

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



**“RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES (OBREROS) DEL CONSORCIO VIAL
NEGROMAYO DISTRITO DE PALLPATA – ESPINAR 2016”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. YANET CUTI QQUENTA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PROMOCION: 2015 - I

PUNO - PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

**“RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES (OBREROS) DEL CONSORCIO VIAL
NEGROMAYO DISTRITO DE PALLPATA – ESPINAR 2016”**

TESIS

Presentada por:

Bach. YANET CUTI QQUENTA

Para optar el título de:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 24/01/2017

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

.....
Dra. Sc. PATRYCIA CORREA CHARAJA

PRIMER MIEMBRO

.....
M. Sc. NILDA MABEL FLORES CHÁVEZ

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Lic. KATIA MARLENY ARPASI CHAMBI

DIRECTOR /ASESOR

.....
M. Sc. YSABEL CRISTINA HITO MONTAÑO

Área: familias: realidades, cambio y dinámicas de intervención

Tema: Proceso y dinámicas al interior de la familia

DEDICATORIA

A Dios, por ser quien ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presenten. Quien me dio la fe, fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mis padres: Agripino Cuti y Sabina Qquenta quienes quiero y admiro por su fortaleza y perseverancia para seguir adelante, a pesar de todas las pruebas que Dios pone en el camino. Quien más que a Ustedes para dedicarles este triunfo, por ser las personas que están siempre a mi lado apoyándome; gracias por sus consejos, dedicación y enseñanza.

A mis queridos hermanos: Gisela y Juan Gabriel, porque son una bendición para mi vida y sé que siempre cuento con ellos.

A mis amigos que han sido incondicionales conmigo que me han apoyado desde el comienzo y han estado pendiente de mis progresos y con los cuales he compartido momentos increíbles.

A todos ustedes les dedico este logro...

Bach. YANET CUTI QQUENTA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por fortalecer mi espíritu de mucha sabiduría para seguir avanzando hacia delante y no caer ante las adversidades de la vida, Agradezco a mis padres Agripino y sabina, por haberme ayudado y prestado todo su apoyo en todo momento y A mis queridos hermanos.

A las autoridades y docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, asimismo al personal administrativo, para ellos mi profundo agradecimiento y reconocimiento por colaboración en la presente investigación.

A la directora y asesora de la investigación; Mg Ysabel Cristina Hito, Montaña, por haberme guiado con sus conocimientos y motivación en la realización de este trabajo de investigación.

A los miembros del Jurado, quienes en forma desprendida y con su excelente capacidad y conocimientos en la formación profesional, aportaron a través de sus observaciones respecto a la coherencia teórica y metodológica de la presente investigación.

Al personal administrativo del consorcio vial Negromayo distrito pallpata - espinar, por su apoyo para realización del presente investigación.

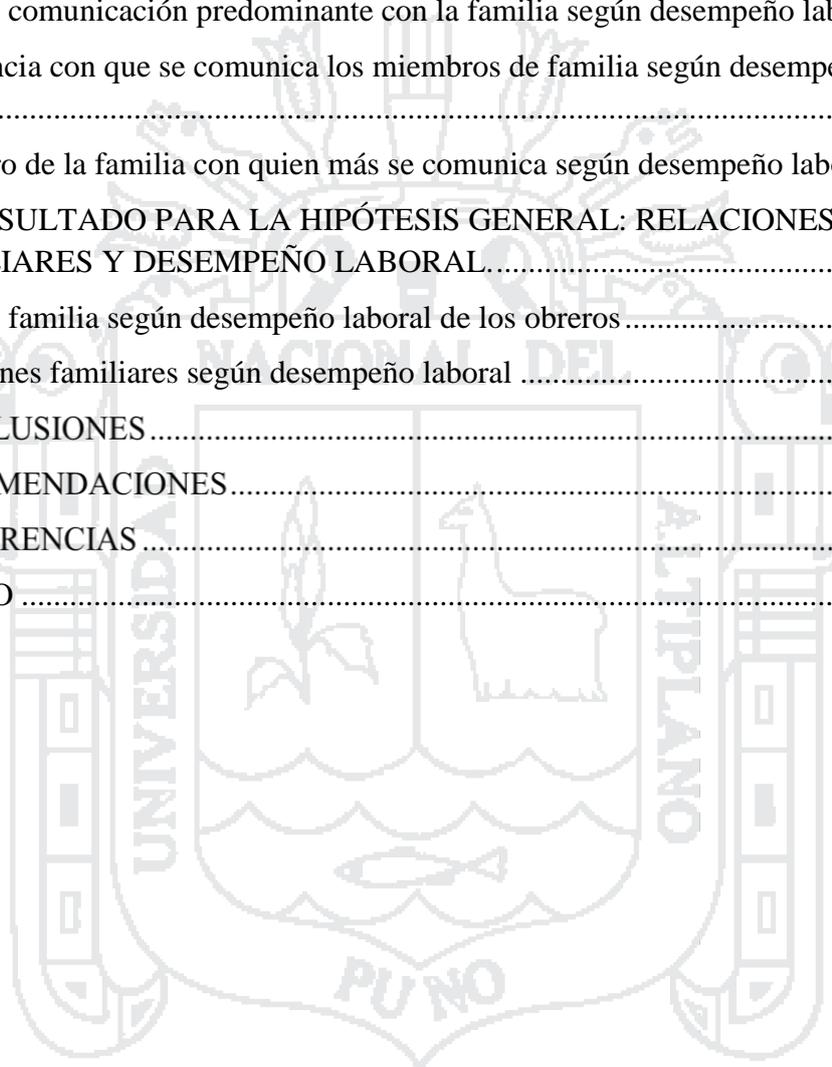
¡A todos mil ¡gracias!!!

Bach. YANET CUTI QQUENTA

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
INDICES DE ACRÓNIMOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I INTRODUCCIÓN.....	12
II REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
2.1. Relaciones Familiares.....	15
2.1.1. Estructura Familiar.....	17
2.1.2. Conflictos Familiares.....	18
2.1.3. Factores que generan conflictos en la familia y el trabajador.....	19
2.1.4. La estrategia de resolución de conflictos.....	21
2.1.5. Comunicación.....	22
2.1.6. Tipo de comunicación.....	24
2.2. Desempeño laboral.....	25
2.2.1. Elementos que influyen en el desempeño laboral.....	27
2.3. Antecedentes.....	29
2.4. Objetivos de la Investigación.....	33
2.5. Hipótesis.....	33
III MÉTODOS.....	34
3.1. Método de investigación.....	34
3.2. Diseño de la investigación.....	34
3.3. Ámbito o el lugar de estudio.....	34
3.4. Población y muestra.....	35
3.5. Técnicas e instrumentos.....	37
3.6. Prueba de hipótesis general.....	38
3.6.1. Nivel de significancia.....	38
3.7. Tipos de correlación de Pearson.....	38
3.8. Escala de interpretación de resultados.....	39
3.8.1. Prueba de hipótesis usada.....	40
IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	41

4.1. RESULTADOS EN FUNCIÓN AL OBJETIVO ESPECIFICO 1:	41
Presencia de conflictos en la familia según desempeño laboral de los obreros.....	42
Factores que generan conflictos en la familia según desempeño laboral	45
Capacidad para solucionar conflictos en la familia según desempeño laboral.....	48
4.2. RESULTADOS EN FUNCIÓN AL OBJETIVO ESPECIFICO 2:	51
Tipo de comunicación predominante con la familia según desempeño laboral	51
Frecuencia con que se comunica los miembros de familia según desempeño laboral	55
miembro de la familia con quien más se comunica según desempeño laboral.....	58
4.3. RESULTADO PARA LA HIPÓTESIS GENERAL: RELACIONES FAMILIARES Y DESEMPEÑO LABORAL.....	61
Tipo de familia según desempeño laboral de los obreros	61
Relaciones familiares según desempeño laboral	63
V CONCLUSIONES.....	67
VI RECOMENDACIONES.....	69
VII REFERENCIAS.....	70
ANEXO	75



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	1	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. presencia de conflictos familiares y desempeño laboral	44
Figura	2	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. factores que genera conflicto en la familia y desempeño laboral	47
Figura	3	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. capacidad para solucionar conflictos en la familia y desempeño laboral	50
Figura	4	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. tipo de comunicación predominante con su familia y desempeño laboral	54
Figura	5	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. frecuencia con que se comunica los miembros de familia y desempeño laboral	57
Figura	6	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. miembro de la familia con quien más se comunica y desempeño laboral	60
Figura	7	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. tipo de familia y desempeño laboral	62
Figura	8	Diagrama de punto de dispersión y nivel de correlación de Pearson. relaciones familiares y desempeño laboral	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	1	Presencia de conflictos familiares según desempeño laboral	42
Tabla	2	Factores que genera conflicto en la familia según desempeño laboral	45
Tabla	3	Capacidad para solucionar conflictos en la familia según desempeño laboral	48
Tabla	4	Tipo de comunicación predominante con la familia según desempeño laboral	51
Tabla	5	Frecuencia con que se comunica los miembros de familia según desempeño laboral	55
Tabla	6	Miembro de la familia con quien más se comunica según desempeño laboral	58
Tabla	7	Tipo de familia según desempeño laboral	61
Tabla	8	Relaciones familiares según desempeño laboral	63

INDICES DE ACRÓNIMOS

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

NAO: naviera oriental



RESUMEN

La investigación titulada “Relaciones familiares y el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016”. Tuvo como objetivo general: Conocer si las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016, la hipótesis planteada fue: Las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo del Distrito de Pallpata – Espinar 2016. El método de investigación utilizado en el presente estudio fue el hipotético – deductivo, el tipo de investigación fue descriptiva, explicativa correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La población universo estuvo conformada por 150 trabajadores (obreros) de obras básicas, con una muestra de 108 obreros, se ha calculado por el método de muestreo aleatorio simple. Los principales resultados alcanzados son: las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) en un 36.1%, de igual manera los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) en un 40.7%, por último el tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) en un 44.4%.

Palabras claves: Conflictos familiares, comunicación, desempeño laboral, relaciones familiares

ABSTRACT

The research entitled "Family Relationships and the Work Performance of Workers (Workers) of the Consortium Vial Negromayo District of Pallpata - Espinar 2016".

The objective was to know if family relationships are directly and significantly associated with the work performance of the workers of the Consorcio Vial Negromayo Pallpata - Espinar District 2016, the hypothesis was: Family relations are directly and significantly associated with The work performance of the workers of the Consorcio Vial Negromayo of the District of Pallpata - Espinar 2016. The research method used in this study was hypothetical - deductive, the type of research was descriptive, explanatory correlational, the technique used was The survey and the instrument the questionnaire. The universe population consisted of 150 workers (workers) of basic works, with a sample of 108 workers, was calculated by the method of simple random sampling. The main results obtained are: family relationships are directly and significantly associated with the labor performance of the workers (Laborers) by 36.1%, just as family conflicts are directly related to the labor performance of the workers in a 40.7%, finally the type of family communication is directly related to the labor performance of workers (Workers) by 44.4%.

