

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**“INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS RELACIONES
FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DE LA RED DE SALUD
SAN ROMÁN - JULIACA 2013”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YONY CONDORI PARI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

TESIS
“INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS
RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DE LA
RED DE SALUD SAN ROMÁN - JULIACA 2013”

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YONY CONDORI PARI



[Handwritten signature]
Mg. JOSÉ OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de sustentación: 25 de enero de 2016

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:

[Handwritten signature]
Mg. Sc. Ildaura Fernández Baca Barrio de Mendoza

PRIMER JURADO

:

[Handwritten signature]
Mg. Martha Rosario Palomino Coila

SEGUNDO JURADO

:

[Handwritten signature]
MSc. Eladia Margot De la Riva Valle

DIRECTOR/ASESOR

:

[Handwritten signature]
Dra. Luz Maria Meneses Cariapaza

Área: Familias: realidades, cambio y dinámicas de intervención

Tema: Cambios en las estructuras de las familias

Dedicatoria

*Para mi madre por haberme
dado su apoyo incondicional,
motivación permanente en el logro de
mis metas.*

*Para todas las personas que han
contribuido en mi formación profesional
dotándome de conocimientos, sentido
crítico y sensibilidad.*

Agradecimiento

*A las Trabajadoras Sociales
de la Red de Salud San Román
Juliaca, quienes con su apoyo
incondicional hicieron posible la
culminación de este trabajo de
investigación*

*A Dios por guiarme
incondicionalmente en el logro de mis metas
como profesional.*

*A mi familia, por su aliento y ayuda
constante.*

*A mi asesora y a los miembros del
jurado por sus idóneas sugerencias, lo que
permitió la culminación de la presente
investigación.*

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
I.INTRODUCCIÓN	12
II.REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1. CONDICIONES LABORALES.....	14
2.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	14
2.3. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	15
2.4. CONFLICTIVIDAD LABORAL	15
2.5. RIESGO ERGONÓMICO.....	16
2.6. POLÍTICAS DE SALUD	16
2.7. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD	16
2.8. RIESGO PSICOSOCIAL.....	16
2.9. RECURSOS HUMANOS	17
2.10. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD,.....	17
2.11. MOTIVACIÓN LABORAL.....	18
2.12. OCUPACIÓN	18
2.13. SALUD OCUPACIONAL	19

2.14.	SOBRECARGA LABORAL.....	19
2.15.	TRABAJO DECENTE.....	19
2.16.	ADAPTABILIDAD FAMILIAR.....	20
2.17.	CALIDAD DE VIDA.....	21
2.18.	COHESIÓN FAMILIAR.....	21
2.19.	TIPOS DE COHESIÓN FAMILIAR.....	21
2.20.	COMUNICACIÓN FAMILIAR.....	22
2.21.	COMPOSICIÓN FAMILIAR.....	23
2.22.	CLIMA SOCIAL FAMILIAR.....	23
2.23.	ECONOMÍA FAMILIAR.....	23
2.24.	FAMILIA.....	24
2.25.	FUNCIONAMIENTO FAMILIAR.....	25
2.26.	RELACIONES CONFLICTIVAS.....	26
2.27.	RELACIONES FAMILIARES.....	26
2.28.	TIPOS DE RELACIONES FAMILIARES.....	27
2.29.	NÚCLEO FAMILIAR.....	27
III.	MATERIALES Y METODOS.....	28
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.3.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	28
3.4.	ÁMBITO O LUGAR DE ESTUDIO.....	28
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO.....	28

3.6.	MÉTODO ESTADÍSTICO	29
3.7.	ANÁLISIS PORCENTUAL.....	29
3.8.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	29
3.9.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
V.	CONCLUSIONES.....	52
VI.	RECOMENDACIONES	53
VII.	REFERENCIAS.....	54
	ANEXO	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Horario laboral según adaptabilidad familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román ...	36
Tabla 2: Prueba de hipótesis Chi cuadrado	38
Tabla 3: Horas extras en el ámbito laboral según cohesión familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román	39
Tabla 4: prueba de hipótesis de Chi cuadrado	40
Tabla 5: sobrecarga laboral según característica familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román	42
Tabla 6: Prueba de hipótesis de Chi cuadrada	43
Tabla 7: Relaciones laborales según comunicación familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román	45
Tabla 8: Prueba de Chi cuadrado	46
Tabla 9: dificultades en el cumplimiento de funciones laborales según las formas de relaciones familiares de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román	48
Tabla 10: prueba de Chi cuadrado	49
Tabla 11: clima laboral según ambiente familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román	50
Tabla 12: prueba de Chi Cuadrado	51

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

IDRH:	Instituto De Desarrollo De Recursos Humanos
HCMM:	Hospital Carlos Monge Medrano
MINSA:	Ministerio De Salud
REDESS:	Red De Salud San Román
RRHH:	Recursos Humanos
OMS:	Organización Mundial De La Salud
OIT:	Organización Internacional Del Trabajo

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “influencia de las condiciones laborales en las relaciones familiares de los Trabajadores Sociales de la Red de Salud San Román Juliaca - 2013” se realizó en base al enfoque cuantitativo, método hipotético – deductivo, a una población que comprende 28 trabajadores del Departamento de Servicio Social de la REDESS. El objetivo fue analizar la influencia de las condiciones laborales en las relaciones familiares de los Trabajadores Sociales del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román. Los resultados obtenidos a través del SSPS evidencian las condiciones laborales del departamento de servicio social, es así que el 64.3% labora en horarios imprevisibles y horas extras, el 42.9% está sujeto a una sobrecarga laboral cuantitativa, estos factores principalmente han influido en las relaciones familiares, de los cuales 67.9% tiene adaptabilidad familiar desestructurada, el 71.4% se clasifica con cohesión familiar separada, y el 82.1% tiene comunicación familiar disfuncional. El tiempo dedicado a la familia sin duda es muy importante para el desarrollo de las relaciones familiares, pero la investigación refleja que estos espacios se han visto reducido por el factor laboral, llegando incluso a generar problemas en la familia.

Palabras claves: Condiciones laborales, relaciones familiares.

ABSTRACT

The present research work entitled "influence of working conditions in the family relationships of Social Workers of the San Roman Juliaca Health Network - 2013" was carried out based on the quantitative approach, hypothetical - deductive method, to a population that comprises 28 workers of the Social Services Department of REDESS. The objective was to analyze the influence of working conditions in the family relationships of the Social Workers of the Social Service Department of the San Román Health Network. The results obtained through the SSPS show the working conditions of the social service department, so 64.3% work at unpredictable times and overtime, 42.9% is subject to a quantitative work overload, these factors have mainly influenced the relationships family, of which 67.9% have unstructured family adaptability, 71.4% are classified as separated family cohesion, and 82.1% have dysfunctional family communication. The time dedicated to the family is undoubtedly very important for the development of family relationships, but research shows that these spaces have been reduced by the labor factor, even generating problems in the family.

Key words: social service, family life, family relationships, working conditions, interpersonal relations

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación “Influencia de las condiciones laborales en las relaciones familiares de los Trabajadores Sociales de la red de Salud San Román Juliaca 2013” se realizó sobre los cambios ocurridos en los últimos años sobre procesos laborales en el Departamento de Servicio Social, que han influido las relaciones familiares; la comunicación, funcionamiento, clima familiar, etc. Los resultados permitieron conocer que la familia hoy en día no logra adaptarse a los cambios producidos por el trabajo, debido a que las condiciones laborales de los trabajadores sociales de la red de San Román como son el horario imprevisible, las horas extras dedicados al trabajo, la sobrecarga laboral cuantitativa, han modificado las relaciones familiares, el cumplimiento de roles parento-filial, la conducción del hogar, la práctica de disciplina y reglas familiares. Así mismo se conoce que dedican más tiempo a sus actividades laborales y menos tiempo a actividades familiares, disminuyendo el tiempo de comunicación familiar con los miembros familiares. La Organización Mundial de la Salud, ya alerta en 2005 que la exposición de factores de riesgo en los lugares de trabajo como la sobrecarga laboral, los ergonómicos en los países en vías de desarrollo evidencian la tensión entre la vida profesional y la vida familiar manifestándose en reducido el tiempo para la educación, la formación, el ocio en la familia e incluso el cuidado hacia la salud. Para llegar a los resultados se planteó las siguientes interrogantes: ¿ las condiciones laborales influyen en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román en el año 2013?.

El objetivo general fue analizar la influencia de las condiciones laborales en las relaciones familiares del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román – Juliaca.

La hipótesis general fue: las condiciones laborales influyen en las relaciones familiares del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román – Juliaca.

