” y el rendimiento laboral.....	41
Tabla y gráfico 06: relación entre el clima familiar de la dimensión “estabilidad” y el rendimiento laboral.....	42
Tabla y gráfico 07: índices de rendimiento laboral.....	43
Tabla y gráfico 08: relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral...	44

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de conocer la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande; teniendo como metodología de que según el tipo de investigación pertenece al enfoque no experimental, con el diseño descriptivo correlacional y con un alcance o nivel descriptivo. La muestra de estudio estuvo conformado por 90 trabajadores. El instrumento de recolección de datos estuvo propuesta por una escala del clima social familiar y un cuestionario de rendimiento laboral. En los resultados se encontró que, existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores. ($r: 0.66 > 0.05$), se llega a la conclusión de que un porcentaje promedio general de 67.8% de trabajadores de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar en las dimensiones: relaciones, desarrollo y estabilidad; en relación del 78.9% que presentaron un rendimiento laboral alto y regular.

Palabras clave: Clima familiar, Rendimiento laboral.

SUMMARY

The present study was carried out with the objective of knowing the relationship between family climate and work performance in the workers of the district municipality of Castillo Grande - Tingo María - Huánuco 2018; having as a methodology that according to the type of research belongs to the non-experimental approach, with the descriptive design correlational and with a scope or descriptive level. The study sample consisted of 90 workers from the district municipality of Castillo Grande. The data collection instrument was proposed by a family social climate scale and a labor performance questionnaire. In the results it was found that there is a relationship between the family climate and the work performance of the workers of the district municipality of Castillo Grande - Tingo María - Huánuco. ($r: 0.66 > 0.05$), it is concluded that a general average percentage of 67.8% of workers in the studied sample presented an adequate family climate in the dimensions: relationships, development and stability; in relation to the 78.9% who presented a high and regular work performance.

Key words: Family climate, Work performance.

INTRODUCCION

La profesión en psicología es única, cuya misión principal es la atención de seres humanos en su experiencia de salud y enfermedad mental. De tal forma que, los profesionales de psicología son al mismo tiempo prestadores de servicio y coordinador en el área de cuidado psicológico, quienes poseen conocimientos en el área clínico, administrativo y gerencial que se superponen en el rendimiento laboral.

El que hacer disciplinar del profesional de psicología varía con la formación, cargo y ámbito del trabajo individualizado. Su desempeño profesional comprende no solo la atención directa al paciente sino también el desarrollo de programas de educación, actividades académicas y de investigación, en funciones administrativas, y asistenciales, así como la implementación de programas eficientes que conduzcan a la excelencia.

En consecuencia, el trabajo como sinónimo de rendimiento laboral se caracteriza por el esfuerzo físico e intelectual de los seres humanos, que favorecen al desarrollo de acciones creativas y productivas mediante el uso de elementos que generen bienes y servicios.

La familia es el lugar más importante para el desarrollo de las personas, siendo las alteraciones en esta las que constituyen trastornos de relaciones socio afectivo entre sus miembros.

El clima familiar es la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que es descrita en función de las relaciones interpersonales de los miembros de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica. Para ello considera las siguientes dimensiones: dimensión de relación, de desarrollo, de estabilidad y familiar.

Para una mejor comprensión de la lectura del presente informe o tesis te investigación se ha estructurado los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema

Capítulo II: Marco teórico

Capítulo III: Marco metodológico

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusión de resultados

Por último, se ha diseñado un apartado de conclusiones, en él, se establecen las consecuencias derivadas del estudio, y se proponen las recomendaciones para una ampliación de la investigación.

En la parte final de la tesis, aparece un listado de referencias bibliográficas utilizadas durante la investigación, así como los anexos; que entre otros.

Por tanto, lo expuesto la consideramos apta para su lectura y comprensión.

CAPITULO I

1 PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Descripción del problema

El programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre "Seguridad Laboral en el Siglo XXI", reconoce que un exceso de seguridad probablemente induce a la pasividad, la buena seguridad laboral es indispensable para una labor productiva y la dignidad humana en la economía global del futuro. De este modo la OIT realiza lo posible para permitir que la protección laboral, las condiciones de trabajo y la seguridad mejoren en los grupos sociales, (2003).

Las ventajas de una organización adaptada a la familia se describe incrementando a la motivación de los trabajadores, la lealtad a la organización, el incremento de la productividad a la satisfacción de los trabajadores y, el incremento de las demandas de la organización.

Bohórquez (1999). Define el rendimiento laboral como nivel de ejecución que alcanza el trabajador a medida que va logrando sus metas dentro de la organización en tiempos establecidos.

Otra definición importante según Chiavenato (2001) expone que el rendimiento laboral es la eficacia del trabajador que asume su función dentro de las organizaciones, la cual es óptimo para la organización, ya que el individuo se desempeña satisfactoriamente. En este sentido, el rendimiento laboral de las personas depende de su comportamiento y de los resultados obtenidos.

Se puede notar que la definición plantea que el rendimiento está orientado a que los empleados realicen de una forma eficaz sus funciones en la empresa, con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.

En algunos estados hay mejores medidas y posibilidades para apoyar la vida familiar y el trabajo, mientras que otros todavía están intentando encontrar la solución adecuada y un equilibrio entre empresas y familias.

Actualmente el clima familiar es un tema muy importante que no muchos toman en cuenta y piensan que los problemas que surgen en nuestra sociedad se debe a otros factores que no conciernen a la familia.

De este modo, el clima familiar son las relaciones que se establecen entre miembros de la familia que comparten un espacio. Cada familia participa en estas relaciones de un modo particular, de ahí cada uno desarrolla características que los distinguen de otras familias.

Una familia es la unidad básica de una sociedad, de una nación. Preguntamos si existe una pregunta o dilema real a la hora de elegir entre familia y rendimiento laboral. La familia puede considerarse como un impedimento para una persona, y además los problemas familiares afectan negativamente en su puesto de trabajo. Por otro lado, una familia saludable constituye un gran apoyo para sus miembros de trabajo. Por eso, las familias saludables influyen de una forma positiva en el puesto de trabajo y en el éxito del trabajador. Uno de los aspectos del puesto de trabajo es su influencia en la vida familiar y viceversa.

Esta concepción nos ayudará a distinguir cuán importante es el clima familiar, en donde los individuos se desarrollan, relacionan y muestran un grado de estabilidad, entre sus miembros lo que repercutiría en su rendimiento laboral.

Por ello, la presente investigación pretende relacionar la influencia del clima familiar y el rendimiento laboral de un sector de trabajadores de la ciudad de Tingo María; siendo que dependerá del adecuado nivel de funcionalidad para un mejor rendimiento laboral y lo que determinará el efecto positivo que la vida familiar tiene sobre la eficiencia del trabajo, a través de la motivación de los trabajadores, su optima satisfacción y la reducción del estrés, el

aumento de la productividad, a poseer una imagen pública positiva, y al incremento de la competitividad, y a todo apoyo para los trabajadores y las familias en general.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿De qué manera se relaciona, el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco - 2018?

1.2.2 Problema Específico:

1. ¿Cuáles son las características del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
2. ¿Existe una relación en el clima familiar de la dimensión de “relaciones” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
3. ¿Existe una relación en el clima familiar de la dimensión de “desarrollo” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
4. ¿Existe una relación en el clima familiar de la dimensión de “estabilidad” en el rendimiento laboral de los trabajadores municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
5. ¿Cuál es el índice de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

- Conocer la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?

1.3.2 Objetivo Específicos

1. Describir las características del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
2. Establecer la relación en el clima familiar de la dimensión “relaciones” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
3. Establecer la relación en el clima familiar de la dimensión “desarrollo” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
4. Establecer la relación en el clima familiar de la dimensión “estabilidad” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?
5. Establecer los índices de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica:

La investigación se justifica teóricamente porque hoy en día el clima familiar y el rendimiento laboral han ocasionado uno de los problemas de los trabajadores de las municipalidades en la región Huánuco, principalmente en el distrito Castillo Grande de Tingo María. Donde la cultura psicológica impera las causas del clima social familiar que viven en contacto con la naturaleza en uniones familiares relajadas, donde se describen las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente del desempeño laboral.

Es así, esta estructura teórica amplia y claramente estructurada debería demostrar ser aplicable a una amplia gama de investigación realizada sobre los constructos del desempeño laboral.

1.4.2 Justificación practica

La investigación permite establecer la evaluación del rendimiento laboral como una herramienta adecuada para instaurar índices de rendimiento de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande, los mismos que sirven para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores, para que así tanto organización como empleado se desarrollen efectivamente en sus labores diarias; considerando que los empleados y trabajadores se han convertido en uno de los bienes más preciados para la organización y nuestra sociedad; como también se evaluó la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral para ver de qué forma influye el clima familiar en las labores diarias de los trabajadores.

1.4.3 Justificación metodológica

La investigación es importante metodológicamente donde se utiliza instrumentos que proporcionan para la orientación, capacitación de acuerdo al comportamiento de los trabajadores de la municipalidad

de Castillo Grande de Tingo María, de esta manera mejorar el clima familiar y el rendimiento laboral con calidad y eficiencia institucional.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se tuvo fue la poca disponibilidad de tiempo de los trabajadores para poder llenar los cuestionarios y la voluntad de algunos trabajadores para poder contribuir con la investigación.

1.6 Viabilidad de la investigación

Esta investigación es viable ya que se contó con el permiso de los directivos de la municipalidad distrital de Castillo Grande, y la colaboración de los trabajadores para la aplicación de las pruebas psicométricas, siendo estas de fácil manejo y en la cual se hizo uso sustancial del tiempo, y a la vez se contó con los materiales acorde a la investigación.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Después de varias búsquedas bibliográficas de las diferentes instituciones de enseñanza superior se aprecia con preocupación que no existen suficientes investigaciones relacionadas entre el clima familiar y el rendimiento laboral en las instituciones. Sin embargo existen investigaciones aisladas realizadas en otras universidades del país relacionadas con los intereses vocacionales, el rendimiento académico, habilidades sociales, clima social familiar.

Investigaciones a nivel internacional

- Montiel N, Montiel B, Peña (2005) en su estudio titulado: “Clima familiar de una muestra de familias con un niño con trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) y compararlo con una muestra de familias con niños sin este trastorno. Venezuela”.

Dicho estudio concluye: Se recolectaron datos demográficos, escalas de puntuación de padres y profesores, cociente intelectual y la escala de clima familiar (ECF), de 53 niños (edades 4 a 13 años); 29 con diagnóstico de TDAH y 24 no casos. El análisis estadístico arroja un perfil de clima familiar dentro del rango promedio para ambas muestras. Se encontraron diferencias significativas entre casos y controles para las subescalas de cohesión, orientación hacia actividades intelectuales y orientación hacia actividades recreativas.