Keywords: Family conflicts, communication, job performance, family, family relationships

I**INTRODUCCIÓN**

La presente investigación titulada: “Relaciones familiares y el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016”. Tuvo como objetivo general: Conocer si las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con en el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016, como objetivos específicos: Determinar si los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar; Comprobar si el tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar. La hipótesis general fue: Las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) de Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016. Las hipótesis específicas fueron: Los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar; El tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.

La población universo estuvo constituida por 150 obreros del área de obras básicas, quienes trabajan bajo régimen laboral 30 x7 (30 días de trabajo y 7 días de descanso), que ocupan diversos cargos como: capataz, operario soldadores, operario metálicos, operario encofradores, carpinteros, esmeriladores, fierreros, perforadores, y por último peones, los cuales están influenciados por ciertas factores que les ocasionan deficiencia en las relaciones familiares. En el presente trabajo de investigación, la

muestra representativa es de 108 obreros, determinada por el método de muestreo aleatorio simple.

Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual contiene una serie de preguntas formuladas en base a los objetivos de la investigación. El procesamiento de datos se realizó en el programa electrónico SPSS versión 22. Asimismo, su análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, distribución de frecuencias, cuyo análisis porcentual se demostró a través de tablas estadísticas. También se trabajó con la estadística inferencial de coeficiente de correlación de Pearson, por la capacidad de agrupar y mostrar la significancia que existe entre dos grupos de variables y la prueba de hipótesis.

De esta forma, con la investigación se da respuesta a las siguientes preguntas, Pregunta General: ¿Las relaciones familiares se asociarán directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016?, como Preguntas Específicas: ¿Los conflictos familiares se relacionarán directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar?; ¿El tipo de comunicación familiar se relacionarán directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar?.

Es así, que el informe de la investigación se estructura en siete Ítems:

En el Ítem I; Se desarrolla la introducción del presente informe de investigación.

En el Ítem II; Se presenta la revisión de literatura, pretendiendo asumir fundamentos teóricos y conceptos básicos referentes al estudio, permitiendo una precisión de las

definiciones y terminologías básicas para su comprensión, y por último los antecedentes del estudio de investigación.

En el Ítem III; Se da a conocer los materiales y métodos dentro del mismo la metodología, tipo, diseño de investigación, la población, el método, técnica e instrumento de recolección de datos y los procedimientos estadísticos usados para analizar los datos recolectados.

En el Ítem IV; Se muestran los resultados y discusión de la investigación por cada uno de los objetivos, utilizando tablas y relación de variables que permitieron determinar la aceptación y/o rechazo de la hipótesis.

En el Ítem V; Se plantea las conclusiones a las que se arribó con la investigación.

En el Ítem VI; Se señala las recomendaciones de la investigación.

En el Ítem VII: Se ilustran las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación y anexo.

Los resultados de la investigación nos permitieron conocer la situación que atraviesan los obreros de Consorcio Vial Negromayo en relación con su familia y cómo esto repercute en el desempeño laboral. Asimismo, los resultados de la investigación servirán como referencia para la realización de investigaciones similares en otros contextos. Por otro lado, la investigación contribuirá en el reconocimiento de los conflictos que atraviesan los obreros en el ámbito familiar. Lo cual permitirá buscar nuevas estrategias para mejorar las relaciones familiares de los obreros. Asimismo, la formulación de nuevas políticas en la empresa referente a las relaciones familiares, en la que se involucre al obrero y su familia, logrando familias con relaciones favorables y un exitoso desempeño laboral.

II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Relaciones Familiares

Las relaciones familiares es una categoría conceptual que permite entender la dinámica de la vida familiar, la experiencia de la vida y la construcción de la convivencia familiar durante el proceso de interacción, lo que implica las prácticas cotidianas y reflejan la condición de actividades afectivas, emocionales y cognitivas que, si bien se puede realizar de manera individual, entretienen la dinámica relacional del grupo familiar. Al respecto Amarís M. (2014), señala que “las relaciones familiares se consideran como un tejido social que articula a los integrantes de la familia, y se constituye en red vinculante tanto en su propia organización como con otros grupos familiares y con el mundo social e institucional; la familia es un referente de los aprendizajes de sobrevivencia y convivencia como mediadores en la satisfacción de las necesidades tangibles e intangibles requeridas en el proceso de desarrollo humano y social; la asignación de la responsabilidad económica y emocional de brindar condiciones y recursos para la sobrevivencia básica a los integrantes de la familia más cuando se encuentran en estado de limitaciones como la infancia, vejez, restricción de capacidades, entre otros; configura por una parte, el sentido y la realización de las prácticas y los roles pautados pero por el otro, la producción de conflictos y el señalamiento dirigido por su incumplimiento” (pág. 91).

Las relaciones familiares son la base fundamental de estabilidad emocional y el desenvolvimiento social-afectivo en cualquier individuo, un desequilibrio genera problemas en el desarrollo de todas las actividades que un individuo realiza generalmente en su campo de trabajo y la problemática en particular genera efectos negativos sobre el rendimiento laboral. Al respecto, Fuentes C. (2011) afirma que “la

familia forma parte fundamental para el equilibrio o desequilibrio emocional y una adecuada relación familiar permitirá al individuo a superarse sus niveles de cumplimiento laboral, por lo tanto, al lograr una correcta armonía y satisfacción personal se estará dando lugar a un adecuado desempeño laboral”.

La relación familiar influye de manera decisiva en nuestro carácter y personalidad, las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser de la persona, Por eso, que la familia ha demostrado históricamente ser el núcleo indispensable para el desarrollo de la persona, la cual depende de ella para su supervivencia y crecimiento. Al respecto Lahoz J. (2013), afirma que: “las relaciones familiares deben basarse en la trasmisión de valores como tolerancia, cariño, respeto mutuo y la cooperación entre todos los miembros de la familia y la comunicación familiar es muy importante para el desarrollo y armonía de la familia en el hogar. Si la relación entre los miembros es afectuoso y el ambiente del hogar es armonioso cada miembro sentirá deseos de superarse, entonces, la relación familiar es positiva, clara, directa, continua, asertiva, para la convivencia familiar con valores y comunicación fluida entre los miembros de la familia transmitiendo sus emociones y estados de ánimo, que se desarrolle en el escuchar como en el hablar, y que permita a cada miembro de familia la seguridad, confianza para el desarrollo personal y familiar”(pág. 16).

Definitivamente el concepto de familia en la actualidad fue cambiando, hoy la familia es vista como un sistema conformado por varios componentes que vendrían a ser sus integrantes, cada uno de ellos cumplen diferentes funciones y todos son interdependientes. Al respecto Gómez O. (2013), nos indica que en “la actualidad la familia presenta una transformación sustancial en atención a los nuevos modelos sociales en que ésa se desarrolla, ya no se considera integrada exclusivamente por los

parientes y los cónyuges como tradicionalmente se les identificaba, es decir, vinculada por matrimonio y relaciones parentales; ahora y en atención a la dinámica social, se contemplan otras formas de relaciones humanas donde los miembros que la integran se encuentran vinculados por lazos de afecto, de respeto, de convivencia y de solidaridad”, (Pág. 63).

2.1.1. Estructura Familiar

Nicanor H. (2013), Respecto a la tipología o estructura de familia, Es un conjunto de personas consanguíneas, clasificadas en tipos, organizados con normas y valores en función de sus objetivos de vida, se clasifica de la siguiente forma:

- a) **La familia biparental:** Es la unidad básica de toda sociedad, esta familia está compuesta por el esposo (padre), esposa (madre) e hijos. estos últimos pueden no ser la descendencia biológica de la pareja, miembros adoptados por la familia.
- b) **La familia extensa:** Se compone de más de una unidad nuclear siempre cuando coexistan bajo un mismo techo, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y, además; por ejemplo, la familia de triple generación incluye a los padres, a sus hijos casados o solteros, y a los hijos políticos y a los nietos.
- c) **La familia monoparental:** Es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. esta puede tener diversos orígenes, ya sea porque los padres se han separado y los hijos quedan al cuidado de uno de los padres, por ultimo da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.
- d) **La familia reconstituida:** Compuestas por un progenitor con hijos que se une con una persona soltera sin hijos. De estas provienen la figura de los padrastros o

madrastras. Un grupo de personas, sin lazos consanguíneos, que comparten una vivienda y sus gastos, como estrategia de supervivencia.

2.1.2. Conflictos Familiares

Los conflictos familiares es una categoría conceptual que permite entender el desequilibrio, confusión y desacuerdos que presenta la familia, situaciones que se llega al límite de evitar compartir sus pensamientos, sus sueños, sus ideas, sus temores, sus ilusiones, sus metas y sus necesidades dentro de la familia, por ende, deben mantener valores y reglas claras, que no lleven a confusiones. Al respecto Pizarro M. (2012), afirma que “Los conflictos familiares afectan el desempeño laboral perturban su labor diaria, son relacionados con pleitos, enojos, y de la falta de respeto entre los miembros de la familia. Las consecuencias de estas preocupaciones en el trabajo se traducen en diversos aspectos, los empleados cometen errores en el desempeño de su labor, pérdida de horas productivas el cual se ve claramente cuando los trabajadores pierden tiempo conversando de sus problemas con sus compañeros, los accidentes de trabajo y el ausentismo también están relacionados a los estados emocionales que presentan los trabajadores con problemas familiares mostrando enojo, tristeza, depresión, frustración, angustia, impotencia, irritabilidad, confusión e inseguridad”. Asimismo, Chambras G. (2012), afirma que “Una forma de conflicto entre roles, en el cual las presiones del trabajo y la familia no son compatibles en algún aspecto. Es decir, el asumir uno de los dos roles se dificulta por tener que responder simultáneamente al otro”.

Al respecto Roque E. (2013) afirma que “para sobresalir de los conflictos familiares se deben mantener valores y reglas claras, que no lleven a confusiones y

sean respetados por todos, escuchando con atención y demostrando cariño por los demás con actitud positiva”.

Es importante señalar que en la actualidad y tal como lo plantea la teoría del conflicto, señalada que existe un choque de dos fuerzas que se contraponen, las cuales surgen por los estilos de vida que las personas llevan, sumado con las demandas que la sociedad le imponen. Al respecto Chura C. (2013), señala que “los conflictos familiares afectan el estado de ánimo de las personas y se crean sentimientos de inestabilidad, inseguridad, incapacidad, roces con los compañeros y baja autoestima, con una consecuencia casi inevitable”, [Cita a Villalobos, 2009].