La estructura de la presente investigación se divide en siete ítems:

En el ítem I comprende la introducción a la presente investigación

En el ítem II destacan los fundamentos teóricos de la investigación a partir de las variables dependiente (condiciones laborales) e independiente (relaciones familiares) de la investigación. La variable condiciones laborales aborda todo los conceptos referidos al trabajo, la vida laboral del trabajador y su medio. La segunda variable aborda los conceptos sobre la familia, cohesión familiar, comunicación familiar, vida familiar, etc.

En el ítems III está la metodología de la investigación, se opta por el paradigma cuantitativo, hipotético-deductivo, para analizar la influencia de las condiciones laborales en las relaciones familiares a través de conceptos seleccionados para este estudio.

En el ítem IV se presentan los resultados de la investigación a partir de las variables analizadas, así como la corroboración de las hipótesis.

En el ítem V, comprende las conclusiones a las que se llegó la presente investigación

En el ítem VI, está presente las sugerencias correspondientes

En el ítem VII, se sitúa las referencias que se utilizó en la presente investigación

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. CONDICIONES LABORALES

El concepto condiciones de trabajo es bastante amplio y se encuentra relacionado con el entorno en que se trabaja, abarcando lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo en general. En ese sentido, su impacto se reflejará en la calidad de vida del trabajador a través de su indicador satisfacción del trabajador. Para la organización internacional del trabajo (2013) La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas. Por su parte (Herzerberg, 1999) diferencia dos grupos de factores que influyen en la satisfacción del trabajador, los extrínsecos y los intrínsecos. Los factores extrínsecos se refieren a las condiciones generales del trabajo como organización, horarios, salarios, seguridad en el trabajo, promoción, es decir son factores monetarios o recompensas materiales; mientras que los factores intrínsecos, están referidos a los contenidos y ligados a la característica del trabajador, como reconocimiento en el trabajo, responsabilidad y logros, es decir son factores simbólicos o de calidad del trabajo.

2.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral de una institución es el entorno; el ambiente del clima laboral que se percibe y se traduce en una mayor o menor participación e iniciativa de los trabajadores por mejorar las condiciones laborales (Brunet, 2007)

La calidad de vida en el trabajo es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y

por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional. Sevilla Michel (<http://200.34.41.59/portafolio/ desarrollo.htm>)

2.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. constituyendo la personalidad de la organización y este clima condiciona el comportamiento de un individuo en el interior de ésta, por lo que podemos decir que una organización es un retrato fiel de las personas que trabajan en ella, donde cada organización está formada por personas diferentes haciéndolas diferentes a las demás, donde su gente puede percibir un buen ambiente de trabajo y sentirse a gusto brindando confianza a su personal o por el contrario, sentir un ambiente tenso, desagradable y desmotivado. (Brunet, 2005)

El clima organizacional como el conjunto de características que el personal percibe en el ambiente de trabajo que prevalece en una empresa, o en parte de ésta y que la distingue de las otras, influyendo positivamente o negativamente en la conducta de los trabajadores, cuyos resultados se reflejan en el rendimiento y productividad de las actividades, de grupo y de la empresa. (Montaño 2009)

2.4. CONFLICTIVIDAD LABORAL

La conflictividad laboral puede medirse por el número de huelgas y cierres patronales experimentados por un país a lo largo del año estos conflictos laborales son de naturaleza distinta en función de las condiciones laborales que se hayan deteriorado, denotándose la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados. (Jodar, Pere 2006)

2.5. RIESGO ERGONÓMICO

Todos aquellos atributos de la tarea, o del puesto de trabajo, que aumentan la posibilidad de que un trabajador expuesto a ellos desarrolle una lesión en la medida que estos elementos de trabajo no sean adecuados a la fisonomía humana son denominados riesgos ergonómicos. (Celina Carrasco, Patricia Vega 2012)

2.6. POLÍTICAS DE SALUD

Una política de salud puede apoyar la toma de decisiones en un contexto de un mayor conocimiento público de los efectos dañinos de políticas incoherentes y de una mayor fiscalización de las autoridades decisorias con respecto a los costos y beneficios de las opciones propuestas; una política de salud mantiene un marco de referencia para evaluar el desempeño; y por último, una política de salud puede ayudar a reunir profesionales ya otros sectores alrededor de los problemas de salud y legitimar sus acciones (Zuñiga, 2004)

2.7. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Las políticas de recursos humanos en salud es un marco doctrinario de acción que se acompaña de estrategias de implementación, objetivos y metas; constituyen pactos sociales que intentan resolver la tensión existente entre las demandas de la población por ejercer el derecho a la salud, las demandas y derechos del personal de salud y los objetivos del sistema de salud. (Instituto De Desarrollo De Los Recursos Humanos: MINSA, 2005)

2.8. RIESGO PSICOSOCIAL

Son factores presentes en las condiciones laborales, y relacionados con la forma en que está organizado el trabajo, su contenido y realización de la tarea, inciden de manera relevante en el bienestar y salud, tanto física como psicológica del trabajador, así como en el desarrollo de su labor. La existencia de condiciones psicosociales adversas

puede originar consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores. Algunas de las consecuencias más comunes y reconocidas son el estrés, la insatisfacción laboral, la falta de motivación en el trabajo, entre numerosas otras. Cabe destacar que los factores de índole psicosocial hacen referencia a cómo el trabajador experimenta y percibe las condiciones en que trabaja, así como las redes y vínculos sociales que este establece en el ámbito laboral. (Celina Carrasco, Patricia Vega 2012)

2.9. RECURSOS HUMANOS

Son personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Somos conscientes además de que las personas no son recursos, sino que tienen recursos, es decir, que cuentan con conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones (Instituto De Desarrollo De Los Recursos Humanos: Ministerio de salud 2005)

2.10. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD

Las políticas de bienestar social en salud se basan en seis principios fundamentales que a continuación se detallan:

Crear condiciones favorables para la vida en el trabajo y la vida personal. Estas dos condiciones constituyen la base para el bienestar:

Vida Personal + Vida en el Trabajo = Bienestar Laboral

Considerar que la función de bienestar de personal, debe atender los problemas que afectan a los trabajadores en su vida privada, en una dimensión individual, para evitar que estos afecten la eficiencia en el trabajo y viceversa.

Considerar que debe tratarse al trabajador como persona en una dimensión integral apoyando el desarrollo de capacidades para resolver sus problemas de trabajo y su vida personal

Considerar que el factor humano es el elemento básico de la organización y su

bienestar va a contribuir a contar con personas satisfechas y motivadas

Considerar que las políticas no deben estar orientadas al proteccionismo sino a promover el desarrollo y preparación del personal para resolver sus problemas

Considerar que la función esencial es motivar al personal para afrontar mejor los problemas del trabajo. (Instituto de desarrollo de los recursos humanos: Bienestar social de personal MINSA, 2005)

2.11. MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación es “un estado interno que activa y sostiene el comportamiento del hombre”. Es una fuerza interna que mueve a las personas a realizar una acción. Las motivaciones son tantas como los individuos. Esto hace que para estimular adecuadamente a cada trabajador, se requiera un conocimiento profundo de la caracterización o patrón general de su conducta. Existen dos tipos de motivaciones, las intrínsecas y las extrínsecas. Las primeras vienen de adentro de uno mismo y las recompensas son propias del individuo, que ama la actividad que realiza. En el segundo caso, se deben a factores externos, los que son dados por otros. Las personas realizan su trabajo para ganar una recompensa o evitar un castigo externo (Katz y R. Kahn, 2007)

2.12. OCUPACIÓN

Ocupación es la toma de posesión de algo; apoderamiento de una cosa, según la OIT, han de considerarse ocupados los siguientes grupos de personas clasificadas de acuerdo con su categoría de ocupación: trabajadores dependientes de empleadores privados o públicos, empleadores; personas que trabajan por cuenta propia sin empleados; trabajadores familiares sin remuneración (Organización Internacional Del Trabajo, 2005)

2.13. SALUD OCUPACIONAL.

Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. (Organización Mundial De La Salud 2003)

2.14. SOBRECARGA LABORAL

La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de la que podemos satisfacer. La sobrecarga cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo, debido al volumen del trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida y a las prisas de tiempo o ritmos de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental. En cambio la sobrecarga cualitativa se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación a los conocimientos y habilidades del trabajador, es decir la sobrecarga cualitativa no consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo. (French y Caplan 2001)

2.15. TRABAJO DECENTE

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo 2011)

2.16. ADAPTABILIDAD FAMILIAR

La familia se transforma a lo largo del tiempo, adaptándose y reestructurándose de tal modo que pueda seguir funcionando. Toda familia debe adecuarse a cualquier situación interna o externa que genere cambio, con el fin de mantener la funcionalidad y continuidad del sistema familiar (Dominici, 2003).