- Vargas, (2009) en su estudio titulado: “Clima Social Familiar sobre las actitudes ante situaciones de agravio en la adolescencia tardía en una muestra de 140 sujetos de ambos sexos de 18 a 24 años de edad, residentes en las provincias de Entre Ríos y Mendoza_Argentina”. Dicha investigación concluye: Los instrumentos empleados fueron la adaptación de la Escala de Clima Social Familiar (FES) de Fernández

Ballesteros (1995), el Cuestionario de Actitudes ante Situaciones de Agravio (Moreno & Pereyra, 2000) y un cuestionario demográfico para recabar variables como edad, sexo y estado civil, entre otras. Los resultados del estudio indican que se encontraron diferencias significativas con respecto a las actitudes Venganza y Perdón entre los grupos que presentaron diferente clima familiar. Las actitudes ante el agravio más agresivas se vieron afectadas por la percepción negativa del clima familiar.

Investigaciones a nivel nacional

- Quispe Choque, J. (2007) en su estudio titulado: “Clima social familiar y su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracterológicos en estudiantes del quinto de secundaria de las instituciones educativas del distrito de San Sebastián_Cuzco”. Dicha investigación concluye: en el análisis de correlación entre las dimensiones relación, desarrollo y estabilidad del clima social familiar, encontramos que si existe correlación significativa tanto positiva como negativa. Asimismo, la dinámica familiar no influye en tipo de personalidad de los educandos:
 - En la dimensión relación encontró que 67%, se sitúa entre las categorías tendencia mala y muy mala. 11, 3% entre las características tendencia buena, y muy buena.
 - En la dimensión desarrollo apreciamos que el 53,8% se sitúa entre las categorías tendencia mala, muy mala. El 9.4% entre las categorías tendencia buena y muy buena.
 - En la dimensión estabilidad, encontramos que el 64.6% se sitúa entre las categorías tendencia mala, muy mala, el 11,8% entre las categorías tendencia buena, y muy buena Relación entre satisfacción laboral y clima social familiar entre los profesionales que brindan asistencia en salud mental en la ciudad del Cusco.

- Morales López, L. (2011) en su estudio titulado: “El Clima Social Familiar de los Internos del Penal Cambio Puente del distrito de Chimbote”. Dicha investigación concluye: El clima social familiar de la mayoría de los internos del penal Cambio Puente, del distrito de Chimbote, es malo en sus tres dimensiones y en sus diez áreas que lo conforman.

Las áreas del clima social familiar, donde la mayoría de los internos se ubica en las categorías más bajas son el de moralidad-religiosidad y el área de control, lo cual nos estaría indicando que las prácticas y valores de tipo ético y religioso han estado ausentes en la mayoría de los hogares de los internos del penal. Asimismo, la forma en la que la vida familiar de estos internos ha sido dirigida nos estaría indicando la ausencia de reglas y normas en sus hogares, lo que dificultaba la posibilidad de mantener un adecuado control de sus miembros y que la libertad extrema imperaba en cada una de sus actividades.

Investigaciones a nivel local

Referencia bibliográfica

Martel Huatuco, R.I. (2007) en su estudio titulado: “Niveles de ansiedad, sus efectos en el rendimiento laboral y factores predisponentes en los trabajadores contratados y nombrados de la DIRESA – Huánuco”. Dicha investigación concluye:

- Se encontró que el 13.9% de los trabajadores contratados no muestran Ansiedad Presente y tienen un alto Rendimiento Laboral. El 36.1% no muestra Ansiedad Presente y tiene Regular Rendimiento Laboral.
- El 2.8% de los trabajadores contratados muestran Presencia de Ansiedad Mínima y tienen un Alto Rendimiento Laboral. El 44.4% muestran Presencia de Ansiedad Mínima y tienen Regular Rendimiento Laboral.
- El 3.3% de los trabajadores contratados muestran Presencia de Ansiedad Marcada o Severa y tienen Regular Rendimiento Laboral.

2.2 Bases teóricas

Teoría del Clima Social Familiar de Rufolf Hernan Moos, (1985).

La Psicología Ambiental

Comprende una amplia área de investigación relacionada con los efectos psicológicos del ambiente y su influencia sobre el individuo.

La teoría del clima social de Moos, es aquella situación social de la familia que define 3 dimensiones fundamentales y cada una está constituida por elementos que la componen. La dimensión de relaciones familiares cuyos elementos son: autonomía, actuación, intelectual-cultural, social-creativo, moral-religioso y finalmente la dimensión de estabilidad definida por los elementos de organización y control.

Teoría del Clima Social Familiar de Brunke W.P (1997).

La Familia en la Sociedad Moderna.

En todas las épocas y en todas las culturas, los estrechos lazos familiares y el cariño han favorecido el desarrollo emocional y personal armónico dentro del clima social familiar que viven en contacto con la naturaleza conviven en uniones familiares relajadas; los padres tienen un comportamiento espontaneo con sus hijos, y los parientes cercanos les ayudan en su educación. Este comportamiento evita las tensiones familiares. Los niños mayores y los jóvenes también toman parte en la educación de sus hermanos más pequeños. Los más mayores protegen, enseñan e influyen sobre los niños más pequeños estas estrechas relaciones entre hermanos pueden disminuir los sentimientos de rivalidad entre ellos. Todos los componentes de la familia colaboran en su sustento y se incluyen en la vida familiar.

En la gran familia conviven varias generaciones y su existencia se basa en la división del trabajo en un espacio limitado. Por el contrario, una sociedad de consumo altamente industrializado ha conllevado la separación cada vez mayor entre el mundo del trabajo y la vida familiar,

la estructura y la función de la familia han variado de forma importante. Los realistas hablan de una crisis o incluso de una destrucción de la familia tradicional.

Teoría o Modelo del Rendimiento o Desempeño Laboral de Cardy y Dobbins, (2010).

Incluye factores personales y de situación, es interesante porque trata de reunir los dos puntos de vista del rendimiento comentados al principio: el de los resultados y el de las conductas. Estos autores distinguen entre lo que el trabajador hace, produce o entrega (resultados del trabajo) y las conductas relevantes para ello, considerando ambos aspectos, como dos categorías del desempeño o rendimiento. Así, los resultados del trabajo vienen determinados conjuntamente por los factores del sistema y por las conductas relevantes: la relación entre los factores personales y los resultados del trabajo no es directa, sino que opera a través de las conductas relevantes para el trabajo

Este es un aspecto fundamental para la gestión de los recursos humanos en cualquier organización, pues nadie puede negar que haya numerosos aspectos subjetivos de la relación laboral, que son tanto más importantes cuanto que es casi imposible medir todas las características objetivas de cualquier trabajo.

2.3 Definiciones Conceptuales

2.3.1 La Familia

Fleco Sthefen, citado por Rodríguez (2006), afirma que la familia es la unidad social primaria universal y, por tanto, debe ocupar una posición central en cualquier consideración de la psiquiatría y de la psicología social. Los conocimientos sobre los elementos y los parámetros sociales de este ambiente son esenciales para la comprensión de cualquier tipo de conducta del ser humano.

En este camino, la familia es por un lado, un lazo entre las generaciones, que permite la estabilidad de la cultura y por otro lado, también es un elemento crucial en los cambios culturales (Rodríguez 2006).

(Minuchin 1990, citado en Buendía 1999), afirma que la familia es un sistema donde hay jerarquías y diferenciaciones como son los límites, las alianzas (o las coaliciones) y el poder (o liderazgo). Una familia sana o funcional es aquella que tiene una estructura flexible, es capaz de modificar sus patrones de interrelación, adaptarse a los cambios y asumir nuevas funciones en correspondencia con la evolución de su ciclo vital: son creativas, gramaticales, formativas y nutritivas.

2.3.2 Tipos de familia.

La Organización de las Naciones Unidas – ONU (1994) define los siguientes tipos de familias, que es conveniente considerar debido al carácter universal y orientador del organismo mundial:

Familia nuclear: integrada por padres e hijos.

Familias uniparentales o monoparentales: se forman tras el fallecimiento de uno de los cónyuges, el divorcio, la separación, el abandono o la decisión de no vivir juntos.

Familias polígamas: en las que un hombre vive con varias mujeres, o con menos frecuencia, una mujer se casa con varios hombres.

Familias compuestas: que habitualmente incluye tres generaciones: abuelos, padres e hijos que viven juntos.

Familias extensas: además de tres generaciones, otros parientes tales como: tíos, tías, primos o sobrinos viven en el mismo hogar.

Familia reorganizada: que viven con otros matrimonios o cohabitan con personas que tuvieron hijos con otras parejas.

Familias homoparentales: son familias de parejas de homosexuales. La descendencia en estas parejas, si así lo desean, puede tener origen en la adopción, en aquellos lugares donde la legislación lo permita.

2.3.3 Funciones de la familia.

Teniendo en cuenta que la familia es el primer lugar en donde los niños aprenden a satisfacer sus primeras necesidades, los mismos que, le servirán de soporte para integrarse a un medio social que le rodea, una de las funciones más importantes de la familia es entonces, satisfacer las necesidades de sus miembros.

2.3.4. Clima familiar

La familia posibilita el proceso de desarrollo de las habilidades sociales en sus hijos e hijas mediante diversos mecanismos y estrategias, donde juega un papel esencial el ambiente presente en el núcleo familiar. Éste es un determinante definitivo del bienestar, actúa como estructurador del comportamiento humano y está inmerso en una compleja combinación de variables organizacionales, sociales y físicas.

- Es el resultado de sentimientos, actitudes y formas de comunicarse que las identifican cuando los miembros de la familia se encuentran reunidos.
- R. Moss (1985), define el clima familiar como la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que es discreta en función de las relaciones interpersonales de los miembros de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica.

2.3.5 Dimensiones del clima familiar

R. H Moos (1987) considera que el clima familiar es la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que es descrita en función de las relaciones interpersonales de la familia, los aspectos del desarrollo con mayor importancia y su estructura básica. Para ello considera las siguientes dimensiones, y además considera y describe diez subescalas estrechamente vinculadas e interactuantes que conforman el clima familiar:

a. Dimensión de relación

Evalúa “el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Esta formulada por la escala de cohesión (grado en que la familia se apoya y ayudan entre sí), la subescalas de expresividad (grado en que la familia se permite expresar abiertamente la cólera, la agresividad, y el conflicto entre ellos)

b. Dimensión de desarrollo

Evalúa “la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común”

Está constituida por cinco subescalas “autonomía” o grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos y toman sus propias decisiones; “actuación” referida al grado en que las actividades se enmarcan en una estructura competitiva; “intelectual cultural” o grado de interés en las actividades políticas, sociales, intelectuales, y culturales; “social recreativo” que mide el grado de participación en este tipo de actividades y la “Moralidad-Religiosa” definida por la importancia que se da en el ámbito familiar a las prácticas y valores de tipo ético y religioso

c. Dimensión de estabilidad

Brinda información sobre la organización de la familia y el grado de control que los miembros de la familia ejercen sobre otros.

Está formada por dos subescalas: “organización” evalúa la importancia que se da la organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia, y la subescalas de “control” o grado en que la dirección de la familia se atiene a procedimientos establecidos.

d. Dinámica familiar

Una familia es saludable en la medida que funcione como un sistema abierto, con reglas y roles adecuados a cada situación, donde se comuniquen, tolerando las diferencias, lo que favorece la cohesión y promueve el crecimiento de sus miembros.