El conflicto se expresa como una diferencia entre dos o más personas o grupos, y se caracteriza por la tensión, el desacuerdo, el exaltamiento de las emociones o la polarización. Al respecto Pizarro M. (2012), señala que “Los conflictos familiares son situaciones de desacuerdo entre los integrantes de la familia, los cuales pueden desarrollarse en una relación de parejas, entre padres e hijos o incluso entre los hermanos, otras personas cercanas a la familia y entre otros, también pueden ocasionar conflictos. Cuando la familia se encuentra a la deriva y sin dirección clara, decimos que existe conflicto. Es importante señalar que dentro del medio familiar los individuos comienzan a construir su carácter y su personalidad”.

2.1.3. Factores que generan conflictos en la familia y el trabajador

La familia desde la perspectiva del grupo social, tiene conflictos por el solo hecho de ser un grupo, en un equipo de personas es muy normal que surjan conflictos que afecten las relaciones entre los familiares, en cuanto estamos sujetos a una convivencia diaria y muy prolongada, además lo que le pase a uno, afectará a los otros. Al respecto Chura, C. (2013), señala que “los principales conflictos familiares que

repercuten en el desempeño laboral en primer lugar lo ocupan los problemas relacionados con la pareja, un aspecto a considerar es la infidelidad que encabeza las causas que provocan una notoria disminución en el desempeño laboral, seguida por la falta de comunicación con la pareja, el divorcio, la desunión, violencia física y psicológica, así como la falta de apoyo”, [Cita a pacheco, 2009]. Asimismo Figueroa (2012), señala que “una forma de conflicto se genera por las presiones del trabajo y la poca atención de la familia” (pág. 21). Por su parte, Gracia (2016), señala que “las fuentes del conflicto que surgen en la familia están asociadas a la incomprensión de la pareja y a los estresores en el hogar (nacimiento de un hijo, las tareas domésticas, calidad de vida insuficiente y la adolescencia de los hijos)” (pág. 22).

- a) **La infidelidad:** Es el resultado de la crisis de la pareja, la cual siempre tiene motivos que lo provocan, la falta de comunicación, la confianza y el aislamiento, desesperanza o una depresión sin explicación, por parte de alguna persona, en la relación provocan inestabilidad en los noviazgos. Cuando aparece ese sentimiento de vacío las personas tienden a seguir buscando a su "pareja ideal", y aunque no sabe lo que realmente quiere, por lo que es infiel conscientemente de sus actos y las consecuencias que ello le pueden traer, Según Méndez C. (2010).
- b) **La comunicación:** La comunicación es un poderoso medio de unificación de esfuerzo a fin de lograr su engrandecimiento y bienestar para generar el apoyo mutuo en el logro de una buena relación familiar, es por ello la importancia de la comunicación entre las personas que son parte de una familia. Según Méndez C. (2010).
- c) **Divorcio:** Se ha definido como el vínculo familiar que se rompe entre la pareja, ya sea por decisión de alguno de ellos o por común acuerdo; para divorciarse

se deben presentar ante las autoridades de Registro Civil, encargadas de dictaminar en que término se disolverá la unión y los derechos u obligaciones que cada uno de los padres tendrá con los hijos, si hubiese, Según Méndez C. (2010).

- d) Violencia verbal y física:** La forma de hablar puede provocar emociones y reacciones intensas a la violencia verbal, muy en especial la oral, es aquella en la cual por la elección de palabras, entonación y volumen de voz se trata de dominar a otra persona, logrando provocar en ésta sentimientos de impotencia, rabia, humillación, vergüenza, inutilidad y vejación, la cual puede llegar a golpes, empujones, patadas y lesiones, que es violencia física, Según Méndez C. (2010).
- e) Falta de apoyo al trabajador;** El trabajar alejado de la familia hace que el obrero sienta que no hay apoyo, ya el trabajo bajo régimen hace que se sientan deprimidos, debido a que pasan más tiempo en el trabajo, asimismo en sus días libres o descanso presentan deficiente atención, no hay recibimiento cordial por parte de la esposa. Siendo ellos mismo los que tienen que hacerse cargo de las actividades dentro de su hogar.

2.1.4. La estrategia de resolución de conflictos

Los conflictos familiares son conflictos interpersonales que afectan a todos los individuos de su propia familia, La resolución de conflicto es una categoría que nos permite entender la capacidad para remediar los conflictos en la familia y ámbito social. La vida del ser humano por lo general trata de ser una vida estable, todas las personas buscan una estabilidad, la cual tiene que ver con definir y construir cosas que permanezcan por mucho tiempo de modo que garanticen cierta seguridad. Al respecto Golfried (2016), la resolución de conflictos significa alcanzar acuerdos y encontrar

salidas mutuamente satisfactorias para las partes directamente involucradas. Dentro de ellos se consideran las siguientes estrategias para resolver conflictos en forma negociada:

a) La habilidad de comprender sus propios sentimientos hacia el conflicto:

Esto significa reconocer la causa del conflicto, o sea, las palabras o acciones que inmediatamente provocan en usted una reacción emocional como el enojo o la ira. Una vez reconocida la causa del conflicto será más fácil controlar las emociones.

b) La habilidad de escuchar atentamente. Se debe tratar de comprender lo que la otra persona está diciendo:

Escuche con todo cuidado en lugar de pensar en lo que deberá decir usted después. Escuchar atentamente requiere concentración y lenguaje corporal que indique que usted está prestando atención.

c) La habilidad de brindar opciones para resolver el conflicto:

Muchas personas sólo pueden concebir dos maneras de manejar el conflicto – pelear o evitar el problema. Asegúrese de que sus datos son los correctos, explore todas las ideas que pueden ayudarle a resolver la discusión y debata los pros, los contras y las consecuencias.

2.1.5. Comunicación

La comunicación es una categoría conceptual que permite entender la interacción entre dos o más personas. Cada familia enfatiza una u otra forma de comunicación y la interacción entre receptor y transmisor varía en forma. Igualmente, estas formas de comunicación aprendidas en el hogar, son aplicables y afectan las relaciones sociales. Al respecto Sabogal O. (2012), afirma que “la comunicación es

muy importante tanto en el ámbito personal como profesional y empresarial, ya que el equipo de trabajo debe manejarse de una manera correcta y coordinada en donde la comunicación entre en juego y las relaciones interpersonales sean óptimas. En ese entender la comunicación en una familia debe ser recíproca ya que sirve de punto de partida para establecer situaciones vivenciales”, (Pag.45).

La comunicación es el secreto de la estabilidad familiar estriba en mantener una buena comunicación; esta debe buscarse mediante el dialogo con la pareja y los hijos, con el fin de conocer sus pensamientos, sus sueños, sus ideas, sus temores, sus ilusiones y sus metas. Debe buscarse la forma de hacer una comunicación eficaz, sencilla, clara y precisa; es decir, donde quedan bien claros los mensajes. Al respecto Garcés P. (2013), “La comunicación es cualquier acto entre dos o más personas se intercambia información, ideas, sentimientos, afectos, valores, etc., tanto a través de la palabra, como de señas, gestos, acciones, de la presencia o ausencia, o del simple tono de la voz. La familia es el ambiente donde la comunicación adquiere su máxima dimensión porque comprende el intercambio de toda la gama imaginable de elementos que se puedan transmitir. A la vez, la familia es el grupo humano que más comunicación necesita, en todas sus formas, para funcionar adecuadamente. La comunicación es el factor que proporciona cohesión entre los miembros de la familia, y les hace sentirse grupo y funcionar como tal”.

La comunicación familiar tiene una estructura compleja en donde figuran en todo momento no sólo mensajes interpersonales directos, sino un sistema de señales muy valiosas para que la persona que recibe el mensaje se percate de la categoría correcta a la que debe encuadrarse la secuencia de los mensajes transmitidos. Al respecto Montes P. (2011), señala que “La frecuencia de comunicación familiar permite a sus integrantes crecer, desarrollar madurar, resolver, sus conflictos

comprenderse entre sí en la sociedad. Cuando la comunicación familiar es eficaz se presta atención a la pareja y entre hijos en todo momento se brinda información, afectos y sentimientos. Cuando un padre o madre se dirige a sus hijos, las palabras o gestos deben ir acompañados de una sonrisa de un gesto dulce la familia tiene distintos niveles para comunicarse. De acuerdo a ello se establecen grupos que tienden a tener un cierto tipo de relación en su interior y con otro grupo nos referimos a los padres y los hijos”.

2.1.6. Tipo de comunicación

La familia es el primer lugar donde nos comunicamos. La manera de hacerlo en nuestra familia de origen determinará cómo nos comunicaremos con los demás. El tipo de comunicación que tengan como familia está influida a su vez por la historia de las formas de comunicación de las familias. Al respecto Quispe D. (2015) Menciona tres tipos de comunicación, dentro de estos se encuentran:

- a) **Comunicación Pasiva:** La comunicación pasiva es la que está relacionado a las personas que no se expresa necesidades, posturas ni opiniones, que normalmente está de acuerdo con los otros, aunque vaya en entra de sus propias creencias. Es una forma de comunicarnos con otros. Su principal característica es que la persona que la utiliza no expresa en forma abierta, directa y no concreta sus ideas. Normalmente no hablan o lo hacen en forma mínima. muestran incapaces de hacer valor sus deseos y sus opiniones frente al hijo. Muestran una actitud claramente defensiva y de auto concentración se sienten inseguros en su papel y deciden callarse, aguantar, adaptarse y ceder a la más mínima presión y se guardan sus opiniones o lo expresan con timidez, con tono de voz bajo asimismo una autoestima baja.

- b) Comunicación Agresiva:** La comunicación agresiva está dirigida a un objetivo, pero impone la propia voluntad en forma agresiva, genera tensiones innecesarias y malestares en el vínculo, en los cuales la impotencia y la lucha por el poder. Este tipo de comunicación se da cuando la persona expresa sus ideas en forma abierta y directa, pero afectando de alguna manera a la otra persona. La persona de comunicación agresiva no oculta nada, lo dice muchas veces sin medir las consecuencias que tendrá el mensaje en los demás, asimismo intentan imponer sus criterios a los demás sin tener en cuenta sus opiniones y por ello daña la autoestima del receptor.
- c) Comunicación Asertiva:** La comunicación asertiva es la que está relacionada con aquellas personas que expresa sus necesidades, deseos, y opiniones. Este tipo de comunicación se da cuando la persona expresa sus ideas en forma abierta y directa, tratando de no afectar en forma negativa a los demás, cuando argumentas sobre cualquier ideología siempre tiene seguridad y confianza a lo que quiere transmitir. Este estilo busca una comunicación que construya y ayude a resolver las situaciones, [Cita a Ballenato 2009].

2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es una categoría conceptual que permite entender la evaluación el rendimiento laboral, la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que, si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo. Al respecto Sayu, G. (2015), señala que “el desempeño laboral es la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad, competitividad y logro de metas en la organización”, (Pág. 122).

El desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Al respecto Sales, G. (2013), el desempeño laboral “se basan en los conocimientos, habilidades y capacidades que tiene una persona y lo demuestra al desempeñarse en su lugar de trabajo, como también su adaptabilidad ya que hace referencia a la capacidad de adaptarse de una persona en diferentes ambientes de trabajo, responsabilidades y funciones que debe cumplir, pero lo idóneo sería un ambiente de trabajo confortable para que el desempeño del trabajador sea óptimo”. Asimismo, Léster B. (2010), “El desempeño laboral es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. Al respecto Robbins y Timothy (2013), El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento, (pag.36).