Es definida como la capacidad de un sistema conyugal o familiar de cambiar su estructura de poder y la relación entre sus miembros, de forma flexible, capaz de recambiar, el sistema marital o familiar en su estructura de poder, las relaciones de roles y las reglas de relaciones, en respuesta al estrés situacional y propio del desarrollo (Olson, DH. Potner, y Lavee, 1985, Vanina Schmidt, Juan Pablo Barreyro, Ana Laura Maglio 2009)

Adaptabilidad caótica ausencia de liderazgo o limitado, cambios aleatorio de roles, disciplina o irregular y demarcados cambios, no existe control hay falta de claridad en los roles y frecuentes cambios en las reglas. Las decisiones parentales son impulsivas.

Adaptabilidad flexible liderazgo compartido, roles compartidos, permite cambios control en todo los miembros de la familia con fluido cambio y hay acuerdo en las decisiones; disciplina democrática y cambios cuando son necesarios Adaptabilidad moderadamente alta.

Adaptabilidad estructurada alude al liderazgo a veces compartido e igualitario, roles en ocasiones compartidos, cierto grado de disciplina democrática, y los cambios ocurren cuando se solicitan

Adaptabilidad rígida alude al liderazgo autoritario, roles fijos rígidos con severa aplicación, disciplina estricta con fuerte control parental, las reglas se hacen cumplir estrictamente, no existiendo la posibilidad de cambio (Olson, DH. Potner, y Lavee, 1985, Vanina Schmidt, Juan Pablo Barreyro, Ana Laura Maglio 2009)

2.17. CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida depende de una serie de servicios de salud, como la nutrición infantil, el consumo de los servicios de salud, las viviendas con agua potable y el alcantarillado y la educación básica” Parodi (2001)

La calidad de vida es “la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”(Organización Mundial De La Salud 2001)

2.18. COHESIÓN FAMILIAR

La cohesión familiar hace referencia a la fuerza de los lazos que unen a los miembros de una familia y se traducen en conductas tales como hacer muchas cosas juntos, tener amigos e intereses comunes, establecer coaliciones, compartir tiempo y espacio. El grado de cohesión está relacionado con la diferenciación de cada uno de sus miembros. Una diferenciación extrema amenaza con desintegrar la familia y una cohesión excesiva amenaza con destruir el espacio para el crecimiento personal (Campanini y Luppi, 2000).

La cohesión familiar se define como el vínculo emocional que los miembros de la familia tienen entre sí, la cohesión familiar evalúa el grado en que los miembros de la familia están separados o conectados a ella. (Olson, D. Potner, y Lavee, 1985 Vanina Schmidt, Juan Pablo Barreyro, Ana Laura Maglio 2009)

2.19. TIPOS DE COHESIÓN FAMILIAR

Cohesión desprendida ausencia de unión afectiva entre familiares, ausencia de lealtad a la familia y alta independencia personal.

Cohesión separada con presencia del nosotros, moderada unión afectiva entre los familiares, cierta lealtad e interdependencia entre los miembros de la familia aunque con cierto sesgo hacia la independencia.

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

Cohesión enredada “nosotros” máxima unión afectiva entre los familiares exigencia de fidelidad y lealtad hacia la familia y alto grado de dependencia a las decisiones que toman en común. (Olson, D. Potner, y Lavee, 1985 Vanina Schmidt, Juan Pablo Barreyro, Ana Laura Maglio 2009)

2.20. COMUNICACIÓN FAMILIAR

La comunicación familiar son las interacciones que establecen los miembros de una familia y que gracias a ello, se establece el proceso de socialización o culturización que les permite desarrollar habilidades sociales que son fundamentales para el proceso de reinserción en la sociedad a la cual pertenece. Esta comunicación va a depender de su contexto familiar, de su estructura y dinámica interna. El nivel de comunicación familiar va a depender del tipo de apertura y flexibilidad que tengan los adultos en su relación con sus hijos. Uno de los roles de los padres está referido a la comunicación que establecen entre ellos y sus hijos. La comunicación familiar, en el núcleo familiar; los padres emiten mensajes que los hijos aprenden y utilizan para interactuar en su medio social. Incluso los niños utilizan las mismas palabras dichas por los adultos. La comunicación requiere dos interlocutores: el emisor quien emite un mensaje y el receptor, quien interpreta el mensaje a partir de un código común, entendible por los dos (Pardo 1998)

La comunicación familiar es un proceso interactivo en que la comunicación es siempre una acción conjunta, las habilidades de comunicación positiva, tales como

empatía, escucha flexiva, y comentarios de apoyo permiten a la familia compartir entre sí sus necesidades y preferencias cambiantes en relación con la cohesión y la adaptabilidad. Las habilidades negativas tales como dobles mensajes, dobles vínculos y críticas, disminuyen la habilidad para compartir los sentimientos y restringen por lo tanto la movilidad de la familia en otras dimensiones. (Olson, D. Potner, y Lavee 2000 Vanina Schmidt, Juan Pablo Barreyro, Ana Laura Maglio 2009)

2.21. COMPOSICIÓN FAMILIAR

La composición familiar demanda la influencia de patrones de interacción que están estructurados por una larga secuencia de estrategias que los integrantes de la familia adoptan para la ejecución de sus tareas, estrategias que ya establecidas, se vuelven rutinarias y resultan en principios que gobiernan la vida familiar, esto es, se transforman en reglas, entendidas éstas como patrones recurrentes de interacción que definen los límites de las conductas aceptables y apropiadas en la familia, reflejan sus valores como sistema y definen los roles de sus miembros (Anderson y Sabatelli,2002).

2.22. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

El clima social familiar hace referencia a las características psicosociales e institucionales de un determinado grupo sobre un ambiente, lo que establece un paralelismo entre la personalidad del individuo y el ambiente. El clima social familiar se define por las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia, involucra aspectos de desarrollo, de comunicación, interacción y crecimiento personal lo cual puede ser fomentado por la vida en común (Guerra y Kemper 2000)

2.23. ECONOMÍA FAMILIAR

La economía familiar comienza con una buena administración de los recursos

económicos que ingresan al hogar, se entiende por ingreso a todos aquellos dineros que ingresan a la familia por concepto de salarios, dineros a interés, acciones. Etc (Duque. 2007)

2.24. FAMILIA

La familia ha sufrido cambios estructurales a lo largo de la historia debido a su adaptación al contexto sociocultural. Debido a ello, ha resultado complicado construir una definición que involucre todos los aspectos que giran alrededor y dentro de la misma. Por la complejidad del término, se han ido generando diferentes conceptos que pretenden enmarcarlo desde el punto de vista psicológico, pedagógico, sociológico y antropológico. (Gómez y Núñez 2005).

La familia es un conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior. (Palacios 2003).

La familia sigue siendo considerada como la estructura básica de la sociedad, cuyas funciones no han podido ser sustituidas por otras organizaciones creadas expresamente para asumir sus funciones. De éstas, la más importante, es aquella de servir como agente socializador que permite proveer condiciones y experiencias vitales que facilitan el óptimo desarrollo bio-psico-social de los hijos. (Benites 2002)

Características familiares:

Familias cerradas (equivaldría a un régimen político autoritario). Son sumamente estructuradas, jerárquicas y gobernadas por reglas; el individuo queda subordinado al grupo. En su versión defectuosa se convierte en una cáscara rígida y hueca, y si se desarrolla una “escapada”, esta cáscara puede romperse cuando los individuos se muestran rebeldes y violentos, a veces hacia las demás, otras en contra de sí mismos. (Kantor y Lehr, 1995)

Familias aleatorias (equivaldrían a una organización anarquista). En ella se atribuye una gran importancia a la individualización personal. “Hace la tuya” parece ser la norma; hay pocas reglas y se presta poca atención a los límites. En la versión defectuosa, esta familia se vuelve totalmente caótica; se adueñan de ella la turbulencia, el capricho y la contradicción. Sin embargo, las luchas de miembros personales por establecer algún tipo de control pueden terminar a un cambio a un sistema autoritario, cerrado, o bien ocurrirán fragmentación y dispersión, o intervendrá, una vez más, una autoridad exterior para adueñarse de la situación. (Kantor y Lehr, 1995)

Familias abiertas (equivaldrían a sistemas democráticos). Parece un puesto medio entre los dos estilos anteriores, equilibra el orden con la flexibilidad y los derechos del individuo con los del grupo. En su versión defectuosa, este tipo de familia tiende al cisma y al divorcio. El conflicto más típico resulta de la toma simultánea de características contradictorias de los dos sistemas anteriores, los cuales al entrar en colisión, producen tensiones, y conducir a un callejón sin salida. (Kantor y Lehr, 1995)

2.25. FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

Hablar de movimiento y cambio en la familia se está refiriendo a su funcionamiento que comprende precisamente, la capacidad de los integrantes de la familia para realizar las modificaciones y ajustes pertinentes a sus modos de relación conforme sus necesidades internas y externas. Así, el funcionamiento familiar es un proceso en el que participa el individuo, la familia y la cultura (McGoldrick y Carter, 2003) su capacidad de cambio comprende la regulación de una compleja gama de dimensiones: afectivas, estructurales, de control, cognoscitivas y de relaciones externas (Lee, E., Park, Song, Lee, I. y Kim, 2002), Estos cambios se vinculan con las historias de vida de los integrantes de la familia, con la cultura a la que pertenecen y con sus necesidades internas y demandas externas (Anderson y Sabatelli, 2002, Díaz- Loving, 2004).