Con respecto a esto tenemos que muchos factores ambientales que existen, citaremos a tres que emanan de la intrincada dinámica familiar. En primer término nos referimos a las interacciones interpersonales favorables entre los miembros de la familia, que impulsan a la persona a desarrollar sus relaciones psicológicas al exterior y orientarse hacia las demás personas; en segundo lugar, los estados emocionales de la familia son indispensables a la hora de comprender el desarrollo psíquico de sus componentes y el equilibrio de su personalidad. En tercer término, los métodos de crianza de los hijos, la pedagogía de los padres, etc. Son instrumentos que encienden directamente en la psique del hijo (Guerra, 1993). La transmisión de normas, valores e identidades comienza y toma forma en el área de las relaciones familiares, con sus tensiones, mensajes contradictorios y controles. La familia es también el ámbito del cuidado y el afecto. Las experiencias vividas dentro de la familia se combinan con otras instituciones y relaciones sociales desde la escuela hasta el trabajo, desde los amigos hasta la autoridad policial en proceso de formación del sujeto, de manera complementaria o contradictoria. Además de las diferencias que

derivan de la clase social y el nivel económico, las familias tienen capacidades diferenciadas de promover una socialización que permita al sujeto una vida plena.

2.3.6. Rendimiento laboral

Hace referencia a aquellos resultados de una serie de conductas que contribuyen a las metas de la organización (por ejemplo, obtener beneficios). Esta definición, gracias a su generalidad, da cuenta de las muchas y variadas formas que puede tomar eso que coloquialmente llamamos “rendimiento laboral” (Campbell, McCloy, Oppler y Sager; 1993).

Es conveniente que entendamos que el rendimiento laboral tiene diferentes factores incidentes en el mismo, como pueden ser factores motivacionales, ampliamente conocidos, o la existencia de fuerzas ambientales que puedan estar incidiendo en su desempeño.

2.3.7 Elementos del rendimiento laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al rendimiento laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

2.3.8 Rendimiento laboral en los profesionales de Psicología

La profesión en psicología es única, cuya misión principal es la atención de los seres humanos en su experiencia de salud y enfermedad mental. En tal sentido, los profesionales de psicología son al mismo tiempo prestadores de servicio y coordinador en el área de cuidado psicológico, quienes poseen conocimientos clínicos, administrativos y gerenciales que se superponen en el rendimiento laboral.

El quehacer disciplinar del profesional de psicología varia con la formación, cargo y ámbito del trabajo individualizado. Su desempeño profesional comprende no solo la atención directa al paciente o la practica asistencial, la interacción con otros profesionales de la salud sino también el desarrollo de programas de educación a pacientes, estudiantes y comunidades, la participación en actividades académicas, en funciones administrativas, y asistenciales así como la implementación de programas que conduzcan a la excelencia.

En consecuencia, el trabajo como sinónimo de rendimiento laboral se caracteriza por el esfuerzo físico e intelectual de los seres humanos, que favorecen al desarrollo de acciones productivas mediante la utilización de instrumentos, materiales, técnicas para generar bienes.

2.3.9 Evaluación del rendimiento laboral.

La evaluación del rendimiento es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, las cualidades de alguna persona y puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación de mérito, evaluación de eficacia funcional dentro de una organización.

Dentro de las áreas de rendimiento laboral se considera lo siguiente:

Área de asistencia: Los controles de asistencia laboral son sistemas de control de accesos que permiten llevar un registro de las entradas y salidas de los empleados en una empresa. La supervisión de la asistencia te permite comprobar la puntualidad y asistencia de los trabajadores a su puesto.

- Fomentan una mayor seguridad y control de las visitas a la empresa, si la empresa es grande es fundamental tener un control de accesos que permita mejorar la seguridad de la misma.
- Controlar los accesos y la asistencia permite ahorrar costes en personal, puesto que la productividad empresarial se monitoriza de forma más adecuada.
- Puedes calcular la nómina de los empleados con respecto a los horarios de trabajo.

Área de calidad laboral: Reconociendo la importancia que tiene el trabajo para las personas, durante los últimos años y principalmente a partir de los noventa, la preocupación por la calidad laboral ha sido un tema recurrente no solo en el contexto académico, sino también entre los agentes implicados en el mundo laboral.

Cuando hablamos de calidad laboral no nos referimos únicamente a un valor concreto sino a un término multidimensional que se ha desarrollado a lo largo de los años y que incluso ha recibido múltiples denominaciones como “calidad de vida laboral” o “calidad del empleo”.

Área de puntualidad: La puntualidad es la cualidad de una persona de tener la atención y esmero necesario para realizar las cosas a su debido tiempo, o en llegar a un lugar a la hora pactada.

El valor de la puntualidad le aporta a un individuo carácter, orden y eficacia, ya que gracias a ella está en mejores condiciones para realizar sus actividades, desempeñar mejor su trabajo y ser merecedor de confianza, entre otras muchas cosas. De ello se desprende que nuestra palabra debería ser el sinónimo de garantía para contar con nuestra presencia en el momento preciso y necesario.

Ser puntual ayuda a los empleados a proyectar un sentido de profesionalismo y compromiso y cuando todos los empleados son puntuales, el lugar de trabajo funciona mucho más como un todo y en forma más eficiente.

Área de logro de objetivos: Se denomina logro al alcance de una meta previamente propuesta por una persona o un grupo de personas. Este logro, lejos de ser un mero “golpe de fortuna”, necesita que la o las personas apliquen diferentes acciones, acordadas de manera previa.

Área de identidad: La identidad es considerada como un fenómeno subjetivo, de elaboración personal, que se construye simbólicamente en interacción con otros. La identidad personal también va ligada a un sentido de pertenencia a distintos grupos socio- culturales con los que consideramos que compartimos características en común.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General:

Hi: Existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

2.4.2 Hipótesis Específicos:

H1: Existe características favorables de las dimensiones del clima familiar, en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco - 2018.

Ho: No existe características favorables de las dimensiones del clima familiar, en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

H2: A mayor relación adecuada de la dimensión “relaciones” del clima familiar, mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

Ho: A menor relación adecuada de la dimensión “relaciones” del clima familiar, menor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

H3: A mayor relación adecuada de la dimensión “desarrollo”, del clima familiar, mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

Ho: A menor relación adecuada de la dimensión “desarrollo”, del clima familiar menor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

H4: A mayor relación adecuada en la dimensión “estabilidad”, del clima familiar, mayor serán las categorías de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

Ho: A menor relación adecuada de la dimensión “estabilidad”, del clima familiar será menor la categoría de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

H5: Existen índices significativos de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

Ho: No existen índices significativos de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.

2.5 variables

2.5.1 Variable 1

- Rendimiento laboral

2.5.2 Variable 2

- Clima familiar

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTOS
VARIABLE 1				
Clima familiar	RELACIONES	• Cohesión • Expresividad • Conflictos	Nominal	Escala del clima social familiar
	DESARROLLO	• Autonomía • Actuación • Intelectual • Moralidad - religiosidad	Nominal	
	ESTABILIDAD	• Organización • Control	Nominal	
VARIABLE 2				
Rendimiento laboral	Áreas de rendimiento	• Asistencia • Calidad laboral • Puntualidad • Logro de objetivos • Identidad	Nominal	Cuestionario

CAPITULO III

3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Enfoque

El estudio de la investigación pertenece al enfoque cuantitativo porque se utiliza la estadística descriptiva e inferencial y, a la vez se centra en los aspectos susceptibles de cuantificar. Sampieri (2018).

3.1.2 Alcance o nivel

Nivel de investigación:

El nivel fue descriptivo, ya que consistió fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio en una circunstancia témporo espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual de antemano. Sánchez y Reyes (1988).

Tipo:

Según el tipo de investigación fue sustantiva explicativa, ya que se pudo definirla como aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, (...) estuvo orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad, con lo cual se hizo la búsqueda de principios y leyes generales que permitieron garantizar una teoría científica.

Sánchez y Reyes (1988).

3.1.3 Diseño de investigación

Descriptivo – Correlacional

Es un estudio descriptivo - correlacional porque se seleccionaron una serie de conceptos o variables y se midieron cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas; y a la vez pretende medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos. J.E (2010).

3.2 Población y muestra

- **Población**

La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande, perteneciente a la provincia de Leoncio Prado (Ciudad de Tingo María) y departamento de Huánuco, ubicado en avenida José Carlos Mariátegui (sin número).

- **Muestra**

Para la selección de la muestra se utilizó el método de muestreo censal, pues se consideró al 100% de la población. En este sentido Ramírez (1997) menciona que es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Entrevista	- Registro de observación - Cuaderno de notas	Ambiente
Fichaje	- Fichas bibliográficas.	Artículos Libros
Psicometría	- Escala del Clima Social Familiar Dimensiones “relaciones” “desarrollo” “estabilidad”	Sub escalas - Cohesión - Expresividad - Conflictos - Autonomía - Actuación - Intelectual – cultural - Moralidad – religiosidad - Organización - Control
		- Área de asistencias - Área de calidad laboral - Área de puntualidad - Área de logro de logro de objetivos - Área de identidad

3.3.1 Para la recolección, presentación, análisis e interpretación de los datos

Para el recojo de información se aplicó la escala de clima social familiar de Moos para la variable independiente y la variable dependiente el Cuestionario de Rendimiento Laboral, para las variables dependientes a los Trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande elegidos en la muestra.

Para la presentación de datos se emplearon cuadros y gráficas estadísticas como tablas de frecuencia, estadígrafos como promedio, moda, varianza, gráficos de frecuencias y porcentuales.

Para realizar el procesamiento de los datos se emplearon el software de Microsoft Excel o el programa SPSS 19.0.