2.2.1. Elementos que influyen en el desempeño laboral

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos, tal es el caso de quienes aseguran que el desempeño laboral por factores como: capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talento, potencia el diseño de trabajo. causando la disminución notable de la capacidad laboral, ello influye de manera directa en el cumplimiento de tareas sintiéndose cansados, desmotivados, presionados cuando la presión empieza a acumularse, causa tensión y tiene efectos adversos en emociones, procesos intelectuales por ende influye en el rendimiento del trabajador.

La evaluación del desempeño es muy valiosa para las empresas ya que puede obtener información relacionada con diferentes actitudes y habilidades necesarias por parte de los trabajadores para alcanzar el máximo rendimiento de los mismos, además de obtener una información más amplia y detallada que sirve para reconocer al esfuerzo y el trabajo bien hecho de los trabajadores. Por otro lado, identificar las causas del bajo rendimiento, mejorar la comunicación entre responsables y trabajadores, establecer los compromisos de mejorar, acuerdo entre responsables y trabajador y construir un estilo de gestión que haga prevalecer los valores de la empresa. Al respecto Ríos M. (2010), basado en la escala de likert, y el cual tiene como objeto determinar si la persona desarrolla, adecuadamente los siguientes aspectos:

- a) **Asistencia y puntualidad:** El valor de la asistencia y puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza. Trata sobre

el cumplimiento de los horarios establecidos por la empresa de forma exacta. Es también la característica necesaria para poder medir la eficiencia del trabajador en la presentación de información o aportes. Es sentir respeto por los demás cumpliendo con cada compromiso contraído en la hora que se ha determinado. Así como se puede establecer por el cumplimiento de horarios y asistencia frecuente para poder presentar los resultados solicitados en su supuesto.

- b) Trabajo en equipo:** El trabajo de equipo se origina en el seno de un grupo de personas, orientados para el alcance de objetivos comunes. En virtud de ello, cada persona del equipo debe de aportar o realizar una parte para resolver un conflicto o un trabajo encomendado. Involucra la habilidad y disposición para trabajar coordinado tanto a nivel de la gerencia al que pertenece, como a nivel de otras gerencias/ sub gerencias, compañeros y la institución en general es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo, puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en el trabajo.
- c) Productividad:** Sucede cuando el empleo cumple con el trabajo asignado habiendo utilidades, recursos o tiempo más allá del solicitado con el fin de colocar un sello personal de calidad en el cumplimiento de su trabajo. La productividad es sinónimo de rendimiento. Es aprovechar al máximo los recursos y cumplir con las labores en el tiempo establecido.
- d) Calidad en el trabajo:** Incluye el nivel de calidad del trabajo realizado y los logros alcanzados, en función de eficiencia, es decir, el cumplimiento de metas

y objetivos trazados para cada tarea realizada y el cumplimiento de la misión general del puesto que ocupa.

2.3. Antecedentes

a). A nivel internacional

Guamán F. (2016), con el tema de “El clima laboral y las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA LTDA de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza” (Ecuador). Tiene como Objetivos: Determinar la incidencia del clima laboral en las relaciones familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA LTDA de la parroquia Shell Provincia de Pastaza; Establecer el clima laboral en el que se desenvuelven los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA LTDA de la parroquia Shell Provincia de Pastaza; Analizar las Relaciones Familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA LTDA de la parroquia Shell Provincia de Pastaza, y por último, Proponer medios alternativos al problema investigado en la empresa AEROKASHURCO CIA LTDA de la parroquia Shell Provincia de Pastaza. Llegando a la conclusión: El clima laboral de acuerdo a lo investigado dentro de la empresa AEROKASHURCO CIA LTDA de la parroquia Shell provincia de Pastaza, si demuestra una afectación para sus trabajadores en cuanto a la fomentación del compañerismo y a la buena comunicación entre sus compañeros de trabajo, ya que al momento de realizar las actividades no se encuentran satisfechos con el equipo de trabajo y los resultados no son los esperados, dándose relaciones interpersonales deficientes, y por último, El liderazgo y la comunicación interna por parte de los jefes y directivos de la empresa no es eficiente, participativa, ni afectiva misma que genera rechazo por parte de los trabajadores, porque se les cohibe desarrollar sus habilidades y competencias al momento de realizar sus actividades, generando una deficiente autonomía a su desenvolvimiento laboral.

Naula A. & Ramírez C. (2012), con el tema de “Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez” (Ecuador). Llegando a la Conclusiones: Una vez concluido con nuestro proyecto podemos comprobar que los problemas familiares si afectan en el accionar de los colaboradores según los resultados obtenidos, sin embargo debemos aclarar que no todas las personas asimilan el mismo grado las dificultades que enfrentan en sus respectivos hogares, de esta forma comprobamos la hipótesis planteada al principio “los problemas intrafamiliares influyen en el desempeño de los colaboradores en la distribución LAURA NARVAEZ”; El sentido de pertenencia por parte de los colaboradores es satisfactorio, convirtiéndose en una fortaleza valiosa que se refleja en un buen servicio; El nivel de influencia de conflictos en el hogar esta fuera de tiempo de trabajo, los colaboradores entienden que son dos áreas importantes por lo que se debe manejar la una independientemente de la otra, y por último, El reconocimiento es una clave indispensable que presente en la organización, por tanto el nivel de satisfacción de los colaboradores es alto.

b) A nivel nacional

Cruz M. (2013), con el tema de “Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares en Naviera Oriente (NAO)” (Pucallpa). Teniendo como Objetivo: Conocer, describir y explicar de qué manera el nuevo sistema de incremento de horas laborables o jornada laboral influye en los conflictos familiares, el clima laboral y la producción en las operaciones que realizan los trabajadores de NAO de la ciudad de Pucallpa, en el departamento de Ucayali; Describir cómo influye el nuevo sistema de incremento de horas laborables en los conflictos familiares de los trabajadores de NAO, y por último, Determinar si el nuevo sistema de incremento de horas laborables afecta el clima laboral de NAO. Llegando a la conclusión: Se confirma la hipótesis, el

nuevo sistema de trabajo influye negativamente y crea Conflictos en la vida familiar, el clima laboral y la producción en las operaciones que realizan los trabajadores de NAO; Al realizar los cambios en la modalidad de trabajo con el objetivo de mejorar la producción vía el incremento de las horas laborales, no se tomaron en cuenta algunos aspectos y factores que afectan directamente al trabajador y su familia, y por último, Si bien el aumento de horas de trabajo permitió incrementar la producción, los datos observados acusan un marcado deterioro en las relaciones en el hogar que básicamente se generan por la menor interacción del trabajador con su familia.

Zapata A. (2014), con el tema “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. (Trujillo)”. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo, objetivos específicos: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo; Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo. Llegando a la Conclusión: La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con la cual queda demostrada la hipótesis; logrando un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que la relación con sus jefes no es el más adecuado; La empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas y por último, Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no

existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento al personal es insuficiente.

Investigación realizada UNA - PUNO

Chura C. (2013), con el tema “influencia de los tipos de relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores mineros de GASMIN Huancavelica”, Universidad Nacional del Altiplano –Facultad de Trabajo Social, Puno - Perú; para ello se planteó como su Hipótesis, los tipos de relaciones familiares influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores mineros de GASMIN Huancavelica. Llegando a la Conclusión: Los resultados obtenidos de la investigación mediante las tablas se determinó que existe una relación significativa entre las relaciones familiares de los trabajadores de la Minería GASMIN y el desempeño laboral en un 52% esto ha conllevado a que los trabajadores tengan conflicto en su propio centro de trabajo así mismo su nivel de relacionamiento frente a sus colegas es agresiva; Tipo de comunicación que predomina dentro de la familia de los trabajadores Mineros de GASMIN es la agresiva; el tipo de comunicación que predomina dentro de la familia de los trabajadores Mineros de GASMIN en un 58% lo cual brota generalmente de la represión de una agresión profunda, este estilo agresivo tiende a ofender, humillar o maltratar a otras personas, y por último, A nivel de cohesión familiar y desempeño laboral nos demuestra la investigación que el 56% no existe una cohesión, presentándose conflictos por situaciones económicas, pleitos, enojos, faltarse el respeto y en algunos casos llegar hasta la violencia física lo que va afectar directamente en el desempeño laboral no eficiente.

2.4. Objetivos de la Investigación

2.4.1. Objetivo General

Conocer si las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Determinar si los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.
- Comprobar si el tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) de Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- Los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.
- El tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.

III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Método de investigación

El método de investigación utilizada fue el hipotético – deductivo, cuyo estudio se realizó de lo general a lo particular para demostrar la hipótesis planteada. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las variables.

3.2. Diseño de la investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño de investigación transversal, que se caracteriza por recolectar datos en un solo momento. Dentro de este diseño se considera la relación de variable X_1 concerniente a las relaciones familiares; y por otro lado la variable Y_1 , relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) del consorcio Vial Negromayo del distrito de Pallpata – Espinar. Se trabajó con la estadística inferencial, coeficiente de correlación de Pearson, por la capacidad de agrupar y mostrar la significancia que existe entre dos variables y la prueba de hipótesis.

Según Sampieri R. (2010), El diseño no experimental es conocido también como diseño transeccional, o transversal, mediante el cual se recoge información en un momento único, ya que se observaron los fenómenos tal cual se dieron.

3.3. Ámbito o el lugar de estudio

La investigación se desarrolló en el Consorcio Vial Negromayo, ubicado en el distrito de Pallpata, provincia de Espinar, departamento de Cusco, se encuentra ubicado a una altitud de 4,420 m.s.n.m, en el km 13 de la carretera Espinar - Pallpata.

Específicamente con los trabajadores (obreros) del área de obras básicas que ocupan diversos cargos como: capataz, operario soldadores, operario metálicos, operario encofradores, carpinteros, esmeriladores, fierreros, perforadores, y por ultimo peones que trabajan bajo régimen de campamento.

Los límites del distrito de Pallpata son:

- Por el Norte con el distrito de Alto Pichigua;
- Por el Oeste con los distritos de Yauri y Ocoruro
- Por el Sur con el distrito de Condoroma,
- Por el Este con el departamento de Puno



3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población estuvo constituida por los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata - Espinar, que trabajan bajo régimen laboral de 30 x 7, del área de obras básicas conformada por 150 obreros, que ocupan diversos

cargos como: capataz, operario soldadores, operario metálicos, operario encofradores, carpinteros, esmeriladores, fierreros, perforadores, y por ultimo peones, que están influenciados por ciertos factores que les ocasiona deficiencia en las relaciones familiares.