Desde el Modelo Circumplejo de Sistemas familiares y Maritales (Olson, D.H. 2000), el cual ha tenido una gran difusión en los últimos años en el mundo académico y profesional, se sostiene que la cohesión, la flexibilidad y la comunicación son las tres dimensiones que principalmente definen el constructo funcionamiento familiar. La cohesión se refiere al grado de unión emocional percibido por los miembros de la familia. La Flexibilidad familiar se define como la magnitud de cambio en roles, reglas y liderazgo que experimenta la familia. El grado de cohesión y flexibilidad que presenta cada familia puede constituir un indicador del tipo de funcionamiento que predomina en el sistema: extremo, de rango medio o balanceado. Los sistemas maritales o familiares balanceados tienden a ser más funcionales y facilitadores del funcionamiento, siendo los extremos más problemáticos mientras la familia atraviesa el ciclo vital. La comunicación familiar es la tercera dimensión del modelo y facilita el movimiento dentro de las otras dos dimensiones.

2.26. RELACIONES CONFLICTIVAS

El estudio del conflicto y sus relaciones con el cambio y el desarrollo en la familia requiere dos tipos de acercamientos metodológicos: medidas dirigidas a identificar los patrones familiares y, específicamente, las diferencias entre padres e hijos y acercamientos diseñados para focalizarse en el proceso subyacente al conflicto y el desarrollo en la familia. (Jackson et al. 1996).

2.27. RELACIONES FAMILIARES

Las relaciones familiares son aquellas donde se desarrollan y fortalecen mediante una comunicación fluida, clara, directa, continua y enriquecedora para sus miembros y especialmente para los niños y adolescentes, que se están formando con el ejemplo. (Palacios 2004)

2.28. TIPOS DE RELACIONES FAMILIARES

Relaciones conyugales.- son las relaciones entre esposos, convivientes, están regidos por el amor, la comprensión y el respeto entre ellos, si las relaciones los esposos son buenas, la familia funciona bien.

Relaciones paterno- filiales.- es la relación entre padres e hijos. Los padres tienen una función principalmente educativa: tienen que enseñar a sus hijos a ser buenas personas, hablar y jugar con ellos, darles ejemplo, poner medios necesarios para que aprendan (Kantor y Lehr, 1995)

2.29. NÚCLEO FAMILIAR

El núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona, y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo (Guerrero, 2003)

La familia es considerada una de las piezas nucleares de las leyes e instituciones capaces de brindar apoyo en medio de los cambios, aunque ella misma se vea sometida a modificaciones, conservándose, no obstante, a través de éstos: es una institución a la vez perdurable y modificable Ardila (Gómez, 2009).

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación cuantitativa, es de carácter explicativo porque permite explicar el problema a partir de la corroboración de la hipótesis en relación a la variable independiente y dependiente.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación utilizado fue el no experimental, el cual se caracterizó por no manipular deliberadamente las variables, en tal sentido se observa los fenómenos en su contexto natural tal cómo se dan, para analizar y establecer la relación existente y asociaciones entre variables.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación que se utilizó fue el Hipotético Deductivo que se inscriben en el Paradigma Cuantitativo de la investigación donde se enfatiza la relación entre variables.

3.4. ÁMBITO O LUGAR DE ESTUDIO

Fue el departamento de Puno, provincia de San Román distrito de Juliaca en la Red de Salud San Román.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Se realizó los siguientes pasos:

Identificación de valores de las variables Independiente y dependiente.

Construir el cuadro de matriz de contingencia.

Ingresar los datos de las variables.

Realizar las operaciones y determinar las formulas.

Aplicación de las formulas.

Organizar la prueba de hipótesis.

Aplicación de la prueba de Hipótesis.

Conclusiones.

3.6. MÉTODO ESTADÍSTICO

Para el procesamiento de datos, se utilizó el método de procedimiento de muestreo probabilístico es el Muestro Aleatoria Simple; y el paquete Estadístico (SPSS) aquí cada miembro de la población tiene una posibilidad igual e independiente de ser seleccionado como parte de la muestra

3.7. ANÁLISIS PORCENTUAL

Proporción: P

$$P = \frac{X}{N} (100)$$

P = Proporción

X = Nro. de casos favorables

N = Tamaño de muestra

3.8. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Análisis estadístico prueba Chi cuadrado (χ^2). Es una prueba estadística no métrica utilizada como prueba de significación cuando se tienen datos que se expresan en frecuencias o en términos porcentuales o proporcionales, y pueden reducirse a frecuencias. Al tomar decisiones a cerca de parámetros, se comparan los valores observados de Chi cuadrado calculados en los datos de muestra con valores críticos de la distribución teórica de Chi cuadrada con (C-1) (F-1) grados de libertad y a un nivel específico de significación

3.9. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.9.1. Población

La población total considerado para la ejecución de este estudio fue los profesionales que laboran en el Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román

3.9.2. Muestra:

Para la presente investigación se trabajó con todo el personal de trabajadores sociales conformado por un número de 28 encuestados, por ser una población pequeña.

Pruebas estadísticas que se utilizaron para probar la hipótesis.

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis Nula H_0 : las condiciones laborales no influyen en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román en el año 2013

Hipótesis Alterna H_a : las condiciones laborales influyen en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román en el año 2013

La prueba a emplear es la “F”, para el análisis de varios factores o variables.

Elegimos un nivel de confianza del 95% y un nivel de error del 5% lo que significa que $\alpha = 0.05$ y los grados de libertad son 2 y 27.

El valor de la tabla estadística es:

$$F = F_{(2,27;0.95)} = 1.96$$

	Suma de cuadrados	Grados de Libertad	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	SST	$k - 1$	$SST/(k - 1) = MST$	MST/MSE	
Residual	SSE	$n - k$	$SSE/(n - k) = MSE$		
Total	SS Total	$n - 1$			

Realizamos la comparación respectiva, con la tabla de análisis de varianza.

ANOVA (b)

Variables predictoros: Condiciones laborales

Variable dependiente: Relaciones Familiares

Siendo las formulas de la tabla ANOVA, las siguientes:

SS Total = Suma de cuadrados Total

$$SS \text{ total} = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

Donde:

$\sum X^2$ = Suma de los valores X elevados al cuadrado

$(\sum X)^2$ = Es el cuadrado de la suma de los valores X

n = número total de observaciones

SST = Suma de cuadrados de Tratamientos

$$SST = \sum \left(\frac{T_c^2}{n_c} \right) - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

Donde:

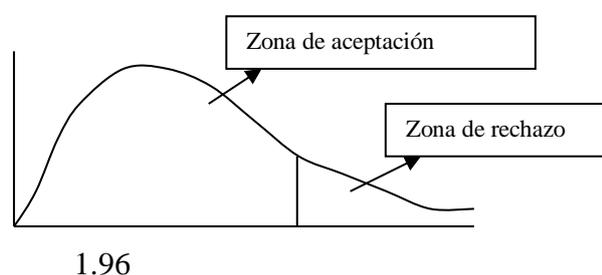
T_c = Es el total de la columna para cada tratamiento.

n_c = Es el número de observaciones (tamaño de la muestra) para cada tratamiento.