Para la prueba de hipótesis, fue cuantificada mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” se obtuvo el tipo de correlación que existe entre las variables determinadas.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Procesamientos de datos

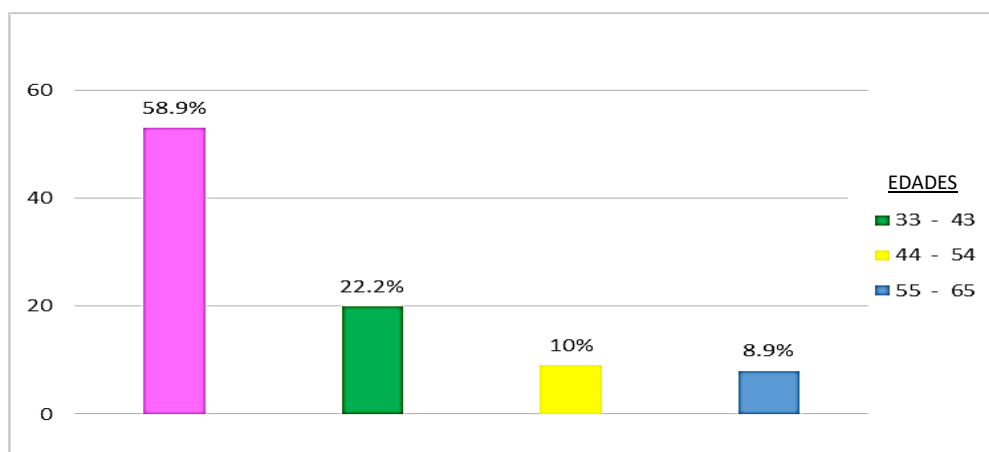
Tabla 01: Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

EDAD	fi	%
21 - 32	53	58.9%
33 - 43	20	22.2%
44 - 54	09	10.0%
55 - 65	08	8.9%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario rendimiento laboral

Elaboración: Propia

GRAFICO 01



INTERPRETACION

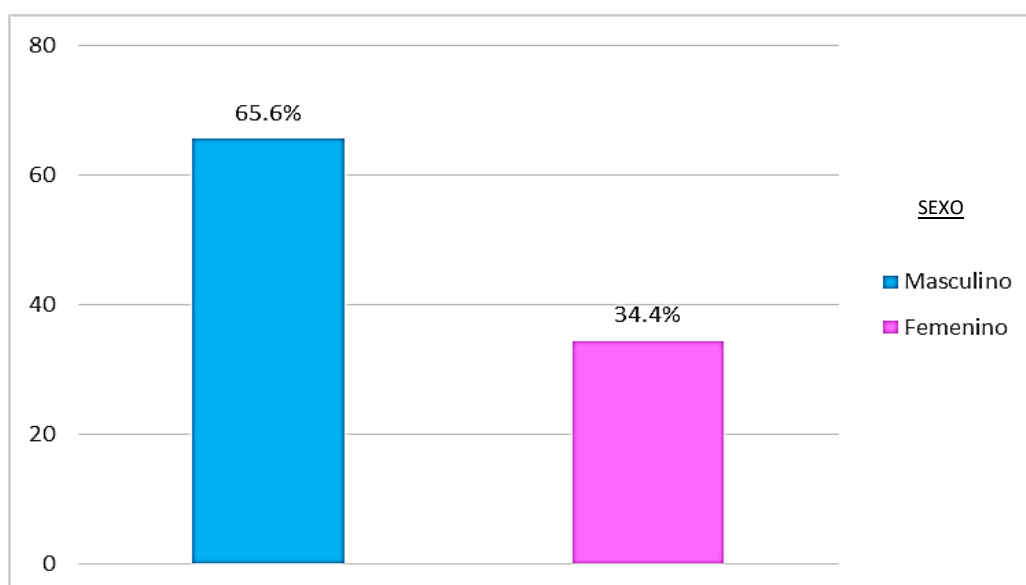
La tabla y gráfico 01, indican que, el 58,9% (53) de la muestra estudiada presentaron edades entre 21 a 32 años, el 22.2% (20) entre 33 a 43 años, el 10% (9) entre 44 a 54 años y, el 8.9% (8) entre 55 a 65 años.

Tabla 02: Sexo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

SEXO	fi	%
Masculino	59	65.6%
Femenino	31	34.4%
TOTAL	90	100%

Fuente: Cuestionario rendimiento laboral
Elaboración: Propia

GRAFICO 02



INTERPRETACION

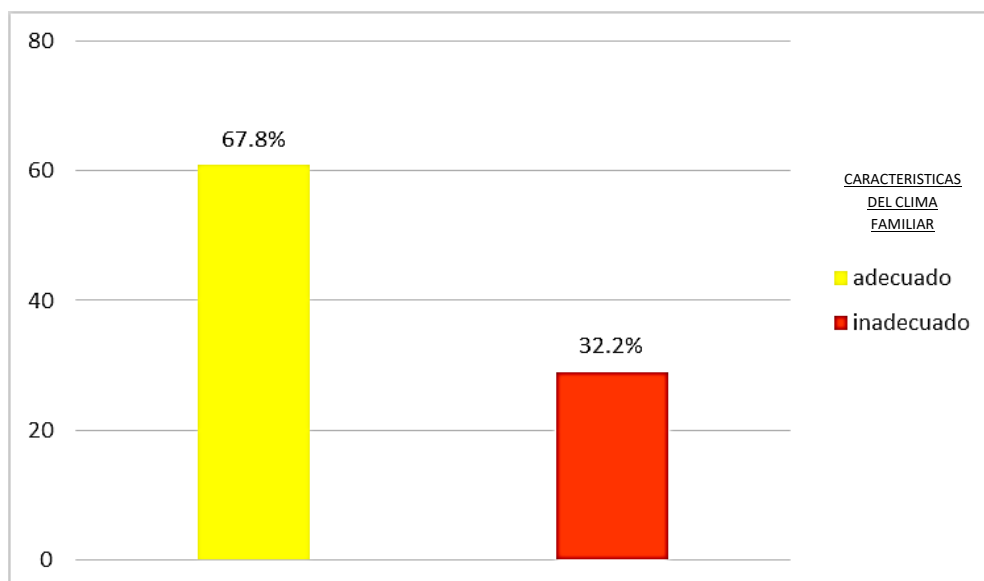
La tabla y gráfico 02, señalan que, el 65.6% (59) de la muestra estudiada pertenecen al sexo masculino y, el 34.4% (31) al sexo femenino.

Tabla 03: Características del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

CARACTERISTICAS DEL CLIMA FAMILIAR	EVALUACION				TOTAL	
	ADECUADA		INADECUADA			
	fi	%	fi	%	fi	%
Relaciones	66	73.3%	24	26.7%	90	100%
Desarrollo	62	68.9%	28	31.1%	90	100%
Estabilidad	54	60.0%	36	40.0%	90	100%
PROMEDIO TOTAL	61	67.8%	29	32.2%	90	100%

Fuente: Cuestionario del test de Moos
Elaboración: Propia

GRAFICO 03



INTERPRETACION

La tabla y gráfico 03; muestran que, el 67.8% (61) de la muestra estudiada afirmaron que las características del clima familiar son adecuadas en las dimensiones relaciones, desarrollo y estabilidad y, el 32.2% (29) afirmaron inadecuadamente.

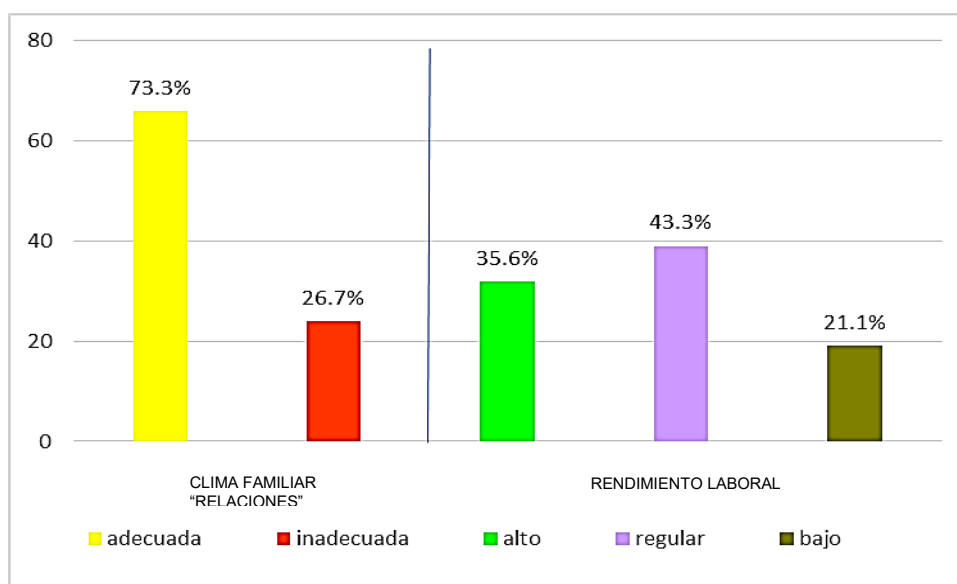
Tabla 04: Relación entre el clima familiar de la dimensión “relaciones” y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

CLIMA FAMILIAR DE LA DIMENSION RELACIONES	RENDIMIENTO LABORAL						TOTAL	
	ALTO		REGULAR		BAJO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ADECUADA	29	32.2%	33	36.7%	4	4.4%	66	73.3%
INADECUADA	3	3.3%	6	6.7%	15	16.7%	24	26.7%
TOTAL	32	35.6%	39	43.3%	19	21.1%	90	100%

Fuente: Cuestionario CI-Fx y Cuestionario Test de Moos.

Elaboración: Propia

GRAFICO 04



INTERPRETACION

La tabla y gráfico 04; indican que, el 73.3% (66) de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar en la dimensión “relaciones” y, el 26.7% (24) inadecuado. En relación del 43.3% (39) que presentaron un rendimiento laboral regular, el 35.6% (32) rendimiento alto y, el 21.1% (19) rendimiento bajo.

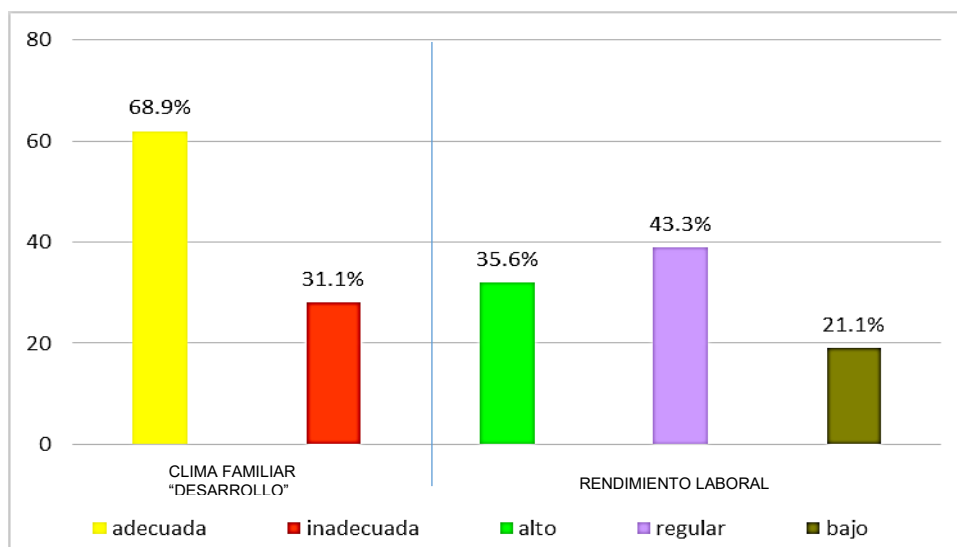
Tabla 05: Relación entre el clima familiar de la dimensión “desarrollo” y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

CLIMA FAMILIAR DE LA DIMENSION DESARROLLO	RENDIMIENTO LABORAL						TOTAL	
	ALTO		REGULAR		BAJO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ADECUADA	26	28.9	31	34.4	5	5.6	62	68.9
INADECUADA	6	6.7	8	8.9	14	15.6	28	31.1
TOTAL	32	35.6	39	43.3	19	21.1	90	100

Fuente: Cuestionario CL-Fx y Cuestionario Test de Moos

Elaboración: Propia

GRAFICO 05



INTERPRETACION

La tabla y gráfico 05; indican que, el 68.9% (62) de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar en la dimensión “desarrollo” y, el 31.1% (28) inadecuado. En relación del 43.3% (39) que presentaron un rendimiento laboral regular, el 35.6% (32) rendimiento alto y, el 21.1% (19) rendimiento bajo.