3.4.2. Tamaño de muestra

Para determinar la muestra se aplicó el muestreo probabilístico aleatoria simple por ser una población finita de 150 trabajadores (Obreros) que representa el 100%. Se aplicó la siguiente fórmula:

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

$$Z_a^2 = 1.96^2 \text{ (si la seguridad es del 95\%)}$$

$$P = \text{Proporción esperada} = 0.5$$

$$Q = \text{Es la varianza de la muestra.} = 0.5$$

$$d = \text{Error} = 0.05$$

$$N - 1 = \text{(población total)}$$

Se tiene:

$$n = \frac{150 * 1.96^2(0.5)(0.5)}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108.080$$

Finalmente el tamaño de muestra para el presente proyecto de investigación es 108 trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Pallpata – Espinar 2016.

3.5. Técnicas e instrumentos

3.5.1. Para la variable de relaciones familiares

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, los que permitieron recoger datos sobre la relación que existe entre los familiares de los obreros. El instrumento está estructurado en ítems, como son: edad, estado civil, lugar de procedencia, relaciones familiares, presencia de conflictos familiares, factores que genera los conflictos familiares, capacidad de solucionar los conflictos familiares, tipo de comunicación con su familia, frecuencia de comunicación y con quien se comunica más en su familia.

3.5.2. Para la variable de desempeño laboral

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento la escala de evaluación de desempeño laboral del autor Ríos M. (2010) (Escala de Likert). En el presente estudio se optó por la versión corta del instrumento el cual cuenta con 12 reactivos y cuatro opciones de respuesta (siempre, casi siempre, a veces, nunca). Los valores de la opción son de 4 a 1. El instrumento consta de 3 dimensiones.

1. Siempre= Excelente: los resultados exceden todo el tiempo los estándares del puesto.
2. Casi siempre= Bueno: los resultados satisfacen generalmente las expectativas y estándares del puesto.
3. A veces= regular/ Debe Mejorar: los resultados eventualmente no satisfacen los estándares del puesto.
4. Nunca =Malo: los resultados no satisfacen en ninguna ocasión los estándares del puesto.

3.5.3. Procesamiento de datos

Los datos fueron procesados en el programa Estadístico, SPSS versión 22 y Microsoft Excel. Asimismo, su análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, distribución de frecuencias cruzadas, cuyo análisis porcentual se demostró a través de porcentajes y tablas. Se trabajó con la estadística inferencial, coeficiente de correlación de Pearson, por la capacidad de agrupar y mostrar la correlación que existe entre dos grupos de variables y la prueba de hipótesis.

3.6. Prueba de hipótesis general

- Hipótesis nula H_0 : No existe asociación significativa entre las relaciones familiares con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) de Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.
- Hipótesis alterna H_a : Existe asociación significativa entre las relaciones familiares con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) de Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.

3.6.1. Nivel de significancia

El nivel de significancia o error que se eligió para esta investigación es de 5% que es igual a 0.05, lo que significa que los resultados de la presente investigación tienen un nivel de confianza del 95%.

3.7. Tipos de correlación de Pearson

Se muestra los tipos de correlación que existe para interpretar los resultados obtenidos en la investigación, se detalla; Rho de Pearson es “-1” se trata de una correlación inversa perfecta y de Rho “-1 hasta 0” se trata de una correlación negativa o inversa, que muestra tendencias claramente opuestas; por otro lado existe una Rho igual a “0” cuando no hay correlación, es decir las variables no se relacionan entre sí; finalmente se tiene una Rho de “0 a 1” señala que existe una correlación directa y Rho

igual a “1” indica que hay una correlación directa perfecta, en tal sentido, se habla de la correlación positivo directa cuando ambas características presentan la misma tendencia, porque a medida que aumente se espera que la otra variable aumente.

VALORES	CORRELACIÓN
Rho = - 1	Correlación inversa perfecta
-1 < Rho < 0	Correlación inversa
Rho = 0	No hay correlación
0 < rho 1	Correlación directa
Rho = 1	Correlación directa perfecta

3.8. Escala de interpretación de resultados

Se muestra los rangos y magnitudes establecidos para el coeficiente de confiabilidad de correlación directa de Pearson, el rango de 0. 81 a 1.00 es una correlación “Muy alta”, Rho 0.61 a 0.80 la correlación es “Alta”, Rho entre 0.41 a 0.60 la correlación es “Moderada” y Rho desde 0.21 a 0.40 la correlación es “Baja”, de 0.01 a 0.20 la correlación es “Muy baja” y por ultimo Rho = 0.00 no existe correlación, así mismo podemos señalar que: entre más alta es la relación entre variables es significativa, cabe indicar que para la correlación de tipo inversa, los rangos y magnitudes son los mismas, pero en signos es negativo.

RANGOS	MAGNITUD
0.81 A 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

3.8.1. Prueba de hipótesis usada

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables toma valores comprendidos entre -1 y +1 pasando por 0:

$r = -1$ Comprende a una correlación negativa perfecta.

$r = +1$ Comprende a una correlación positiva perfecta.

$r = 0$, No existe ninguna correlación entre variable.

Formula:

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

Donde:

r = Coeficiente de correlación de Pearson

$\sum XY$ = Sumatoria de los productos de ambas variables

$\sum X$ = Sumatoria de los valores de la variable independiente

$\sum Y$ = Sumatoria de los valores de la variable dependiente

$\sum X^2$ = Sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente

$\sum Y^2$ = Sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente

N = Tamaño de la muestra en función obreros

IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este ítem se describe los resultados de investigación según los objetivos planteados. Asimismo se presentan tablas de asociación de las variables X_1 y Y_1 que representan a las relaciones familiares y el desempeño laboral respectivamente, con sus respectivas interpretaciones y discusión. A cada tabla le acompaña el resultado inferencial de correlación Pearson y diagrama de puntos de dispersión, que tiene el propósito de comprobar la hipótesis y determinar el grado de correlación.

En relación a la interpretación, se describen las tablas con objetividad considerando los porcentajes destacados (más y menos significativos); estos resultados son explicados detalladamente; a partir de este momento se desarrolla el análisis comparativo con otros estudios similares (discusión), considerando planteamientos de otros investigadores.

4.1. RESULTADOS EN FUNCIÓN AL OBJETIVO ESPECIFICO 1:

El primer objetivo específico fue: Determinar si los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En este Ítem se consideró tablas y figuras, donde se encuentra la variable independiente (conflictos familiares) con las dimensiones: Presencia de Conflictos Familiares, factores que generan los conflictos familiares y la capacidad para solucionar conflictos en la familia, los cuales se relacionan con la variable dependiente (desempeño laboral). Los resultados obtenidos fueron recopilados de los cuestionarios que se aplicó a los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.

TABLA N° 1
PRESENCIA DE CONFLICTOS EN LA FAMILIA SEGÚN DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS OBREROS

Presencia de Conflictos en la Familia	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Permanente	-	-	7	6.5	8	7.4	3	2.8	18	16.7
Casi siempre	11	10.2	9	8.3	44	40.7	5	4.6	69	63.9
Casi nunca	2	1.9	8	7.4	5	4.6	-	-	15	13.9
Nunca	6	5.6	-	-	-	-	-	-	6	5.6
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la presente tabla N° 1 se observa que el 40.7% de los obreros, indican que la presencia de conflictos al interior de su familia se da casi siempre y su desempeño laboral es regular. En este sentido, la presencia de conflictos en la familia como: pleitos, enojos, y falta de respecto entre los miembros de la familia, repercuten al estado emocional del obrero, asimismo afectan o pueden agravar al obrero en la tensión, preocupación, creando sentimiento de inestabilidad, inseguridad, incapacidad, roces con sus compañeros y baja autoestima, situaciones que pueden ocasionar accidentes de trabajo cuando estén distraídos, de la misma forma en la asistencia, puntualidad, capacidad y habilidad para la correcta ejecución de sus actividades dentro de la empresa.

Definitivamente cuando existe conflictos hay desequilibrio, confusión y desacuerdos en la familia, por lo tanto, para sobresalir de los conflictos es necesario que la familia este inmerso de mantener valores, reglas claras que no conlleve a confusiones y haya respeto entre los integrante de la familia, para que exista un ambiente favorable en beneficio del obrero y tenga un mayor control de su estabilidad emocional, ya que dentro de la familia el obrero percibe cariño, afecto y comprensión,

lo cual motivara a trabajar con entusiasmo y tener un desempeño laboral eficiente. Por ende, la familia del obrero es una de las fuentes más enriquecedoras de bienestar y felicidad, los vínculos generados dentro de este grupo son suficientes para cubrir cualquier necesidad afectiva. Al respecto Roque E. (2013) afirma “La presencia de conflictos en la familia se debe a la práctica deficiente de valores, el establecimiento de reglas poco claras y falta de respeto entre los integrantes de la familia y todo esto conduce a un desempeño laboral con tendencia a ser deficiente”. Lo mismo ocurre con Pizarro M. (2012) en la que afirma “Los conflictos familiares afectan el desempeño laboral perturban su labor diaria, son relacionados con pleitos, enojos, y de la falta de respeto entre los miembros de la familia. Las consecuencias de estas preocupaciones en el trabajo se traducen en diversos aspectos, los empleados cometen errores en el desempeño de su labor, perdida de horas productivas el cual se ve claramente cuando los trabajadores pierden tiempo conversando de sus problemas con sus compañeros, los accidentes de trabajo y el ausentismo también están relacionados a los estados emocionales que presentan los trabajadores con problemas familiares mostrando enojo, tristeza, depresión, frustración, angustia, impotencia, irritabilidad, confusión e inseguridad”. Asimismo, Chura C. (2013), afirma que “los conflictos familiares afecta el estado de ánimo de las personas y se crean sentimientos de inestabilidad, inseguridad, incapacidad, roces con los compañeros y baja autoestima, con una consecuencia casi inevitable”, [Cita a Villalobos, 2009].