SSE = Suma de cuadrados del error: se determina por sustracción

$$SSE = SS \text{ total} - SST$$

Distribución F – Snedecor para establecer las regiones de rechazo y aceptación



Prueba de Hipótesis Específica N° 1:

Prueba de Hipótesis:

H_0 : El cumplimiento de funciones laborales no influye en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud

H_a : El cumplimiento de funciones laborales influye en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud

Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%

Prueba estadística a usar:

Desde que los datos son cualitativos, usamos la distribución χ^2 - cuadrada, que tiene la siguiente fórmula:

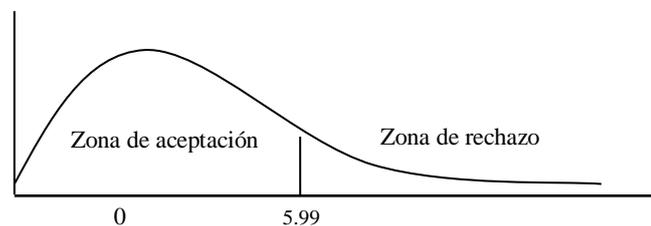
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{,2} = 5.99$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 5.99$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 5.99$



Prueba de Hipótesis Específica N° 2:

Prueba de Hipótesis:

Ho: las relaciones interpersonales no influyen en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud

Ha: las relaciones interpersonales influyen en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud

Nivel de Significancia:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, con un nivel de confianza del 95%

Prueba estadística a usar: desde que los datos son cualitativos, usamos la distribución II - cuadrada, que tiene la siguiente fórmula:

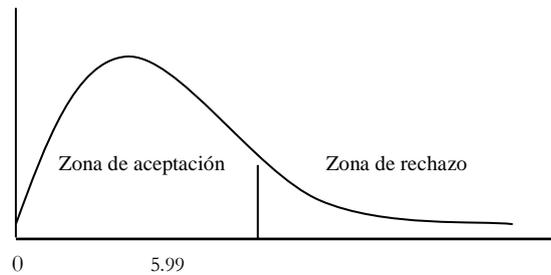
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Región aceptación y rechazo:

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(h-1)(K-1)} = \chi^2_{,2} = 5.99$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 5.99$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 5.99$



IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Condiciones laborales en las relaciones familiares de los Trabajadores Sociales de la Red de salud San Román

La Red de Salud San Román Juliaca brinda servicios de salud a la población, para ello cuenta con diversos profesionales que se desempeñan en las diferentes áreas. En este contexto los/as Trabajadores/as Sociales que son una fuerza institucional que contribuye a que los diferentes servicios de salud lleguen con calidad a los usuarios. En este proceso de presentación de servicio de calidad, los trabajadores sociales se ven afectados por factores como los espacios laborales, la organización de la institución, condiciones físicas y emocionales de los trabajadores, estas condiciones, a la vez, influyen en el comportamiento de los Trabajadoras Sociales dentro de sus espacios familiares, ya que la sobrecarga familiar propicia menos tiempo para el bienestar y recreación familiar. En tal sentido, las condiciones laborales se constituyen elementos relevantes, para Somavía, (2005) determina un “trabajo decente” que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo 2011). En este capítulo se analiza las condiciones de trabajo y su influencia en las relaciones familiares, recogiendo los aportes de la Organización Mundial de la Salud que indica que los trabajadores que están expuestos a factores de riesgo en los lugares de trabajo como la sobrecarga laboral y los ergonómicos, afectan a la fuerza de trabajo.

En tal sentido se tiene como variables de estudio de las condiciones laborales aspectos

referidos a horario, sobrecarga laboral entre otro, cuyos datos se presentan a continuación

Horario laboral y relaciones de adaptabilidad familiar

El horario laboral de los trabajadores sociales se caracteriza por realizar acciones para el logro de resultados y prestación de servicios sociales, para ello los trabajadores cuentan con conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones en diversos horarios. Por otro lado la adaptabilidad familiar según Olson, D.H.(1985) tiene que ver con la medida en que el sistema familiar y/o marital es flexible y capaz de recambiar, definiéndose como la habilidad de un sistema marital o familiar para cambiar su estructura de poder, las relaciones de roles y las reglas de relaciones, en respuesta a los diversos tipos de horario que cumplen en el ámbito laboral.

Tabla 1

Horario laboral según adaptabilidad familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román

Horario laboral	Adaptabilidad desestructurada		Adaptabilidad flexible		Adaptabilidad estructurada		Total	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Horario por turno	1	3,6	2	7.1	2	7,1	5	17,9
Horario imprevisible	18	64,3	4	14.3	0	0.0	22	78,6
Horario flexible	0	0,0	1	3,6	0	0,0	1	3,6
Total	19	67,9	7	25.0	2	7,1	28	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

En el presente cuadro se observa que el 67.9% de los trabajadores son familias con adaptabilidad familiar desestructurada de las cuales el 64.3% con horarios imprevisibles. Para Olson, D. y Lavee (1988) este tipo de adaptabilidad de caracteriza por relaciones familiares con la ausencia de liderazgo, cambios aleatorio de roles, disciplina irregular en el ámbito familiar. Para el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la

institución los trabajadores tienden a ampliar sus horarios de trabajo, lo cual no les permite lograr conciliar el trabajo y la vida familiar. Adaptabilidad familiar para el autor Dominici (2003) refiere que toda familia debería adecuarse a cualquier situación interna o externa que genere cambio, con el fin de mantener la funcionalidad y continuidad del sistema familiar, en tal sentido existe un divorcio entre el ámbito laboral – familiar, las familias no han logrado adaptarse a los cambios laborales que traen consigo el día de hoy, es así que sus relaciones de adaptabilidad se ven desestructuradas, con limitada capacidad de cambiar su estructura de poder y la relación entre sus miembros, de forma flexible, capaz de recambiar, el sistema marital o familiar en su estructura de poder, las relaciones de roles y las reglas de relaciones, en respuesta al estrés situacional y propio del desarrollo (Olson, D. Potner, y Lavee 1985)

Las variables que nos permiten conocer las condiciones laborales son los horarios, en tal sentido, podemos observar, según los resultados, que los horarios de trabajo no permiten a las familias tener una adecuada relación familiar, presentándose en este proceso modificaciones a nivel del cumplimiento de roles, conducción del hogar practica de disciplina y reglas en el hogar, los cuales a nivel de los trabajadores que cumplen el rol de padres se tienen que flexibilizar. El tiempo dedicado a la familia es un factor que determina de la calidad de vida familiar. Si los padres no dedican tiempo a la relación de pareja y al vínculo con los hijos, es difícil que exista comunicación, factor básico para lograr una vida familiar de buena calidad Sin embargo, el tiempo destinado a la familia es un bien escaso. Un reciente estudio realizado en la Región Metropolitana de Chile en donde está situada la capital Santiago, examinó los diversos usos del tiempo de los trabajadores. El análisis se basa en una muestra compuesta por hombres y mujeres que trabajan en forma remunerada, pertenecientes a los estratos de ingreso medio y bajo. Indica, entre otros resultados, que la mayor parte del día está dedicada al trabajo, después

al descanso y, por último, a los cuidados personales y a las actividades domésticas. También constata que existen diferencias significativas en el modo como hombres y mujeres distribuyen su tiempo (SERNAM, 1998). En suma, se constata que se produce una tensión entre las jornadas laborales extensas (a las que se deben agregar los tiempos de movilización desde y hacia el lugar de trabajo) y el tiempo que se permanece en familia.

Tabla 2
Prueba de hipótesis Chi cuadrado

Prueba de hipótesis	de Confianza	Grados de libertad	Resultados de la CHI cuadrada	Sig.	Decisión
Influencia del horario laboral según adaptabilidad familiar	95%	11 (k-1) (n-1)	16,144 ^a	0.013	Existe influencia del horario laboral según adaptabilidad familiar

Fuente: resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de la encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – cuadrada se determina que los horarios laborales influyen en las relaciones familiares, porque según los resultados obtenidos del SSPS tenemos un valor de significancia igual a 0.013 menores a un error de significancia de 0.05 o 5% por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Horas extras y cohesión familiar

El cumplimiento de funciones en el ámbito laboral muchas veces implica realizar actividades laborales en horas extras, la extensa jornada laboral no permite el desempeño de funciones familiares, afecta todo los estratos socioeconómicos. A su vez la familia como institución social ha sufrido una gran transformación en los últimos años. Sin embargo, en lo esencial sigue siendo la unidad básica de la sociedad, con responsabilidad en el desarrollo personal de sus miembros, en la socialización de los hijos y en suministrar el apoyo emocional tan necesario para todos los miembros de la familia.

Es por ello que la cohesión familiar según Campanini y Luppi (2000) hace referencia a la fuerza de los lazos que unen a los miembros de una familia y se traducen en conductas tales como hacer muchas cosas juntos, tener amigos e intereses comunes, establecer coaliciones, compartir tiempo y espacio. El máximo grado de cohesión familiar se da al tener vínculos emocionales que los miembros de la familia tienen entre sí. Olson y Lavee (1985) lo define como cohesión enredada, máxima unión afectiva entre los familiares exigencia de fidelidad y lealtad hacia la familia y alto grado de dependencia a las decisiones que toman en común.