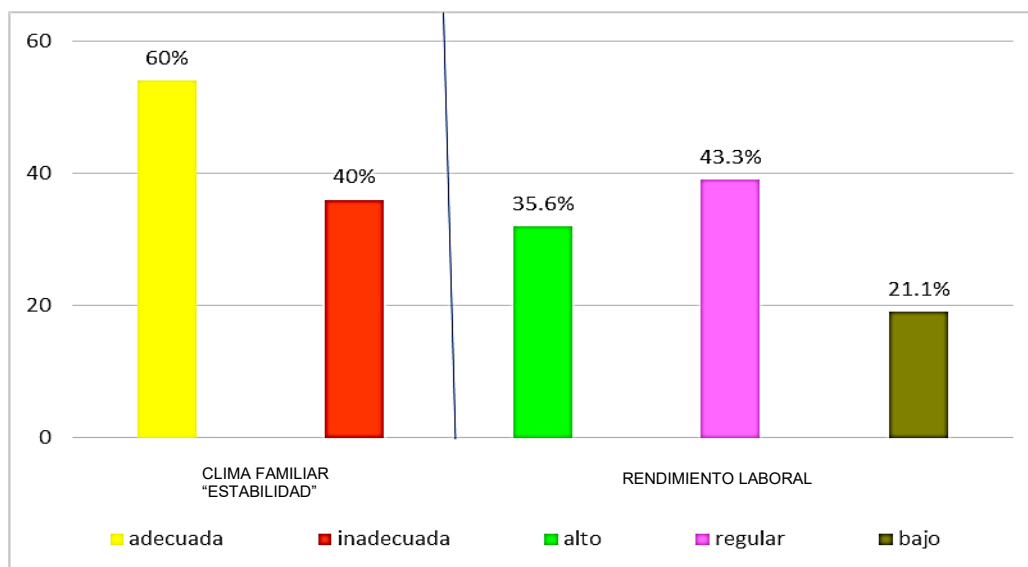
Tabla 06: Relación ente el clima familiar de la dimensión “estabilidad” y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

CLIMA FAMILIAR DE LA DIMENSION ESTABILIDAD	RENDIMIENTO LABORAL						TOTAL	
	ALTO		REGULAR		BAJO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ADECUADA	24	26.7	27	30	3	3.3	54	60
INADECUADA	8	8.9	12	13.3	16	17.8	36	40
TOTAL	32	35.6	39	43.3	19	21.1	90	100

Fuente: Cuestionario CL-Fx y Cuestionario Test de Moos.

Elaboración: Propia

GRAFICO 06



INTERPRETACION

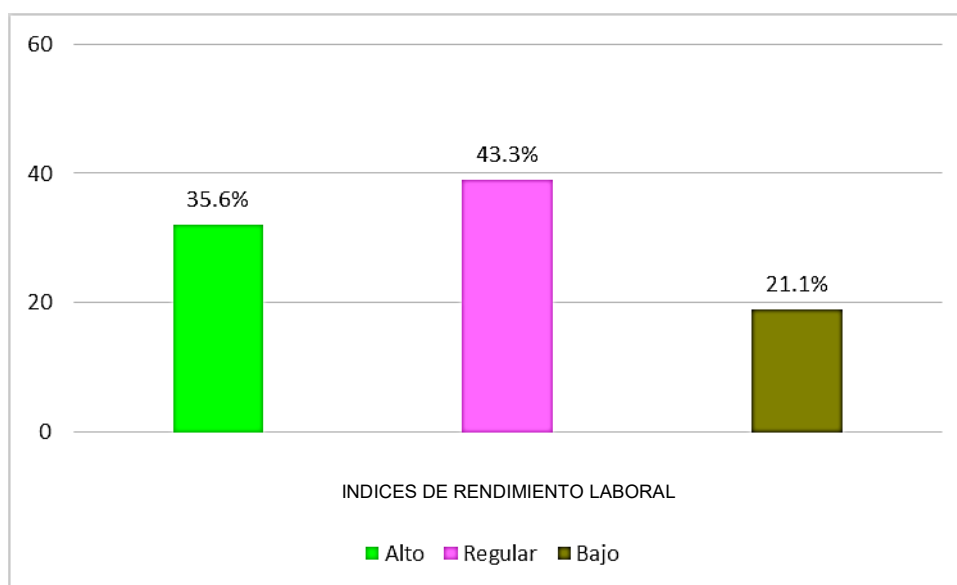
La tabla y gráfico 06; indican que, el 60% (54) de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar en la dimensión “estabilidad” y, el 40% (36) inadecuado. En relación del 43.3% (39) que presentaron un rendimiento laboral regular, el 35.6% (32) rendimiento alto y, el 21.1% (19) rendimiento bajo.

Tabla 07: Índices de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

INDICES DE RENDIMIENTO LABORAL	fi	%
Alto	32	35.6
Regular	39	43.3
Bajo	19	21.1
TOTAL	90	100

Fuente: Cuestionario Test de Moos.
Elaboración: Propia

GRAFICO 07



INTERPRETACION

La tabla y gráfico 07; indican que, el 43.3% (39) de trabajadores de la muestra estudiada afirmaron tener un índice regular sobre el rendimiento laboral, el 35.6% (32) un índice alto y, el 21.1% (19) un índice bajo.

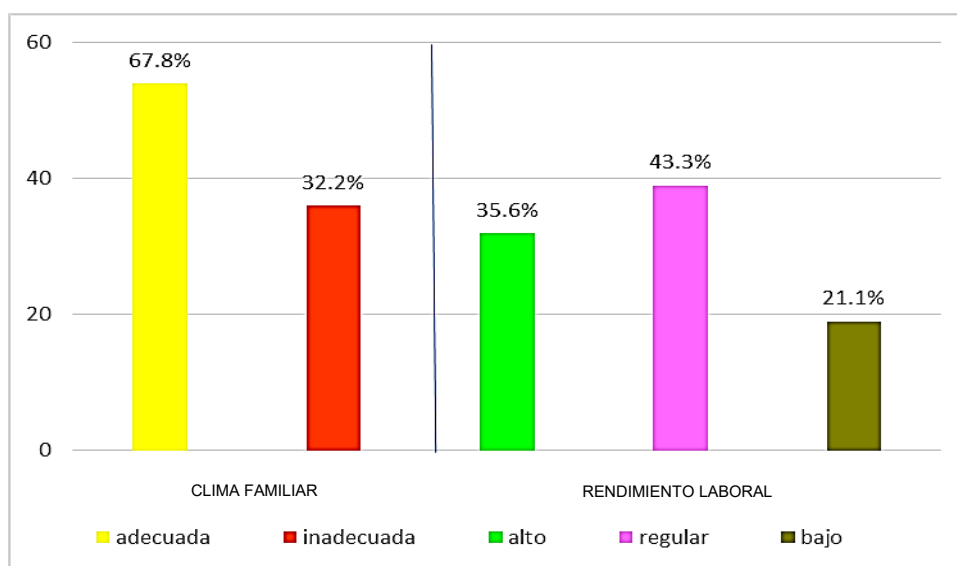
Tabla 08: Relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

CLIMA FAMILIAR	RENDIMIENTO LABORAL						TOTAL	
	ALTO		REGULAR		BAJO			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ADECUADA	26	28.9	30	33.3	5	5.6	61	67.8
INADECUADA	8	6.7	9	10	14	15.5	29	32.2
TOTAL	32	35.6	39	43.3	19	21.1	90	100

Fuente: Cuestionario CL-Fx y Cuestionario Test de Moos.

Elaboración: Propia

GRAFICO 08



INTERPRETACION

En la tabla y gráfico 08; se observan que, el 67.8% (61) de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar y, el 32.2% (29) inadecuado. En relación, del 43.3% (39) que presentaron regular rendimiento laboral, el 35.6% (32) alto rendimiento y, el 21.1% (19) bajo rendimiento.

4.2 Contratación de hipótesis prueba de hipótesis

según el coeficiente de correlación de Pearson (r).

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL (Relación entre Clima familiar y Rendimiento laboral)

X	Y	XY	X ²	Y ²
26	26	676	676	676
30	6	180	900	36
5	30	150	25	900
6	9	54	36	81
9	5	45	81	25
14	14	196	196	196
90	90	1301	1914	1914

$$r: \frac{(90)(1301) - (90)(90)}{\sqrt{[90(1914) - (90)^2][90(1914) - (90)^2]}}$$

$$r: \frac{117090 - 8100}{\sqrt{(172260 - 8100)(172260 - 8100)}}$$

$$r: \frac{108990}{\sqrt{(164160)(164160)}}$$

$$r: \frac{108990}{\sqrt{269485056}}$$

$$r: \frac{108990}{16416}$$

$$r: 0.66$$

Por tanto: $r: 0.66 > 0.05$ entonces: Existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECIFICOS

A) Características del clima familiar

X	Y	XY	X ²	Y ²
66	24	1584	4356	576
62	28	1736	3844	784
54	36	1944	2916	1296
182	88	5264	11116	1656

$$r: \frac{(90)(5264) - (182)(88)}{\sqrt{[90(11116) - (182)^2][90(1656) - (88)^2]}}$$

$$r: \frac{473760 - 16016}{\sqrt{(1000440 - 33124)(149040 - 7744)}}$$

$$r: \frac{457744}{\sqrt{(967316)(141296)}}$$

$$r: \frac{457744}{\sqrt{13667788}}$$

$$r: \frac{457744}{3696997181}$$

$$r: 1.24$$

Por tanto: $r: 1.24 > 0.05$ entonces: Existe características favorables de las dimensiones del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

B) Dimensión “relaciones” y Rendimiento laboral

X	Y	XY	X ²	Y ²
29	29	841	841	841
33	3	99	1089	9
4	33	132	16	1089
3	6	18	9	36
6	4	24	36	16
15	15	225	225	225
90	90	1339	2216	2216

$$r: \frac{(90)(1339) - (90)(90)}{\sqrt{[90(2216) - (90)^2][90(2216) - (90)^2]}}$$

$$r: \frac{120510 - 8100}{\sqrt{(199440 - 8100)(149440 - 8100)}}$$

$$r: \frac{112410}{\sqrt{(191340)(191340)}}$$

$$r: \frac{112410}{\sqrt{36610995}}$$

$$r: \frac{112410}{191340}$$

$$r: 0.59$$

Por tanto: $r: 0.59 > 0.05$ entonces: A mayor relación adecuada de la dimensión “relaciones” del clima familiar, mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

C) Dimensión “desarrollo” y Rendimiento laboral

X	Y	XY	X ²	Y ²
26	26	676	676	676
31	6	186	961	36
5	31	155	25	961
6	8	48	36	64
8	5	40	64	25
14	14	196	196	196
90	90	1301	1958	1958

$$r: \frac{(90)(1301) - (90)(90)}{\sqrt{[90(1958) - (90)^2][90(1958) - (90)^2]}}$$

$$r: \frac{117090 - 8100}{\sqrt{(176220 - 8100)(176220 - 8100)}}$$

$$r: \frac{108990}{\sqrt{(168120)(168120)}}$$

$$r: \frac{108990}{\sqrt{28264334}}$$

$$r: \frac{108990}{168120}$$

$$r: 0.65$$

Por tanto: $r: 0.65 > 0.05$ entonces: A mayor relación adecuada de la dimensión “desarrollo” del clima familiar, mayor será le rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