Por otro lado, se aprecia que un 1.9% de los obreros, indican que casi nunca existe conflictos familiares y su desempeño laboral es excelente. Esta aproximación es cierta porque el rendimiento laboral productivo con buen desenvolvimiento y evaluación ideal es producto de una familia que orienta a solucionar sus conflictos de la mejor manera, evitando los pleitos, enojos y la falta de respeto entre sus integrantes,

la familia tiene como tarea asumir el rol de analizar el problema y darle solución, lo cual permite a ellos mismos tener un estado de ánimo ecuánime en su centro de trabajo y favorecer su desempeño laboral.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 1

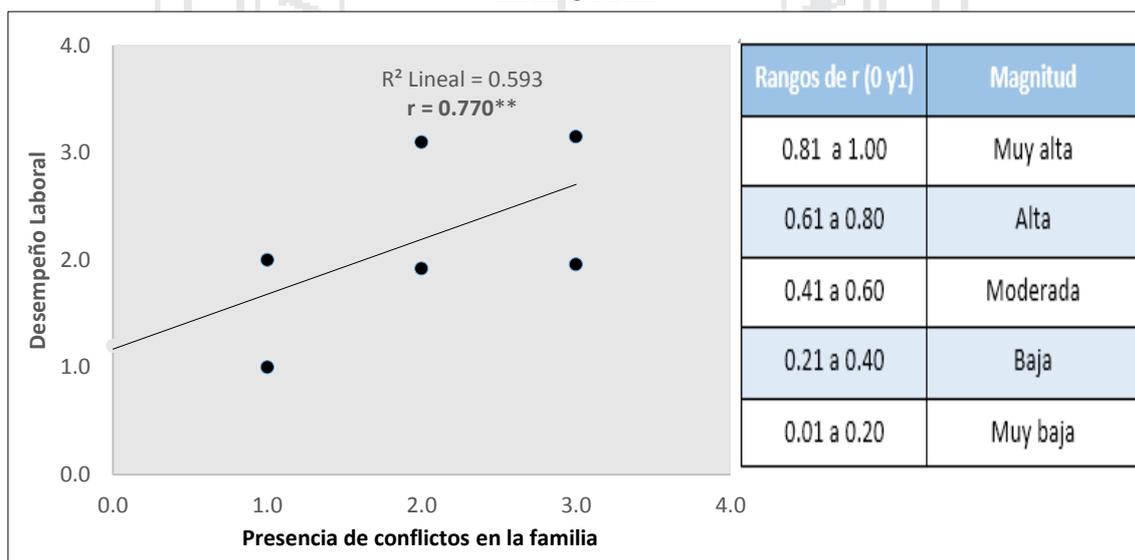
		PRESENCIA DE CONFLICTOS EN LA FAMILIA	DESEMPEÑO LABORAL
PRESENCIA DE CONFLICTOS EN LA FAMILIA	Correlación de Pearson	1	,770**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,770**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 1

DIAGRAMA DE PUNTOS DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON PRESENCIA DE CONFLICTOS FAMILIARES Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicado por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable presencia de conflictos familiares y desempeño laboral

de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.770$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta).

TABLA N° 2

FACTORES QUE GENERAN CONFLICTOS EN LA FAMILIA SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Factores que generan conflictos en la familia	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Carencia de atención y comprensión de la pareja	8	7.4	6	5.6	37	34.3	1	0.9	52	48.1
Problemas de divorcio y/o separación	5	4.6	5	4.6	11	10.2	1	0.9	22	20.4
Ausencia prolongada en el hogar.	0	0.0	6	5.6	0	0.0	0	0.0	6	5.6
Infidelidad	6	5.6	7	6.5	9	8.3	6	5.6	28	25.9
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicado por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la tabla N° 2 se observa que el 34.3 % de los obreros, indica que el principal factor que genera conflictos en la familia es la carencia de atención y comprensión de la pareja, por lo que su desempeño laboral es regular. En este sentido se puede mencionar que el acogimiento que tiene el obrero por parte de la pareja en el hogar, durante los días de descanso es frío y tirante, es decir, se da en medio de deficiente afecto, aprecio, y atención por la presencia de inadecuada comunicación que infringe la armonía y comprensión entre las parejas, lo cual se refleja en desequilibrio emocional del trabajador, afectando en la responsabilidad, asistencia, función y tarea asignada en el ámbito laboral.

Al llegar a su hogar, los obreros buscan tener momentos de esparcimiento con la comprensión y atención de su familia, sin embargo, por la inadecuada comunicación esto no llega a concretarse, por tal razón se generan conflictos al interior de la familia, lo cual genera que el obrero al retornar a su trabajo, tenga un desempeño laboral regular, condicionando el cumplimiento de sus funciones. Al respecto, Figueroa M. (2012), señala que “una forma de conflicto se genera por las presiones del trabajo y la poca atención de la familia” (pág. 21). Por su parte, Gracia G. (2016), señala que “las fuentes del conflicto que surgen en la familia están asociadas a la incomprensión de la pareja y a los estresores en el hogar (nacimiento de un hijo, las tareas domésticas, calidad de vida insuficiente y la adolescencia de los hijos)” (pág. 22).

Por otro lado, el 5.6% de los obreros, señala que los conflictos en la familia son generados por la infidelidad y su desempeño laboral es malo. Entonces podemos afirmar que la infidelidad también es un factor desencadenante de los conflictos familiares, en este sentido se afirma que la carencia de atención y la falta de comprensión de la pareja, tiene como resultado crisis en la relación marital, generando que los obreros se interesen en tener otra pareja donde perciban comprensión y atención, puesto que ellos realizan un arduo trabajo con una multiplicidad de roles que genera una serie de presiones en el trabajo y llegan a su hogar con la ilusión de pasar buenos momentos con su pareja, sin embargo al llegar del trabajo solo reciben reclamos y son celados en muchos casos con razón y otros por simple desconfianza, todo ello repercute en el contexto laboral en el logro de las funciones y tareas asignadas.

La infidelidad es un acto que perturba las relaciones y puede causar algún tipo de daño emocional en el individuo, afectado directamente en la relación de pareja. Al respecto Méndez C. (2010) afirma que “La infidelidad es el resultado de la crisis en la

pareja, la cual siempre tiene motivos que lo provocan, la falta de comunicación, la confianza y el aislamiento, desesperanza o una depresión sin explicación, por parte de alguna persona, en la relación provocan inestabilidad en los noviazgos. Cuando aparece ese sentimiento de vacío las personas tienden a seguir buscando a su "pareja ideal", y aunque no sabe lo que realmente quiere, por lo que es infiel conscientemente de sus actos y las consecuencias que ello le pueden traer”.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 2

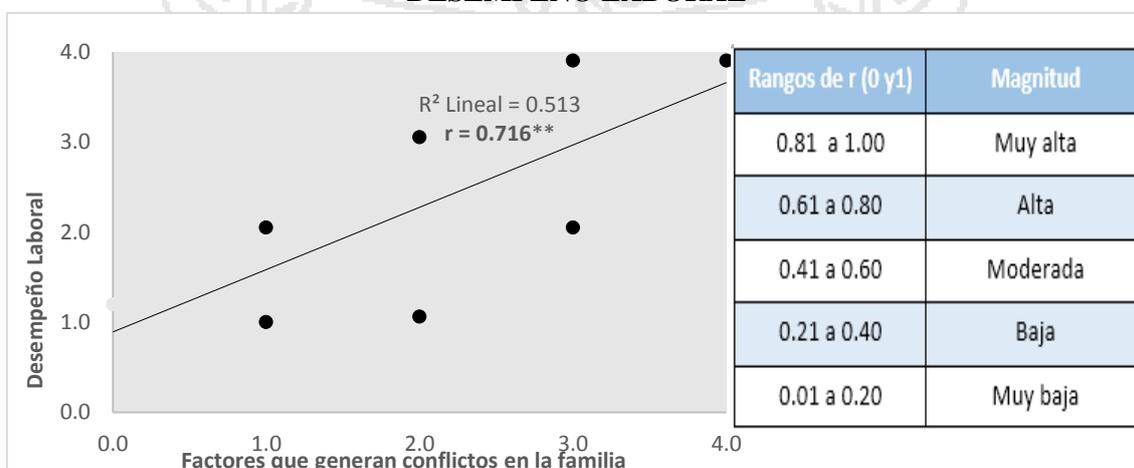
		FACTORES QUE GENERAN CONFLICTOS EN LA FAMILIA	DESEMPEÑO LABORAL
FACTORES QUE GENERAN CONFLICTOS EN LA FAMILIA	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 2

DIAGRAMA DE PUNTO DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. FACTORES QUE GENERAN CONFLICTOS EN LA FAMILIA Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable: factores que generan conflictos en la familia y desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.716$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta), siendo altamente significativa.

TABLA N° 3
CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS EN LA FAMILIA SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Capacidad para solucionar conflictos en la familia	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	3	2.8	5	4.6	6	5.6	-	-	14	13.0
Buena	11	10.2	11	10.2	5	4.6	-	-	27	25.0
Regular	5	4.6	8	7.4	41	38.0	4	3.7	58	53.7
Malo	-	-	-	-	5	4.6	4	3.7	9	8.3
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: Cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la tabla N° 3 se observa que el 38% de los obreros, indican que la capacidad para solucionar conflictos en familia es regular al igual que su desempeño laboral. Entonces podemos afirmar que la capacidad de los obreros para resolver desacuerdos, confusiones, desequilibrios familiares influye en su desempeño laboral, debido a que sienten tristeza, enojo y angustia, asimismo en su centro de trabajo no logran sentirse cómodos con los demás ni consigo mismo, desempeñando regularmente sus funciones y tareas.

Por otro lado, el 2.8% de los obreros, indica que la capacidad que tiene para solucionar conflictos en la familia es excelente y su desempeño laboral es calificado como excelente. En este sentido se puede afirmar que los obreros desarrollan la habilidad de mantener un buen nivel de comunicación familiar, comparten ideas, pensamientos, de la misma forma, mantienen buenas relaciones, promueven el respeto, tienen la predisposición y la voluntad para solucionar los conflictos en su familia, en cuanto al trabajo son quienes tienen un buen desempeño laboral; sintiéndose cómodos ya que ejercen estas mismas habilidades en el ámbito laboral.

Definitivamente para solucionar los conflictos al interior de la familia se debe tener la voluntad de solución, siendo el inicio para crear un clima favorable, ello implica la capacidad de saber ceder o ser empáticos, comprender y escuchar a los miembros de la familia, lo cual permitirá un adecuado ambiente familiar, asimismo esto se ve reflejado en una buena relación laboral con sus compañeros. Al respecto Golfried (2016), afirma que “para sobresalir de los conflictos se tiene que tener; la habilidad de comprender sus propios sentimientos hacia el conflicto; la habilidad de escuchar atentamente, se debe tratar de comprender lo que la otra persona está diciendo; la habilidad de brindar opciones para resolver el conflictos”. Asimismo Gracia G. (2016) indica que “es importante ceder en la medida en que la persona desarrolle un trabajo de autoanálisis”.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 3

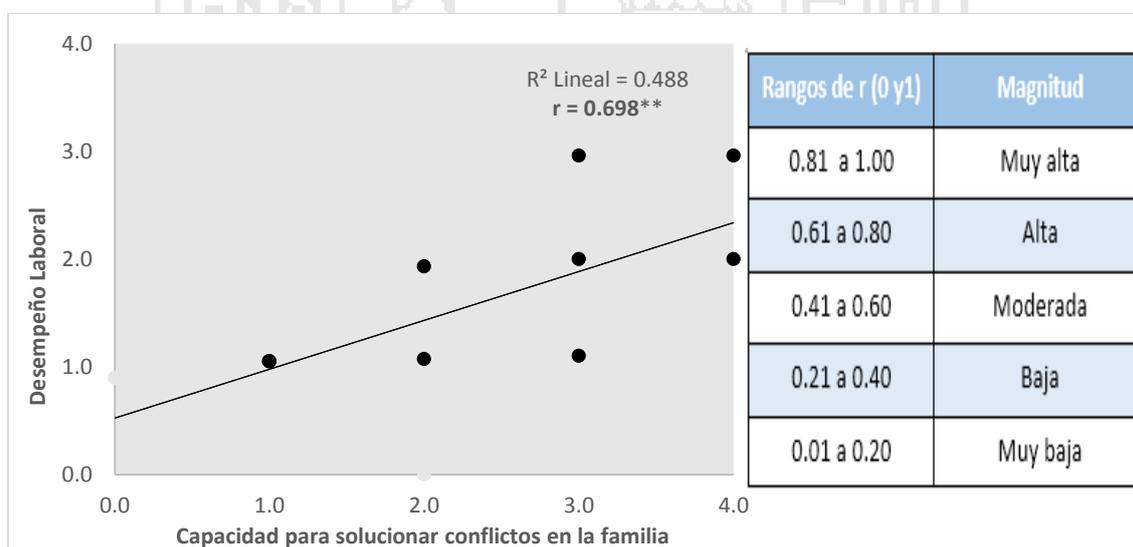
		CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS EN LA FAMILIA	DESEMPEÑO LABORAL
CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS EN LA FAMILIA	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 3

DIAGRAMA DE PUNTO DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS EN LA FAMILIA Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicado por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable capacidad para solucionar conflictos en la familia y el desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es

altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.698$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta).