Tabla 3
Horas extras en el ámbito laboral según cohesión familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román

Horas extras en el ámbito laboral	Separada		Unida		Enredada		Total	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Labora en horas extras	18	64,3	4	14,3	0	0,0	22	78,6
Algunas veces labora en horas extras	1	3,6	0	0,0	0	0,0	1	3,6
No labora en horas extras	1	3,6	2	7,1	2	7,1	5	17,9
Total	20	71,4	6	21,4	2	7,1	28	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román 2013

En el presente cuadro se observa el 71.4% de encuestados han tenido una cohesión familiar separada de las cuales el 64.3% laboró siempre en horas extras, al respecto Olson, y Lavee, (1985) lo caracteriza con presencia del nosotros, moderada unión afectiva entre los familiares, cierta lealtad e interdependencia entre los miembros de la familia aunque con cierto sesgo hacia la independencia. Para el autor Campanini y

Francesco L. (2000) el grado de cohesión está relacionado con la diferenciación de cada uno de sus miembros. El trabajo realizado en horas extras por los trabajadores repercute en los grados de cohesión y funcionamiento familiar, en el grado de unión emocional percibido por los miembros de la familia (Olson, 2000).

Sánchez. (2005) al respecto menciona que la reducción del contacto de los hijos y el esposo(a); genera problemas con los niños a falta de la presencia de los padres en el colegio y en su cuidado; alteraciones en las relaciones de la pareja generadas por ausencia e irritabilidad del compañero(a) pérdida de continuidad de las actividades políticas, culturales, deportivas o religiosas, disminución del tiempo disponible para dormir, para realizar actividades domésticas pendientes, en general las relaciones familiares y sociales se ven afectadas por el factor tiempo.

Por otro lado según el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2010), Indica, entre sus resultados, que la mayor parte del día está dedicada al trabajo, después al descanso y, por último, a los cuidados personales y a las actividades domésticas; al igual que estos estudios las trabajadoras(es) sociales de la red de salud han priorizado el cumplimiento de las actividades laborales, lo cual afectará la calidad de las relaciones familiares y de otras actividades sociales relacionados a la familia.

Tabla 4
prueba de hipótesis de Chi cuadrado

Prueba de hipótesis	de Confianza	Grados de libertad	de Resultados de la CHI cuadrada	Sig.	Decisión
Influencia de horas extras en la cohesión familiar	95%	5 (k-1) (n-1)	5,241 ^a	0,073	Existe influencia de horas extras en la cohesión familiar

Fuente: resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de la encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – cuadrada podemos determinar que los las horas extras laboradas influyen en las relaciones familiares, porque según los resultados obtenidos tenemos un valor de significancia igual a 0.073 menores a un error de significancia de 0.05 o 5% por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Sobrecarga laboral y características familiares

La sobrecarga laboral o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de la que podemos satisfacer. French y Caplan (2001) mencionan dos tipos de sobrecarga laboral. La cuantitativa se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo, debido al volumen del trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de una atención sostenida y a las prisas de tiempo o ritmos de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental. En cambio la sobrecarga cualitativa se refiere a unas excesivas demandas intelectuales o mentales en relación a los conocimientos y habilidades del trabajador. Por otro lado según Minuchin (1993) indica que la estructura de la familia es un conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan sus miembros y contempla aspectos de su organización tales como parentesco, límites, roles y jerarquía. Determinan quienes participan y de qué manera en una interacción. Las características familiares según Kantor y Lehr, (1995) está estructuras en familias abiertas, cerradas y aleatorias

Tabla 5
Sobrecarga laboral según característica familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román

Sobrecarga laboral	Cerradas		Aleatorias		Abiertas		Total	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Sobrecarga cualitativa	0	0,0	1	3,6	1	3,6	2	7,1
Sobrecarga cuantitativa	3	10,7	12	42,9	2	7,1	17	60,7
No ha tenido sobrecarga laboral	0	0,0	5	17,9	4	14,3	9	32,1
Total	3	10,7	18	64,3	7	25,0	28	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

En el presente cuadro se observa que el 64.3 % presentan características familiares aleatorias de las cuales el 42.9% con sobrecarga laboral cuantitativa, Al ver los resultados se observa que los trabajadores con sobrecarga laboral cuantitativa tienden a tener familias con características aleatorias, para Kantor y Lehr (1995) esta característica familiar atribuye una gran importancia a la individualización personal, hay pocas reglas, se presta poca atención a los límites, en su versión defectuosa, esta familia se vuelve totalmente caótica, se adueñan de ella la turbulencia, el capricho y la contradicción. Sin embargo, las luchas de miembros personales por establecer algún tipo de control pueden terminar a un cambio a un sistema autoritario, cerrado, o bien ocurrirán fragmentación y dispersión, o intervendrá, una vez más, una autoridad exterior para adueñarse de la situación. Los resultados develan también la existencia de familias en riesgo debido a la sobrecarga laboral, que trae consigo los cambios laborales en el departamento de Servicio Social, al realizar muchas operaciones en poco tiempo, debido al volumen del trabajo, a la especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a fin de brindar

una atención oportuna al usuario, como diría French y Caplan (2001) dando lugar a la aparición de la fatiga mental.

Tabla 6
Prueba de hipótesis de Chi cuadrada

Prueba de hipótesis	Confianza	Grados de libertad	Resultados de la CHI cuadrada	Sig.	Decisión
Influencia de la sobrecarga laboral en las características familiares	95%	4 (k-1) (n-1)	5.960	0.026	Existe influencia de la sobrecarga laboral en las características familiares.

Fuente: resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de la encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – cuadrada podemos determinar que la sobrecarga laboral influye en las relaciones familiares, porque según los resultados obtenidos tenemos un valor de significancia igual a 0.026 menores a un error de significancia de 0.05 o 5% por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Relaciones interpersonales en el ámbito laboral y relaciones familiares de los trabajadores sociales

La familia y el trabajo han constituido dos ejes centrales de la vida de los trabajadores sociales, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. Para el Instituto de desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de salud (2005) define como personas que realizan acciones en el sistema de salud para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios, conscientes además de que las personas no son recursos, sino que tienen recursos, es decir, que cuentan con conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones. Por ello la importancia entre el trabajo y vida familiar, si existe un equilibrio entre ambos la eficiencia y eficiencia en el trabajo no serán

afectados. Marín, Infante y Rivero (2002) plantean también que el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos; por su parte, Navarro Ardoy, (2004) anota que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo.

Relaciones laborales y comunicación familiar

El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. constituyendo la personalidad de la organización y este clima condiciona el comportamiento de un individuo en el interior de ésta (Brunet, 2005), por ello las relaciones laborales se basa en la capacidad de los trabajadores para relacionarse entre sí, Juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de estos trabajadores por lo que podemos decir que una organización es un retrato fiel de las personas que trabajan en ella, donde cada organización está formada por personas diferentes haciéndolas diferentes a las demás, influye positivamente o negativamente en la conducta de los trabajadores, cuyos resultados se reflejan en el rendimiento y productividad de las actividades, de grupo y de la empresa. (Montaño 2009). Por otro lado Palacios (2004) sostiene que las relaciones familiares son aquellas donde se desarrollan y fortalecen mediante una comunicación fluida, clara, directa, continua y enriquecedora para sus miembros, es así que la comunicación familiar según Pardo (1998) son las interacciones que establecen los miembros de una familia y que gracias a ello, se establece el proceso de socialización o culturización que les permite desarrollar habilidades sociales que son fundamentales para el proceso de reinserción en la sociedad a la cual pertenece.

Tabla 7
Relaciones laborales según comunicación familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román

Relaciones laborales	Funcional		Disfuncional		Total	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Distante	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Conflictiva	1	3,6	9	32,1	10	35,7
Muy estrecha	0	0,0	5	17,9	5	17,9
Muy estrecha pero conflictiva	4	14,3	7	25,0	11	39,3
Total	5	17,9	23	82,1	28	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

En el presente cuadro se observa que el 82.1% tienen comunicación familiar disfuncional de los cuales el 32.1% tienen relaciones laborales conflictivas. Al observar los resultados se afirma que los trabajadores que tienen conflictos en las relaciones laborales tienden a tener una comunicación disfuncional en la familia, para el autor Olson, D. y Lavee (1985) este tipo de comunicación se caracteriza por expresiones confusas, enjuiciadoras, inhabilidad de definir necesidades, incongruencia entre la comunicación verbal y no verbal y prejuicios entre otros; en tal sentido las condiciones de trabajo por conflictos y comunicaciones defectuosas influyen en que los trabajadores interfiere y/o predispone a que estos trabajadores tengan comunicaciones disfuncionales en el ámbito familiar. En el cuadro número uno se mencionaba que el trabajo con horarios imprevisibles no permitía el funcionamiento familiar, el resultado una adaptabilidad familiar desestructurada

Según Olson D.H. (2000) sostiene que la cohesión, la flexibilidad y la comunicación son las tres dimensiones que principalmente definen el constructo funcionamiento familiar. La cohesión se refiere al grado de unión emocional percibido por los miembros

de la familia. La Flexibilidad familiar se define como la magnitud de cambio en roles, reglas y liderazgo que experimenta la familia. El grado de cohesión y flexibilidad que presenta cada familia puede constituir un indicador del tipo de funcionamiento que predomina en el sistema: extremo, de rango medio o balanceado. Los sistemas maritales o familiares balanceados tienden a ser más funcionales y facilitadores del funcionamiento, siendo los extremos más problemáticos mientras la familia atraviesa el ciclo vital. La comunicación familiar es la tercera dimensión del modelo y facilita el movimiento dentro de las otras dos dimensiones.