D) Dimensión “estabilidad” y Rendimiento laboral

X	Y	XY	X ²	Y ²
24	24	576	576	576
27	8	216	729	64
3	27	81	9	729
8	12	96	64	144
12	3	36	144	9
16	16	256	256	256
90	90	1261	1778	1778

$$r: \frac{(90)(1261) - (90)(90)}{\sqrt{(90)(1778) - (90)^2(90)(1778) - (90)^2}}$$

$$r: \frac{113490 - 8100}{\sqrt{(160020 - 8100)(160020 - 8100)}}$$

$$r: \frac{105390}{(151920)(151920)}$$

$$r: \frac{105390}{\sqrt{230796864}}$$

$$r: \frac{105390}{151920}$$

$$r: 0.69$$

Por tanto: $r: 0.69 > 0.05$ entonces: A mayor relación adecuada en la dimensión “estabilidad” del clima familiar mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

E) Índice de Rendimiento laboral

X	Y	XY	X ²	Y ²
32	32	1024	1024	1024
39	39	1521	1521	1521
19	19	361	361	361
90	90	2906	2906	2906

$$r: \frac{(90)(2906) - (90)(90)}{\sqrt{[90(2906) - (90)^2][90(2906) - (90)^2]}}$$

$$r: \frac{261540 - 8100}{\sqrt{(261540 - 8100) - (261540 - 8100)}}$$

$$r: \frac{253440}{\sqrt{(253440)(253440)}}$$

$$r: \frac{253440}{\sqrt{642318336}}$$

$$r: \frac{253440}{25344}$$

$$r: 10$$

Por tanto: $r: 10 > 0.05$ entonces: Existen índices significativos de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018.

CAPITULO V

5 DISCUSION DE RESULTADOS

5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

De acuerdo a los procesos de la investigación y a los resultados obtenidos mediante la prueba de hipótesis, se encontraron que: Existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco; con una contrastación de ($r:0.66 > 0.05$). De los cuales, se llegaron a conclusiones: Un 67.8% de trabajadores estudiados afirmaron tener un nivel de características adecuadas del clima familiar, el 73.3% presentaron adecuado clima familiar en la dimensión relaciones y, el 78.9% presentaron un rendimiento laboral alto y regular; el 68.9% presentaron adecuado clima familiar en la dimensión desarrollo, el 60% presentaron adecuado clima familiar en la dimensión estabilidad; el 43.3% afirmaron tener un índice regular sobre el rendimiento laboral, 35.6% alto y, 21.1% bajo; un promedio porcentaje general de 67.8% de trabajadores de la muestra estudiada presentaron adecuado clima familiar, en relacion del 78.9% que presentaron un rendimiento laboral alto y regular.

De esta manera, R. Moss señala que el clima familiar es la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que es discreta en función de las relaciones interpersonales de la familia, los aspectos del desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica. Del mismo modo, Moss, Trickett, Guerra, Cortés, Cantón y Kemper indican que la familia posibilita el proceso de desarrollo de las habilidades sociales en sus hijos e hijas mediante diversos mecanismos y estrategias, donde juega un papel esencial el ambiente presente en el núcleo familiar. Asimismo, Campbell, McCloy, Oppler y Sanger confirman que el rendimiento laboral hace referencia a aquellos resultados de una serie de conductas que contribuyen a las metas de la organización (por ejemplo, obtener beneficios).

Dichos resultados que indican los investigadores no presentan ninguna similitud alguna con los resultados encontrados en nuestro estudio.

Al respecto, Vargas en su estudio sustenta que existe diferencias significativas con respecto a las actitudes venganza y perdón entre los grupos que presentaron diferente clima familiar. Las actitudes ante el agravio más agresivas se vieron afectadas por la percepción negativa del clima familiar. Las actitudes pro sociales se relacionaron con un ambiente más favorable. Los resultados obtenidos parecen estar de acuerdo con el modelo complementario, que plantea que las relaciones familiares proporcionan un aprendizaje de valores y habilidades básicas para la interacción con los demás en otros ámbitos. Por tanto, los resultados que indican Vargas no tienen ninguna relación directa con los datos encontrados en nuestra investigación por la sencilla razón del planteamiento del problema.

Por otro lado, Quispe Choque en su estudio encontró que en el análisis de correlación entre las dimensiones relación, desarrollo y estabilidad del clima social familiar encontró que si existe correlación significativa tanto positiva como negativa. Asimismo, la dinámica familiar no influye en el tipo de personalidad de los educandos. De los cuales, los resultados que indican tiene alguna relación con los resultados encontrados en nuestra investigación por presentar una de las variables del clima familiar en sus dimensiones descritas.

Según Morales L, en su estudio muestra que el clima social familiar de la mayoría de los internos del penal Cambio Puente – Chimbote, es malo en sus tres dimensiones y en sus diez áreas que lo conforman. Las áreas del clima social familiar, donde la mayoría de los internos se ubica en las categorías más bajas con el de moralidad-religiosidad y el área de control, lo cual nos estaría indicando que las prácticas y valores de tipo ético y religioso han estado ausentes en la mayoría de los hogares de los internos del penal. Asimismo, la forma en la que la vida familiar de estos internos ha sido dirigida nos estaría indicando la ausencia de reglas y normas en sus hogares, lo que dificultaba la posibilidad de mantener un adecuado control de sus miembros y que la libertad extrema imperaba en cada una de sus actividades. Confrontando con los resultados encontrados y estudiados en nuestra investigación.

Al respecto, Martel Huatuco en su estudio encontró que el 13.9% de los trabajadores contratados no muestran ansiedad presente y tienen un alto rendimiento laboral. El 36.1% no muestra ansiedad y tiene regular rendimiento laboral. El 2.8% de los trabajadores contratados muestran presencia de ansiedad mínima y tiene un alto rendimiento laboral. El 44.4% muestra presencia de ansiedad mínima y tiene regular rendimiento laboral. 3.3% de los trabajadores contratados muestran presencia de ansiedad marcada o severa y tiene regular rendimiento laboral. Este comportamiento de datos que indican Martel en su estudio no tiene ninguna semejanza con los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Esta estructura de la investigación debería demostrarse con una amplia gama de estudios sobre los procesos constructos del clima familiar y el desempeño laboral

CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y estudiados en la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Según los datos generales de la muestra estudiada, el 81.1% presentaron edades entre 21 a 43 años seguido el 18.9% entre 44 a 65 años; de los cuales, el 65.6% pertenecen al sexo masculino y 34.4% al sexo femenino.
2. Un porcentaje promedio de 67.8% de trabajadores de la muestra estudiada afirmaron tener un nivel de características adecuadas del clima familiar.
3. Un porcentaje promedio de 73.3% de trabajadores estudiados presentaron adecuado clima familiar en la dimensión relaciones y, el 78.9% presentaron un rendimiento laboral alto y regular.
4. Un porcentaje promedio de 68.9% de trabajadores estudiados presentaron adecuado clima familiar en la dimensión desarrollo y, el 78.9% presentaron un rendimiento laboral alto y regular.
5. Un porcentaje promedio de 60% de trabajadores estudiados presentaron adecuado clima familiar en la dimensión estabilidad y, el 78.9% presentaron un rendimiento laboral alto y regular.
6. Un promedio porcentual de 43.3% de trabajadores estudiados afirmaron tener un índice regular sobre el rendimiento laboral, el 35.6% alto y, el 21.1% bajo.
7. Un porcentaje promedio general de 67.8% de trabajadores de la municipalidad distrital estudiado, presentaron adecuado clima familiar, en relación del 78.9% que presentaron un rendimiento laboral alto y regular.
8. De acuerdo a la prueba de hipótesis general se obtuvo el resultado que existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco. Con una contrastación ($r:0.66 > 0.05$).

RECOMENDACIONES

- A las municipalidades de la Región Huánuco, deben crear estrategias para facilitar, complementar, promover en los trabajadores municipales el desarrollo de capacidades para mejorar el clima familiar y el rendimiento laboral a través de aplicaciones de métodos adecuados.
- A las autoridades de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María, deben proporcionar información sobre la estructura y organización de la familia en los trabajadores y sobre el grado de control que normalmente ejercen los miembros de la familia sobre el rendimiento laboral.
- Al Colegio de Profesionales de Psicología y las autoridades de las Municipalidades Provinciales y Distritales de Huánuco, deben coordinar para desarrollar programas de educación y evaluación a los trabajadores sobre el adecuado clima familiar y el rendimiento laboral implementando planes de mejoramiento que conduzcan a la excelencia profesional – trabajador.
- A los estudiantes y docentes de la Universidad de Huánuco deben planear y ejecutar estudios de investigación similares con otras municipalidades de la región, a fin de verificar y comparar los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- American Psychological Association. (2010). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Alderete, E., Vega, W. A., Kolody, B., & Aguilar-Gaxiola, S. (2000). Lifetime prevalence of and risk factors for psychiatric disorders among Mexican migrant farmworkers in California. *American Journal of Public Health*, 90, 608 – 614.
- Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.
- Blankenberg, D., Kuster, G. V., Coraor, N., Ananda, G., Lazarus, R., Mangan, M. & Taylor, J. (2010). Galaxy: a web-based genome analysis tool for experimentalists. *Current protocols in molecular biology*, 19-10.
- Bolger, A., & Giorgi, F. (2003) Trimmomatic: A Flexible Read Trimming Tool for Illumina NGS Data. URL <http://www.usadellab.org/cms/index.php>.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Nomos. S.A. Colombia.
- García, (2005). Habilidades Sociales, clima familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Liberabit. Rev.de Psicología*. Lima-Perú, (011): 63-74.
- García A, (1981). Derecho del Trabajo: Principios y Relaciones Individuales. Bogotá.
- La Calle, J.E. (2010). Módulo de Introducción a la psicología. Universidad de Jaen. España.
- Martinez, O. J. (1994). Border people: Life and society in the U. S.–Mexico borderlands. Tucson: University of Arizona Press.
- Montiel N, Montiel B, Peña. (2005). Describir el clima familiar de una muestra de familias con un niño con trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) y compararlo con una muestra de familias con niños sin este trastorno. Venezuela.
- Plata A. (1968). La OIT y el Derecho Internacional del Trabajo. Bogotá.
- Quispe J, (2007). Clima Social Familiar y su relación con los intereses

vocacionales y los tipos caracterológicos en estudiantes del quinto de secundaria de las Instituciones Educativas del distrito de San Sebastián.

Ramirez, M. (1991). *Psychotherapy and counseling with minorities: A cognitive approach to individual and cultural differences*. New York: Pergamon Press.

Torres G, (2010). Relación entre satisfacción laboral y clima social familiar entre los profesionales que brindan asistencia.