4.2. RESULTADOS EN FUNCIÓN AL OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Comprobar si el tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo del Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Se consideran aquellas tablas y figuras, donde se encuentra la variable independiente (tipos de comunicación con su familia) con las dimensiones: Tipo de Comunicación Familiar, Frecuencia de Comunicación Familiar y Con quién tiene mayor Comunicación en su Familia, los cuales se relacionan con la variable dependiente (desempeño laboral). Los resultados fueron obtenidos de los cuestionarios que se aplicó a los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar.

TABLA N° 4

TIPO DE COMUNICACIÓN PREDOMINANTE CON LA FAMILIA SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Tipo de comunicación predominante con su familia	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asertivo	5	4.6	11	10.2	-	-	-	-	16	14.8
Pasivo	14	13.0	6	5.6	48	44.4	3	2.8	71	65.7
Agresivo	-	-	7	6.5	9	8.3	5	4.6	21	19.4
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la tabla N° 4 se observa que el 44.4% de obreros, indica que el tipo de comunicación predominante en la familia es pasivo y su desempeño laboral es regular. En este sentido se puede afirmar que la comunicación pasiva es utilizada por los obreros poco propositivas, quienes sólo actúan en función a directivas y en situaciones difíciles no tienen otra salida más que entrar en defensiva. En el caso expuesto, los obreros al interior de sus familias (hogares) no evidencian sus metas, ideales y muchas veces no exteriorizan sus sentimientos y emociones. Estas actitudes son transferidas al centro de trabajo en deficiente interrelación con sus compañeros, falta de cooperación, en donde no comparten sus conocimientos y experiencias, lo cual influye en su desempeño laboral.

La comunicación pasiva al interior de la familia es perjudicial, sobre todo a la hora de ejercer autoridad como jefe del hogar. Los hijos requieren de la figura paterna, su personalidad se moldea con comprensión y con una comunicación adecuada. De igual modo, en el campo de trabajo, los obreros tienen derechos laborales y exigencias de orden económico y social. Además, para el acertado cumplimiento de sus funciones requieren expresar sus necesidades, posturas y opiniones. Pero con la comunicación pasiva no es posible concretar estas exigencias. En este sentido, Quispe D. (2015) señala que “la comunicación pasiva es la que está relacionada a las personas que no expresan sus necesidades, posturas ni opiniones, y que normalmente están de acuerdo con los otros aunque vaya en contra de sus propias creencias. Normalmente no hablan o lo hacen en forma mínima. Muestran una actitud claramente defensiva y de auto concentración, ya que se sienten inseguros en su papel y deciden callarse, aguantar, adaptarse y ceder a la más mínima presión”.

Por otro lado, el 4.6% de los obreros indican que el tipo de comunicación que predomina dentro de la familia es asertivo y su desempeño laboral es excelente.

Entonces se puede afirmar que dentro de la familia de los obreros se expresan el sentir y necesidades de forma clara y precisó. Esta misma actitud presenta el obrero en su centro de trabajo en la interrelación con sus compañeros, participación y en el compartir de sus conocimientos y experiencias, permitiendo desempeñar sus funciones adecuadamente.

El desempeño laboral se manifiesta en conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes y motivaciones, asimismo cumplimiento de responsabilidades y funciones que contribuyen a alcanzar los objetivos de la empresa. Al respecto Sayu G. (2016), señala que “el desempeño laboral requiere la capacidad de adaptación, cumplimiento de responsabilidades y funciones. Entonces, los obreros que suelen comunicarse agresivamente, tienen problemas en adaptarse tanto en la misma familia como en el trabajo”. Por su parte Lester B. (2010), indica que “el desempeño laboral es influencia de las actitudes de logro y el deseo de armonía”.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 4

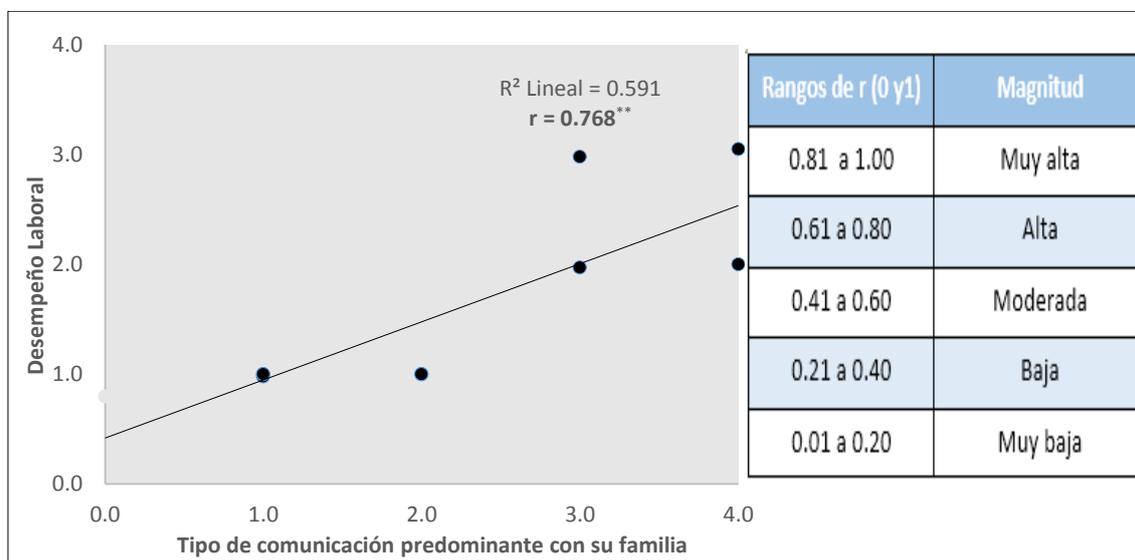
		TIPO DE COMUNICACIÓN PREDOMINANTE CON LA FAMILIA	DESEMPEÑO LABORAL
TIPO DE COMUNICACIÓN PREDOMINANTE CON LA FAMILIA	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 4

DIAGRAMA DE PUNTOS DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. TIPO DE COMUNICACIÓN PREDOMINANTE CON LA FAMILIA Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable Tipo de comunicación predominante con su familia y desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.768$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta).

TABLA N° 5

**FRECUENCIA CON QUE SE COMUNICA LOS MIEMBROS DE FAMILIA SEGÚN
DESEMPEÑO LABORAL**

Frecuencia con que se comunica los miembros de familia	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Permanente	3	2.8	4	3.7	0	0.0	0	0.0	7	6.5
Casi siempre	8	7.4	8	7.4	8	7.4	4	3.7	28	25.9
Casi nunca	7	6.5	12	11.1	46	42.6	1	0.9	66	61.1
Nunca	1	0.9	0	0.0	3	2.8	3	2.8	7	6.5
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la tabla N° 5 se observa que el 42.6% de obreros, indican que la frecuencia con que se comunican con los miembros de su familia es casi nunca y su desempeño laboral es regular. Entonces se puede afirmar que los obreros no mantienen una comunicación constante con sus familiares; debido al régimen de trabajo, asimismo a pesar que existe la tecnología algunas zonas presentan la interferencia de comunicación (cobertura de señal), condicionando la frecuencia de comunicación entre los miembros de la familia, en este sentido la comunicación solo se establece en situaciones de emergencia, por otro lado, cuando los obreros regresan a sus hogares en los días de descanso, la comunicación es poco permanente, a causa de la deficiente práctica de valores, la falta de compromiso para consolidar los lazos familiares y el insuficiente planteamiento de metas comunes. Lo cual genera sentimientos de preocupación en el trabajador, desequilibrando su estado emocional, afectando en su conocimiento, habilidad y capacidad que tiene el obrero como también su adaptabilidad lo cual influye en su desempeño laboral.

Frente a los resultados, esta situación requiere practicar valores y asumir reglas claras que conduzcan al respeto mutuo de los integrantes de la familia, coadyuvando a su fortalecimiento. Al respecto Roque E. (2013), afirma que “para resolver los conflictos familiares se deben mantener valores y reglas claras, que no lleven a confusiones y sean respetados por todos, escuchando con atención y demostrando cariño por los demás con actitud positiva”.

Es así que la frecuencia de comunicación en la familia debe ser constante para expresar sentimientos, ideas, opiniones, respetando los derechos de los demás, de tal modo, permite a la familia desarrollar, madurar y resolver sus conflictos, creando un ambiente favorable y reflejarlo en la relación con sus compañeros mediante la cooperación. Al respecto Montes P. (2011), señala que “La frecuencia de comunicación familiar permite a sus integrantes crecer, desarrollar madurar, resolver, sus conflictos comprenderse entre sí en la sociedad. Cuando la comunicación familiar es eficaz se presta atención a la pareja y los hijos en todo momento se brinda información, afectos y sentimientos. Cuando un padre o madre se dirige a sus hijos, las palabras o gestos deben ir acompañados de una sonrisa de un gesto dulce la familia tiene distintos niveles para comunicarse”.

Por otro lado, el 2.8% los obreros, indican que nunca se comunican con los miembros de su familia y su desempeño laboral es malo, Entonces podemos afirmar que los obreros no mantienen una adecuada relación interpersonal en la familia, de esta forma, la conducta no es adecuada, rompe lazos familiares y resquebraja la integración, por ello es importante que los obreros tomen conciencia de este factor con la finalidad de que contribuyan a crear oportunidades en sus relaciones personales y laborales. Lo cual influye a un desempeño laboral deficiente.