Siendo la comunicación familiar un componente fundamental en las relaciones familiares ya que establecen los miembros de una familia y que gracias a ello, se establece el proceso de socialización o culturización (Pardo 1998), ha sido influida por las existentes relaciones laborales conflictivas denotándose, en la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleados, (Jodar, Pere 2006), de otros departamentos de la REDES, en tal sentido la predisposición tener una comunicación disfuncional producto de las relaciones conflictivas está influyendo en que los miembros familia estén condicionados a aprender y reproducir sistemáticamente.

Tabla 8

Prueba de Chi cuadrado

Prueba de hipótesis	Confianza	Grados de libertad	Resultados de la CHI cuadrada	Sig.	Decisión
Influencia de las relaciones laborales en la comunicación familiar	95%	6 (k-1) (n-1)	5.960	0.021	Existe influencia de las relaciones laborales en la comunicación familiar

Fuente: resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de la encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – cuadrada podemos determinar que las relaciones laborales conflictivas influyen en las relaciones familiares, porque según los resultados obtenidos tenemos un valor de significancia igual a 0.021 menores a un error de significancia de 0.05 o 5% por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Cumplimiento de funciones laborales y relaciones familiares

El ambiente laboral sin duda tiene que ver con las condiciones físicas, los recursos disponibles, relaciones interpersonales, etc. un entorno saludable es esencial no solo para lograr la salud de los trabajadores sino para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo, la calidad de vida familiar, para la organización internacional del trabajo (2013) la seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, también estudia el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas. Sin embargo la existencia de dificultades en el ambiente laboral generan riesgos psicosociales que afecta no solo en el ámbito laboral sino en las relaciones familiares, Carrasco C. y Vega P. (2012) destaca sobre los factores de índole psicosocial a cómo el trabajador experimenta y percibe las condiciones en que trabaja, así como las redes y vínculos sociales que este establece en el ámbito laboral.

Tabla 9
dificultades en el cumplimiento de funciones laborales según las formas de relaciones familiares de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román

Dificultades para el cumplimiento de sus actividades	Permisivo		Conflictivo		Democrático		total	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Condiciones físicas del ambiente	0	0,0	1	3,6	1	3,6	2	7,1
Con usuarios	0	0,0	5	17,9	4	14,3	9	32,1
En relación con otros profesionales	3	10,7	12	42,9	2	7,1	17	60,7
Total	3	10,7	18	64,3	7	25,0	28	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

En el presente cuadro se observa que el 64.3% tienen relaciones familiares conflictivas de los cuales el 42.9% con dificultades para el cumplimiento de sus actividades en relación a otros profesionales, en asuntos laborales. Desde el punto de vista del clima organizacional, se determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, su organización, siendo el retrato fiel de las personas que trabajan en ella, (Brunet, 2005), en este entender la existencia de dificultades para el cumplimiento de sus funciones en el ámbito laboral, sobre todo en la relación con otros trabajadores conformó los lazos para que sean más propensos a tener relaciones familiares de tipo conflictivo, Para Carrasco y Vega (2012) estos factores inciden de manera relevante en el bienestar y salud, tanto física como psicológica del trabajador, cabe destacar que los factores de índole psicosocial hacen referencia a cómo el trabajador experimenta y percibe las condiciones en que trabaja, así como las redes y vínculos sociales que este establece en el ámbito laboral a su vez influye en la vida familiar, en las relaciones familiares donde se desarrollan y fortalecen mediante una

comunicación fluida, clara, directa, continúa y enriquecedora para sus miembros (Palacios 2004)

En estudios realizados sobre el conflicto trabajo y familia en mujeres profesionales realizado por (Alvarez y Gomez ,2011) Los resultados muestran que se encuentra la subcategoría relacionada con problemas a nivel de relación interpersonal, específicamente en lo relacionado con discusiones frecuentes. Incidiendo negativamente en la familia, en cuanto la implicación laboral influye relaciones familiares, especialmente porque el tiempo que se dedica a la familia disminuye.

Tabla 10
prueba de Chi cuadrado

Prueba de hipótesis	de Confianza	Grados de libertad	Resultados de la CHI cuadrada	Sig.	Decisión
Influencia de las dificultades en el cumplimiento laboral en las relaciones familiares	95%	7 (k-1) (n-1)	5.960	0.26	Existe Influencia de las dificultades en el cumplimiento laboral en las relaciones familiares

Fuente: resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de la encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – cuadrada podemos determinar que las dificultades las relaciones interpersonales influyen en las relaciones familiares, porque según los resultados obtenidos tenemos un valor de significancia igual a 0.021 menores a un error de significancia de 0.05 o 5% por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

La calidad de vida laboral de una institución según Brunet (2007), es el entorno, el ambiente de clima laboral que se percibe y se traduce en una mayor o menor participación e iniciativa de los trabajadores por mejorar las condiciones laborales. Engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral

(motivación) de las personas, enfatizando la participación de los trabajadores, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional. Por otro lado la conflictividad laboral conlleva a un clima laboral inestable, al deterioro de las relaciones laborales.

Tabla 11
clima laboral según ambiente familiar de los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román

Clima laboral	Agradable		Tranquilo		Inadecuado		Total	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Clima agradable y positivo	0	0.0	3	10.7	6	21.4	9	32.1
Clima desagradable y negativo	5	17.9	6	21.4	8	28.6	19	67.9
Total	5	17.9	9	32.1	14	50.0	28	100

Fuente: Encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

En el presente cuadro se observa que el 50% de los encuestados poseen un ambiente familiar inadecuado de los cuales el 28.6% con clima laboral desagradable, al observar los resultados se afirma que los que perciben un clima laboral desagradable están más propensos a tener un ambiente familiar nocivo es decir las relaciones entre los miembros de la familia que la componen son inadecuados, carecientes de afecto y comunicación familiar disfuncional. En tal sentido el clima laboral se convierte para estos trabajadores en estresores son ambientales dentro del núcleo familiar. Por otro lado, el 10.7% manifiesta tener un clima laboral agradable con un ambiente familiar tranquilo. En este orden de ideas, el análisis del conflicto trabajo-familia se deriva de la teoría de roles; un ejemplo de esto corresponde al estudio de estrés organizacional en Michigan, así mismo, según la teoría de roles Kahn (2004). Muestra que cuando un rol se sobrepone a otro, se

obtienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas. , en tal sentido al tener que cumplir con sus funciones y actividades en un contexto de demandas, cumplimiento de labores y de conflicto entre trabajo y familia provoca situaciones de salud emocional que afectan el estado emocional. Desde esta perspectiva, el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas, en cuanto la implicación laboral influye en el conflicto, especialmente porque el tiempo que se dedica al trabajo disminuye, en cantidad y calidad, el tiempo dedicado al ámbito familiar; de otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de la persona por la interferencia que se puede tener a la hora de responder por las actividades laborales en los espacios familiares (Rodríguez, 2009).

Tabla 12
prueba de Chi Cuadrado

Prueba de hipótesis	de Confianza	Grados de libertad	Resultados de la CHI cuadrada	Sig.	Decisión
Influencia del clima laboral en el ambiente familiar	95%	2 (k-1) (n-1)	5.241	0.043	Existe influencia del clima laboral en el ambiente familiar

Fuente: resultados obtenidos de la prueba Chi cuadrado de la encuesta Aplicada a los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la red de Salud San Román 2013

Según la prueba de hipótesis estadística Chi – cuadrada podemos determinar que el clima laboral influye en las relaciones familiares, porque según los resultados obtenidos tenemos un valor de significancia igual a 0.043 menores a un error de significancia de 0.05 o 5% por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

V. CONCLUSIONES

Según los resultados del informe de investigación “Influencia de la condiciones laborales en las relaciones familiares de los(as) Trabajadores Sociales de la red de salud San Román Juliaca 2013” se concluye:

PRIMERO: las condiciones laborales de los trabajadores sociales de la red de San Román como el horario imprevisible (78.6%), las horas extras dedicados al trabajo (64.3%), la sobrecarga laboral cuantitativa (42.9%) influyen en las relaciones familiares, ya que estas familias no han logrado modificar sus relaciones de adaptabilidad y funcionalidad familiar.