Torres, J. B. (1998). Masculinity and gender roles among Puerto Rican men: Machismo on the U.S. mainland. *American Journal of Orthopsychiatry*, 68, 16 –26.

Vargas. (2009). Clima Social Familiar sobre las actitudes ante situaciones de agravio en la adolescencia tardía residentes en las provincias. Entre Ríos y Mendoza. Argentina.

Páginas web

<file:///H:/investigaci%C3%B3n%20II%20%20TESIS/EI%20Libro%20Total20-%20La%20Biblioteca%20digital%20de%20Am%C3%A9rica.html>

<file:///H:/investigaci%C3%B3n%20II%20%20TESIS/2.2.1.1.%20TEOR%C3%8DA%20DEL%20CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR%20DE%20R.%20H.%20MOOS%20for%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Final.htm>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia.
2. Ficha técnica de clima social en la familia.
3. Ficha técnica del cuestionario de rendimiento laboral.
4. Muestras fotográficas

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA							
TITULO: “CLIMA FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE – TINGO MARÍA – HUÁNUCO – 2018”.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES E INDICADORES DE LA VARIABLE: CLIMA FAMILIAR		DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
Problema General: ¿De qué manera se relaciona, el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018?	Objetivo del Problema General -Conocer la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.	Hipótesis General: Hi: Existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018. Ho: No existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.	Variable 1: Clima Familiar	Dimensiones	Indicadores	Respuestas al Cuestionario del Test de MOOS. Sobre el Clima Social Familiar. (autores: R.H. MOOS y E.J. Trickett) (Estandarización: Abner Pereda Infantes – Olimpiadas Gonzales P)	Tipo de investigación es tipificada como: Sustantiva Explicativa •Método No Experimental La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes. •Diseño de investigación Descriptivo–Correlacional Representación gráfica del diseño correlacional Ox Mr Oy Dónde: M: Es la muestra estudiada de la institución pública. “X” variable 1: Clima familiar “y”: variable 2: Rendimiento laboral Sub índices de cada O, nos indican las observaciones en
Problema Específico: A. ¿Cuáles son las características del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018? B. ¿Existe una relación en el clima familiar de la dimensión de “relaciones” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018?	Objetivo Del Problema Específico A. Describir las características del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018? B. Establecer la relación en el clima familiar de la dimensión “relaciones” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018?	Hipótesis Específicas: H1: Existe características favorables de las dimensiones del clima familiar en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018. H2: A mayor relación adecuada de la dimensión “relaciones”, del clima familiar, mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.		Relaciones	- Cohesión - Expresividad - Conflictos		
				Desarrollo	- Autonomía - Actuación - Intelectual - Moralidad - Religiosidad		
				Estabilidad	- Organización - Control		

C. ¿Existe una relación en el clima familiar de la dimensión de “desarrollo” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco - 2018?	C. Establecer la relación en el clima familiar de la dimensión “desarrollo” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018?	H3: A mayor relación adecuada de la dimensión “desarrollo”, del clima familiar, mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.					cada una de las dos variables distintas. “r”: nos indica la posible relación existente de las variables estudiadas.
D. ¿Existe una relación en el clima familiar de la dimensión de “estabilidad” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco - 2018?	D. Establecer la relación en el clima familiar de la dimensión “estabilidad” en el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018?	H4: A mayor relación adecuada en la dimensión “estabilidad”, del clima familiar, mayor será el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.			INDICADORES DE LA VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL	Este instrumento fue diseñado por las alumnas de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán: Rebeca I. Martel y Renée Tellez; elaborado en el año 2001, que sirve para medir el nivel de rendimiento laboral que presenta el trabajador ante situaciones que le producen un grado de ansiedad.	Población: -Trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco.
E. ¿Cuál es el índice de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco - 2018?	E. Establecer los índices de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018?	H5: Existen índices significativos de rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco – 2018.	Variable 2: Rendimiento Laboral		- Área de asistencias. - Área de calidad laboral. - Área de puntualidad. - Área de logro de logro de objetivos. - Área de identidad.	La construcción de este cuestionario fue sobre la base de lo manifestado por los trabajadores ante la necesidad de ser tomados en cuenta para un mejor desempeño laboral. Para la construcción del cuestionario se elaboró una serie de “factores” que podría ser efectos de la ansiedad de los trabajadores:	Muestra: Muestreo Censal Para realizar el procesamiento de los datos se emplearan el software de Microsoft Excel o el programa SPSS 19.0. Para la prueba de hipótesis, será cuantificada mediante el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual está dado por: $r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$ De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” veremos el tipo de correlación que existe entre las variables determinadas.
						-Logro	

					-Identidad con la institución -Asistencias -Puntualidad -Calidad laboral Áreas en las cuáles se elaboró 12 ítems formulados de manera positiva y negativamente. Está compuesto por 3 elementos respuesta como: -Siempre -A veces -Nunca	
--	--	--	--	--	--	--

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento	: Escala del Clima Social en la Familia
Autores	: R.H. Moos. y E.J. Trickett
Estandarización	: Abner Pereda Infantes – Olimpiades Gonzáles P. Pamparomás – 2007
Administración	: Individual.
Tiempo Aplicación	: En promedio de 30 minutos.
Significación	: Evalúa las características socio ambientales y las relaciones personales en la familia.
Tipificación	: Baremado en base al Piloteo realizado en 70 alumnos de la Institución Educativa N° 86504 Andrés Pascual de Chaclancayo – Pamparomás.

Dimensiones que Evalúa:

- a) **RELACIONES** mide el grado de comunicación y libre expresión al interior de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza, integrada por las siguientes áreas:
- **COHESIÓN (CO)** : Mide el grado en el que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí.
 - **EXPRESIVIDAD (EX)** : Explora el grado en el que se permite y anima a los miembros de la familia a actuar libremente y a expresar directamente sus sentimientos.
 - **CONFLICTOS (CT)** : Grado en el que se expresan libre y abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

Escala valorativa

ESCALA VALORATIVA DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR		
55 a más		Adecuado
0 – 54		Inadecuado
DIMENSIONES		
RELACIONES	19 – 30	Adecuado
	0 – 18	Inadecuado
DESARROLLO	25 – 40	Adecuado
	0 – 24	Inadecuado
ESTABILIDAD	13 – 20	Adecuado
	0 – 12	Inadecuado

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de "Alfa de Cronbach" cuya Consistencia Interna de los coeficientes de confiabilidad van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. En nuestro caso la estandarización resultó con Alfa =0,9977 que significa confiabilidad alta.

La muestra usada para este estudio fue de 70 adolescentes con promedio de edad de 14 años

CUESTIONARIO DEL TEST DE MOOS

INSTRUCCIONES:

b) DESARROLLO; evalúa la importancia que tiene dentro de la familia, ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común. Esta dimensión está integrada por las siguientes áreas:

- AUTONOMÍA (AU) : Grado en el que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.
- ACTUACIÓN (AC) : Grado en el que las actividades (tales como el Colegio o el Trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción-competencia.
- INTELECTUAL - CULTURAL : Grado de interés en las actividades de tipo Político, Intelectual, Cultural y Social.
- MORALIDAD - RELIGIOSIDAD : Importancia que se le da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

c) ESTABILIDAD, proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros, integrada por las áreas:

- ORGANIZACIÓN (OR) : Importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.
- CONTROL (CN) : Grado en el que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

Modalidades del Examen:

A partir de los 12 años en adelante, aplicar el cuestionario (la forma puede ser individual o colectiva) calificándose de acuerdo a la clave. Después, se usará el BAREMO que servirá para el análisis final de los resultados.

22	En mi familia es difícil "solucionar los problemas" sin molestar a todos.	V	F
23	En mi familia a veces nos molestamos de lo que algunas veces golpeamos o rompemos algo	V	F
24	En mi familia, cada uno decide por sus propias cosas.	V	F
25	Para nosotros, no es muy importante el dinero que gana cada uno de la familia.	V	F
26	En mi familia, es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	V	F
27	Alguno de mi familia práctica siempre algún deporte.	V	F
28	En mi familia, siempre hablamos de la navidad, Semana Santa, fiestas patronales y otras.	V	F
29	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	V	F
30	En mi familia, 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 personalmente.	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	En mi familia, nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor"	V	F
36	En mi familia, nos interesan poco las actividades culturales.	V	F
37	En mi familia, siempre vamos a excursiones y paseos.	V	F
38	No creemos en el cielo o 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 forma establecida.	V	F

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

A continuación te presentamos una serie de frases que Tú, tienes que leer y decidir si te parecen verdaderos o falsos en relación con tu familia.

Si crees que respecto a tu familia, la frase es VERDADERA o casi VERDADERA marca una X en el espacio correspondiente a la V (verdadero); pero, si crees que la frase es FALSA o casi FALSA marca una X en el espacio correspondiente a la F (Falso). Si consideras que la frase es cierta para algunos miembros de la familia y para otros falsa marque la respuesta que corresponde a la mayoría.

Te recordamos que la presente nos ayudará a conocer lo que Tú piensas y conoces sobre tu familia, no intentes reflejar la opinión de los demás miembros de la familia en que vives.

01	En mi familia, nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	V	F
02	En mi familia, guardamos siempre nuestros sentimientos sin comentar a otros.	V	F
03	En nuestra familia, peleamos mucho	V	F
04	En mi familia por lo general, ningún miembro decide por su cuenta.	V	F
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	V	F
06	En mi familia, hablamos siempre de temas políticos y sociales.	V	F
07	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	V	F
08	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las actividades de la iglesia.	V	F
09	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	V	F

10	En mi familia, tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	V	F
11	En mi familia, muchas veces da la impresión que solo estamos "pasando el rato"	V	F
12	En mi casa, hablamos abiertamente de lo que queremos o nos parece.	V	F
13	En mi familia, casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	V	F
14	En mi familia, nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	V	F
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	V	F
16	En mi familia, casi nunca asistimos a reuniones culturales y deportivas.	V	F
17	Frecuentemente vienen mis 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 de convivencia que cumplir	V	F
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	V	F

	independiente.		
45	Nos esforzamos por 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 esta bien o mal.	V	F
49	En mi familia, cambiamos de opinión frecuentemente.	V	F
50	En mi casa, se da mucha importancia al cumplimiento de las normas.	V	F

51	Los miembros de mi familia nos ayudamos unos a otros.	V	F
52	En mi familia cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado	V	F
53	En mi familia, cuando nos peleamos nos vamos a las manos	V	F
54	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema	V	F
55	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	V	F
56	Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	V	F
57	Ninguno de mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o del colegio.	V	F
58	En mi familia, creemos en algunas cosas en las que hay que tener Fe.	V	F
59	En mi casa, nos aseguramos que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	V	F

60	En las decisiones familiares de mi casa, todas las opiniones tienen el mismo valor.	V	F
61	En mi familia, hay poco espíritu de trabajo en grupo.	V	F
62	En mi familia, los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	V	F
63	Cuando hay desacuerdos en mi familia, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	V	F
64	Los miembros de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, para defender sus derechos	V	F
65	En mi familia, apenas nos esforzamos para tener éxito.	V	F
66	Los miembros de mi familia, practicamos siempre la lectura.	V	F
67	En mi familia, asistimos a veces a cursos de capacitación por afición o por interés.	V	F
68	En mi familia, cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	V	F