SEGUNDO: El cumplimiento de funciones laborales como el horario imprevisible y (64.3%) influye en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud. A nivel de las relaciones familiares de adaptabilidad se ven condicionados a modificar el cumplimiento de roles, conducción del hogar practica de disciplina y reglas familiares; Así mismo dedican más tiempo a sus actividades laborales y menos tiempo a actividades familiares, lo que incide a tener el tipo de cohesión familiar separada, es decir disminuyen el tiempo de comunicación familiar con los miembros familiares y sea separada o distante, con pocos espacios de unión afectiva entre sus miembros.

TERCERO: Las relaciones interpersonales influyen en las relaciones familiares de los trabajadores sociales del departamento de Servicio Social de la Red de Salud”, ya que el 67.9%, indicó tener un clima laboral desagradable y negativo; en tal sentido también las relaciones laborales conflictivas (35.7%) han influido en que la comunicación familiar sea disfuncional y el ambiente familiar sea inadecuado; en tal sentido al tener que cumplir con sus funciones y actividades en un contexto de demandas, cumplimiento de labores y de conflicto entre trabajo y familia provoca situaciones de salud emocional.

VI. RECOMENDACIONES

Según La investigación se recomiendan a los diseñadores de políticas de bienestar social de personal en el ámbito de trabajo así como a los implementadores y operadores de estas políticas como la Red de salud:

PRIMERO: A los trabajadores del departamento de servicio social; mejorar las relaciones familiares a través de la práctica de una comunicación positiva, tales como empatía, escucha flexiva, y comentarios de apoyo que permitan a la familia compartir entre si sus necesidades y preferencias cambiantes en relación con la cohesión y la adaptabilidad.

SEGUNDO: Crear y mejorar las condiciones laborales que favorezcan al desarrollo integral del trabajador mediante los programas de bienestar social orientado al crecimiento laboral de los trabajadores, además plantear y ejecutar proyectos actividades y programas de bienestar social para lograr el equilibrio bio-psico-social de los trabajadores y su ambiente familiar, promoviendo el desarrollo de sus capacidades, fomentando un clima organizacional, y así mejorar la calidad de vida laboral y por ende las condiciones laborales.

TERCERO: La familia es parte fundamental en la vida de las personas, por lo cual la atención a la familia debe ser prioritario en los trabajadores del Departamento de Servicio Social de la Red de Salud San Román ya que el bienestar familiar proporciona buen estado físico, emocional y mental, en las actividades laborales.

VII. REFERENCIAS

- Anderson, S. A. & Sabatelli, R. M. (2002). Family interaction: A multigenerational developmental perspective. United States of America: Allyn and Bacon.
- Carrasco Celina y Vega Patricia (2012) "informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada". Primera edición. Santiago Chile
- Campanini Anna María y Francesco Luppi (2000) "Servicio social y modelo sistémico, una nueva perspectiva para la práctica cotidiana". Ed. Paidós. Terapia Familiar.
- Casas, Sara. (2006) "Promoción de la salud y su entorno laboral saludable". Rev Latino-am. Enfermagem Janeiro
- Duque, Hernando (2007) "como mejorar las relaciones familiares" séptima edición. Bogotá Colombia
- Furtratt – Kloep, Ernst Fidel. (1995) "Calidad de Vida desde el punto de vista de la Gente". Edición Creart, Cuba.
- Jodar, Pere (2006) "Conflictividad y huelgas generales en España" Universidad Pompeu Fabra, Barcelona
- Instituto De Recursos Humanos - Ministerio de Salud (2005) "los lineamientos de política nacional para el desarrollo de los recursos humanos" 1ra edición
- Lee, E., Park, Y., Song, M., Lee, I. & Kim, H. (2002). Family functioning in the context of chronic illness in women: A Korean study. International Journal of Nursing Studies
- Observatorio Nacional De Recursos Humanos En Salud - Lima: Ministerio de Salud; 2011.
- McGoldrick, M. & Carter, B. (2003). "The family life cycle. In F. Walsh (Ed.) Normal Family Processes". New York: The Guilford Press.

Montaño F. A. (2001). Clima Organizacional o ambiente de trabajo. México. Revista Laboral

Organización Internacional Del Trabajo (2011) “trabajo decente y calidad de vida familiar” recuperado de [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Olson, D. Potner, P. (2000). Faces III family adaptability and cohesion evaluation scale.

Olson, D.H. (2000). Circumplex model of Marital and Family Systems, Journal of Family Therapy.

Sánchez Gonzales, J. (2005) “análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de los turnos en la satisfacción familiar y el rendimiento perspectiva - visual de los Trabajadores”. Universidad de la islas baleares

Somavía, Juan. (2005) Trabajo Decente: Memoria del Director General OIT.

Uruk, A. C. & Demir, A. (2003). The role of peers and families in predicting the loneliness level of adolescents

Ripo-Illet, A. (2001) Familias, trabajo social y mediación, Paidós. Barcelona.

Zúñiga Ricardo, IDREH (2004) “Soporte técnico al proceso de construcción de las Políticas de Desarrollo de Recursos Humanos a nivel nacional y regional”, Lima-Perú

WEBGRAFIA

Sevila Michel, Ricardo, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida en el Trabajo, recuperado de <http://200.34.41.59/portafolio/desarrollo.htm>.

ANEXO

Universidad nacional del altiplano puno

Facultad de trabajo social

Encuesta dirigida a prestadores de servicios sociales en salud del hospital

Carlos Monge Medrano

El presente cuestionario pre codificado tiene como finalidad obtener datos de carácter investigativo, para lo cual solicito su colaboración con una información veraz, que será manejado con la más absoluta confidencialidad, lo cual agradezco anticipadamente su participación.

Condiciones laborales

- 1) **¿Durante el día cuantas horas dedica a su actividad laboral?**
 - a) 6 horas
 - b) 8 horas
 - c) 12 horas
 - d) Más de 12 horas
- 2) **Durante el desempeño de sus funciones ¿la atención de pacientes supera su programación de atenciones durante el día?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 3) **¿Realiza sus actividades laborales en horas extras para dar cumplimiento a sus funciones?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 4) **¿Cómo son las condiciones ambientales en su trabajo?**
 - a) Buena
 - b) Regular
 - c) Mala
- 5) **¿Existe motivación en su ambiente laboral?**
 - a) Siempre

- b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 6) En su ambiente laboral:**
- a) Acepta opinión de los demás
 - b) No acepta opinión de los demás
- 7) En su ambiente laboral ¿existe organización laboral?**
- a) Se organizan siempre
 - b) Se organizan regularmente
 - c) Nunca se organizan
- 8) En sus actividades laborales Ud.:**
- a) Cumple rigurosamente sus actividades
 - b) Cumple por compromiso
 - c) No cumple sus actividades
- 9) Para el cumplimiento de sus funciones existe dificultades en**
- a) Condiciones físicas del ambiente
 - b) Carencia de recursos materiales
 - c) Tipo de relaciones con otros trabajadores
 - d) Ninguno
- 10) ¿Existe apoyo institucional para el cumplimiento de sus funciones?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 11) Sus relaciones laborales con otros trabajadores son:**
- a) Autoritaria
 - b) Democrática
 - c) Permisiva
- 13) los conflictos laborales en su área de trabajo se da:**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca
- 14) ¿Su actividad laboral le da tiempo actividades familiares?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) Nunca

Relaciones familiares**15) La cohesión en su familia es:**

- a) Distante
- b) Cohesionada
- c) Indiferente

16) En su hogar las relaciones familiares son:

- a) Rígida
- b) Sobre protectora
- c) Permisiva
- d) Democrática
- e) Conflictivo

17) Para el cumplimiento de sus objetivos familiares, las decisiones son de carácter:

- a) Individual
- b) Grupal

18) Existe presencia de conflictos en su familia familiares

- a) Siempre
- b) Algunas veces
- c) Nunca

19) Motivos de conflictos familiares

- a) Incompatibilidad
- b) Factores económicos
- c) Factores laborales
- d) Falta de acompañamiento en la familia

20) Formas de afrontar conflictos

- a) Individual
- b) Familiar
- c) En pareja

21) Frecuencia de comunicación familiar durante el día es de...

- a) 2 Horas
- b) 4 horas
- c) 6 horas a mas

22) Formas de comunicación

- a) Horizontal
- b) Vertical

23) Temas de comunicación frecuente

- a) Familiares
- b) Laborales
- c) Otros

24) ¿Cómo cree Ud. Que es la comunicación con su familia?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

25) ¿Cómo reacciona frente a un problema con su cónyuge?

- a) Permisivo
- b) Violento
- c) Democrático
- d) Autoritario

26) cuando se presenta problemas en su familia ¿cuánto tiempo dedica Ud. En la resolución de conflictos familiares?

- a) 1 hora
- b) 2 horas
- c) 3 a mas