DIMENSIONES	AREAS	ITEMS	CONTENIDO	ALTERN		VALOR	
RELACIONES	COHESIÓN	1		V	F	1	0
		2		V	F	0	1
		3		V	F	0	1
		4		V	F	1	0
		5		V	F	1	0
		6		V	F	1	0
		7		V	F	1	0
		8		V	F	1	0
		9		V	F	1	0
	EXPRESIVIDAD	10		V	F	1	0
		11		V	F	0	1
		12		V	F	1	0
		13		V	F	0	1
		14		V	F	1	0
		15		V	F	1	0
		16		V	F	0	1
		17		V	F	1	0
		18		V	F	1	0
		19		V	F	1	0
	CONFLICTOS	20		V	F	0	1
		21		V	F	1	0
		22		V	F	0	1
		23		V	F	0	1
		24		V	F	0	1
		25		V	F	0	1
		26		V	F	1	0
		27		V	F	1	0
		28		V	F	1	0
		29		V	F	0	1
		30		V	F	0	1

DESARROLLO	MORALIDAD RELIGIOSIDAD	60		V	F	1	0
		61		V	F	0	1
		62		V	F	1	0
		63		V	F	1	0
		64		V	F	0	1
		65		V	F	0	1
		66		V	F	1	0
		67		V	F	1	0
		68		V	F	1	0
		69		V	F	1	0
ESTABILIDAD	ORGANIZACIÓN	70		V	F	0	1
		71		V	F	1	0
		72		V	F	1	0
		73		V	F	0	1
		74		V	F	0	1
		75		V	F	1	0
		76		V	F	0	1
		77		V	F	0	1
		78		V	F	1	0
		79		V	F	0	1
	CONTROL	80		V	F	0	1
		81		V	F	1	0
		82		V	F	1	0
		83		V	F	1	0
		84		V	F	0	1
		85		V	F	1	0
		86		V	F	1	0
		87		V	F	0	1
		88		V	F	1	0
		89		V	F	1	0
		90		V	F	1	0

69	En mi familia, están claramente definidas las tareas de cada persona.	V	F
70	En mi familia, cada uno tiene libertad para lo que quiere.	V	F
71	En mi familia, realmente nos llevamos bien unos a otros.	V	F
72	En mi familia, generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	V	F
73	Los miembros de mi familia, estamos enfrentados unos con otros.	V	F
74	En mi casa, es difícil ser independientes sin herir los sentimientos de los demás.	V	F
75	"Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	V	F
76	En mi casa, ver la televisión es más importante que leer.	V	F
77	Los miembros de mi familia, salimos mucho a divertirnos.	V	F
78	En mi familia, leer la Biblia 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 da mucha atención y tiempo a cada uno.	V	F
82	En mi familia, expresamos nuestras opiniones en cualquier momento.	V	F
83	En mi familia, creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	V	F
84	En mi familia, no hay libertad para expresar claramente lo que uno piensa.	V	F
85	En mi familia, hacemos comparaciones sobre nuestro rendimiento 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 la radio.	V	F
88	En mi familia, creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	V	F
89	En mi casa, generalmente después de comer se recoge inmediatamente los servicios de cocina y otros.	V	F
90	En mi familia, uno no puede salirse con su capricho.	V	F

TABLA DE VALORACIÓN DE LAS ALTERNATIVAS Y/O CLAVES DEL CUESTIONARIO DEL TEST DE MOOS.

LEYENDA:

Respuesta correcta (V ó F) = 1

Respuesta incorrecta (V ó F) = 0

DIMENSIONES	AREAS	ITEMS	CONTENIDO	ALTERN	VALOR
DESARROLLO	AUTONOMIA	31		V F	1 0
		32		V F	1 0
		33		V F	1 0
		34		V F	1 0
		35		V F	1 0
		36		V F	0 1
		37		V F	1 0
		38		V F	1 0
		39		V F	1 0
		40		V F	0 1
	ACTUACIÓN γ	41		V F	0 1
		42		V F	1 0
		43		V F	1 0
		44		V F	1 0
		45		V F	1 0
		46		V F	0 1
		47		V F	1 0
		48		V F	1 0
		49		V F	0 1
		50		V F	1 0
	INTELLECTUAL CULTURAL	51		V F	1 0
		52		V F	1 0
		53		V F	0 1
		54		V F	0 1
		55		V F	0 1
		56		V F	1 0
		57		V F	0 1
DIMENSIONES	AREAS	ITEMS	CONTENIDO	ALTERN	VALOR

Ficha Técnica del Cuestionario de Rendimiento Laboral

a) Antecedentes históricos del instrumento

Este instrumento fue diseñado por las alumnas de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán: Rebeca I. Martel y Renée Tellez; elaborado en el año 2001, que sirve para medir el nivel de rendimiento laboral que presenta el trabajador ante situaciones que le producen un grado de ansiedad. La construcción de este cuestionario fue sobre la base de lo manifestado por los trabajadores ante la necesidad de ser tomados en cuenta para un mejor desempeño laboral.

b) Fundamentación Teórica del Cuestionario

En el año 2001, Martel y Tellez, realizaron la construcción del cuestionario de Rendimiento Laboral en donde se identifica la calidad del trabajo realizado, las Asistencias, la Puntualidad, logro de objetivos, la identidad con la institución y la calidad de trabajo que realizan; los mismos que nos indicaran como afecta la ansiedad en su rendimiento, de la misma manera a si lo afirma Solf, Z. Arturo

(1990) cuando nos habla de: que "el nivel de motivación del empleado determina la cantidad de esfuerzo ejercido en el trabajo (...) interviniendo a los factores: aptitud, destreza, habilidades, tecnología, percepción del rol y estructura social". Como así Abregú (1993) quien nos dice "que los trabajadores se exponían a factores interpersonales, sociales y físicos similares al estrés frente a dos causas: el examen y peligro de despido laboral lo cual originaba manifestaciones fisiológicas y psicológicas ligadas a la ansiedad o estrés"

Al elaborar el cuestionario se pretendió:

1. Sea aplicable al trabajador en la diversidad laboral en la que se desempeña
2. Incluye preguntas representativas de aspectos que pudieran producir una disminución en su rendimiento laboral
3. Que fuera breve y sencilla
4. Sea de aplicación cuantitativa
5. Que pudiera ser autoaplicada por el trabajador y recabar respuestas directas.

Para la construcción del cuestionario se elaboro una serie de "factores" que podrían ser efectos de la ansiedad de los trabajadores:

La inseguridad laboral que presentan los trabajadores ante un mundo de mucha competencia sobre esta, hace que los individuos manifiestan en su desempeño rasgos ansiosos como nerviosismo, preocupación por la eficiencia y eficacia de sus funciones para poder mantenerse en su trabajo.

Las frases del cuestionario de Rendimiento Laboral se encuentran referidas ante situaciones comunes de su rol laboral, además sus ítems se encuentran elaborados de forma comprensiva y en términos habituales en ellos.

1. En el área de Asistencias: ítems: 3, 6
2. En el área de Calidad laboral: ítems: 8, 10
3. En el área de Puntualidad : ítems: 4, 7
4. En el área de Logro objetivos: ítems: 1, 5
5. En el área de Identidad con la institución
ítems: 2, 9

En la confección de las preguntas se ha tenido en cuenta las medidas de seguridad en que el trabajador no descubra o trate de manipular según sus intereses.

- Las puntuaciones de los ítems 2, 5, 7, 8, 9 y 10 van en dirección positiva.

+ 6

- Logro
- Identidad con la institución
- Asistencias
- Puntualidad
- Calidad laboral

Áreas en las cuales se elaboró 12 ítems
formulados de manera positiva y negativamente.

c) Descripción de la prueba

El cuestionario de rendimiento laboral esta
compuesta por 3 elementos respuesta como:

- Siempre
- A veces
- Nunca

La ansiedad y sus efectos en su rendimiento
crearan una atmósfera desfavorable sobre el
individuo por el aumento desproporcionado esta en la
lucha de querer alcanzar la eficacia que esta fuera
de su alcance con el cuestionario de Rendimiento
Laboral se podrá determinar cuantitativamente sus
efectos ante situaciones que le producen
dificultades ante un manejo adecuado o por
encontrarse fuera de su alcance de solución.

- Las puntuaciones de los ítems 1, 3, 4 y 6 van en dirección negativa.

De esta forma se plantearon los 6 ítems en dirección positiva y 4 en dirección negativa para evitar que el trabajador fuera a encontrar tendencias sobre ellas.

La puntuación en cada una de las áreas será la siguiente:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>INTERVALO</u>
- Alto	2
- Regular	3 - 4
- Bajo	5 - 6

Estas puntuaciones se multiplicaran por 5 para llegar a obtener la puntuación global del Rendimiento Laboral, que tendrá las siguientes categorías:

<u>CATEGORÍA</u>	<u>INTERVALO</u>
(Índices de Rendimiento Laboral)	
- Alto Rendimiento Laboral	10
- Regular Rendimiento Laboral	11 - 20
- Bajo Rendimiento Laboral	21 - 30

De esta forma a mayor puntaje el trabajador tendrá bajo rendimiento laboral.

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Edad:

Sexo:.....

Condición Laboral:.....

Fecha:.....

Lee atentamente las siguientes afirmaciones y trate de contestar con un "SIEMPRE", "A VECES" O "NUNCA" de la manera mas sincera posible.

Responda con un aspa (x), la alternativa que crea conveniente.

	Siempre	A veces	Nunca
1. El interés por mi desarrollo laboral es actualmente muy escaso			
2. Me siento orgulloso de pertenecer a la Institución actual			
3. Supero el límite de inasistencias al mes			
4. La falta de movilidad me hace llegar impuntual al trabajo.			
5. Logro los objetivos laborales que me propongo.			
6. Son muchas mis inasistencias al trabajo, debido a problemas de salud.			
7. Tomo las medidas necesarias para llegar puntualmente al trabajo.			
8. Mi rendimiento laboral es satisfactorio para la institución.			
9. Me siento identificado con mi trabajo.			
10. Mi trabajo es visto como "bueno" por mi jefe			

Las frases pertinentes al cuestionario son las siguientes:

1. El interés por mi desarrollo laboral es actualmente muy escaso
2. Me siento orgulloso de pertenecer a la Institución actual
3. Supero el límite de inasistencias al mes
4. La falta de movilidad me hace llegar impuntual al trabajo
5. Logro los objetivos laborales que me propongo
6. Son muchas mis inasistencias al trabajo, debido a problemas de salud
7. Tomo las medidas necesarias para llegar puntualmente al trabajo
8. Mi rendimiento laboral es satisfactorio para la institución
9. Me siento identificado con mi trabajo
10. Mi trabajo es visto como "bueno " por mi jefe

EVIDENCIAS PROBATORIAS DE LA INVESTIGACION

APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS DIFERENTES AREAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE – TINGO MARIA – 2018.