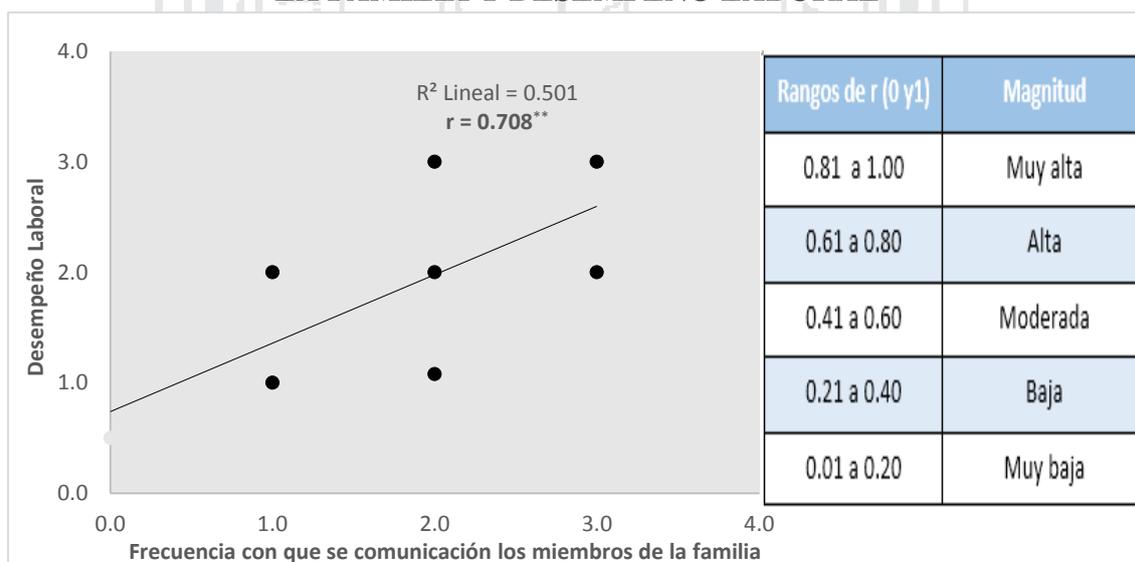
Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 5

		FRECUENCIA CON QUE SE COMUNICAN LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA	DESEMPEÑO LABORAL
FRECUENCIA CON QUE SE COMUNICAN LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA	Correlación de Pearson	1	,708**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,708**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 5

DIAGRAMA DE PUNTOS DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. FRECUENCIA CON QUE SE COMUNICAN LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable frecuencia con que se comunican los miembros de la familia y el desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.708$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta).

TABLA N° 6

MIEMBRO DE LA FAMILIA CON QUIEN MÁS SE COMUNICA SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Miembro de la familia con quien más se comunica	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Cónyuge	12	11.1	7	6.5	36	33.3	6	5.6	61	56.5
Hijo	4	3.7	11	10.2	12	11.1	-	-	27	25.0
Otros	3	2.8	6	5.6	9	8.3	2	1.9	20	18.5
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la presente tabla N° 6 apreciamos que el 33.3%, de los obreros, consideran que el miembro de la familia con quien más se comunica es con la cónyuge y su desempeño laboral es regular. En este sentido se puede afirmar que los obreros tienen mayor comunicación con la esposa, a pesar que tienen deficiente relación familiar expresada mediante: la falta de comprensión, afecto, cariño y confianza, aislando la comunicación con la pareja, esta situación, se refleja en la identificación y cooperación con su grupo de trabajo.

Al respecto, se debe mencionar la importante de la comunicación familiar entre pareja y padres e hijos, ya que les permite crecer, desarrollar, madurar y resolver los conflictos dentro de la familia, en este sentido una buena comunicación familiar se refleja en la identificación y cooperación con su grupo de trabajo. Tal como afirma Garcés P (2013), “La familia es el ambiente donde la comunicación adquiere su

máxima dimensión porque comprende el intercambio de toda la gama imaginable de elementos que se puedan transmitir. A la vez, la familia es el grupo humano que más comunicación necesita, en todas sus formas, para funcionar adecuadamente. La comunicación es el factor que proporciona cohesión entre los miembros de la familia, y les hace sentirse grupo y funcionar como tal”.

Por otro lado, el 1.9%, de los obreros, nos indican que, con quienes más se comunican es con otros (parientes cercano, amigos y compañeros de trabajo) y su desempeño laboral es malo. En ese sentido se puede afirmar que este grupo de obreros tienen dañadas las relaciones familiares entre sus miembros, ante cualquier problema o decisión que vayan a tomar se lo comentan con mayor confianza a sus parientes cercanos, amigos o compañeros de trabajo, dejando de lado la opinión de la familia. Situación que no es nada recomendable para el trabajador ya que ninguna amistad o compañero de trabajo podrá suplir el calor afectivo que puede brindar la familia. En ese sentido la situación Socio familiar afectivo del trabajador ineludiblemente condicionará el desempeño del laboral.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 6

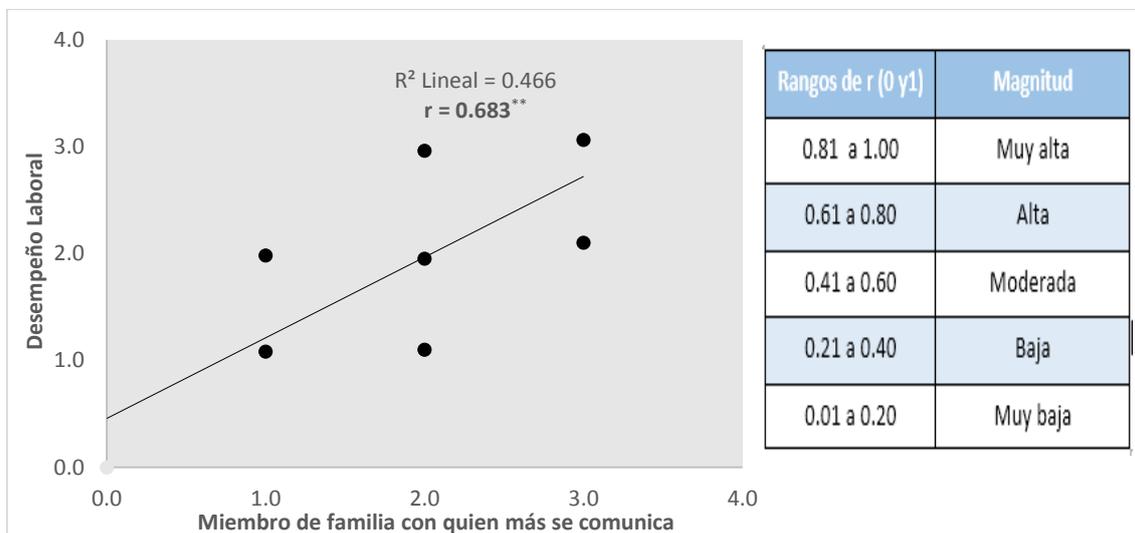
		MIEMBRO DE LA FAMILIA CON QUIEN MÁS SE COMUNICA	DESEMPEÑO LABORAL
MIEMBRO DE LA FAMILIA CON QUIEN MÁS SE COMUNICA	Correlación de Pearson	1	,683**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,683**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 6

DIAGRAMA DE PUNTOS DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. MIEMBRO DE LA FAMILIA CON QUIEN MÁS SE COMUNICA Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable Miembro de la familia con quien más se comunica y desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.683$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta).

4.3. RESULTADO PARA LA HIPÓTESIS GENERAL: RELACIONES FAMILIARES Y DESEMPEÑO LABORAL.

Las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con en el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

TABLA N° 7

TIPO DE FAMILIA SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OBREROS

Tipo de familia	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Biparental	12	11.1	8	7.4	27	25.0	6	5.6	53	49.1
Monoparental	5	4.6	6	5.6	13	12.0	-	-	24	22.2
Reconstruida	-	-	6	5.6	5	4.6	-	-	11	10.2
Extensa	2	1.9	4	3.7	12	11.1	2	1.9	20	18.5
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obrerros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la tabla N° 7 se observa que el 25 % de obreros, pertenecen al tipo de familia biparental y su desempeño laboral es regular. En este sentido podemos afirmar, que el tipo de familia que más predomina en la sociedad es el biparental (padres e hijos), sin embargo, esto no siempre garantiza que la familia tenga una adecuada relación familiar. Por lo tanto podemos afirmar que el modelo de familia que se proyecta no necesariamente garantiza la estabilidad emocional de los trabajadores, ni el buen desempeño laboral.

Por otra parte, se observa que el 1.9% de los obreros, pertenecen a la familia extensa y su desempeño laboral es malo. En este sentido, la convivencia bajo un mismo

techo de más de una unidad nuclear, ligados por vínculo de sangre o algún parentesco no siempre es favorable para el trabajador, debido a que tiene mayor cantidad de carga familiar y particularmente situaciones de desentendimientos, desacuerdos, confusiones y desequilibrios entre los integrantes de la familia, asimismo genera un ambiente de preocupación en el obrero, lo cual repercute negativamente en sus funciones y actividades en el ámbito laboral.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 7

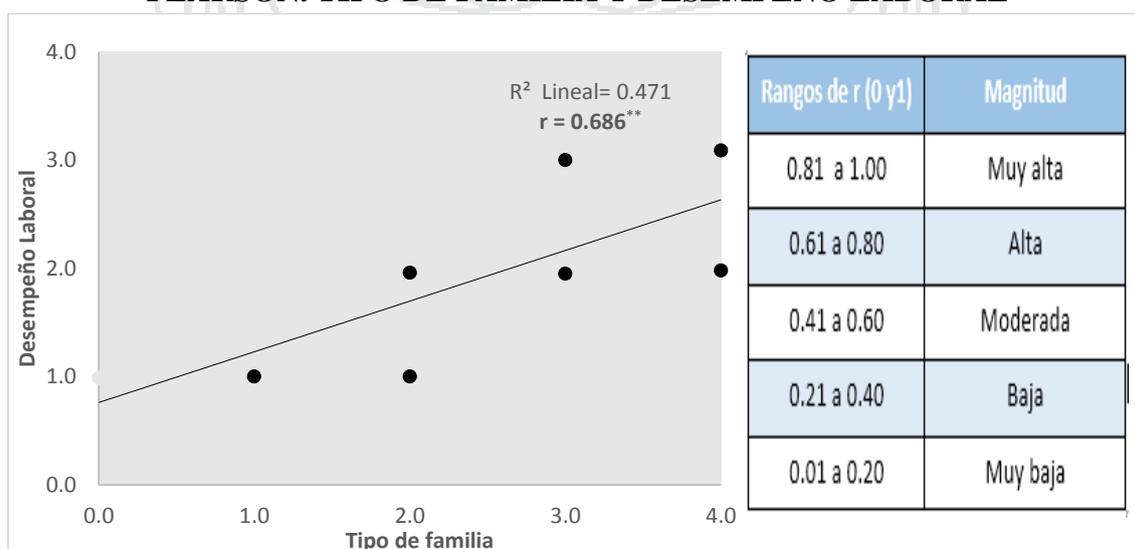
	TIPO DE FAMILIA	DESEMPEÑO LABORAL
TIPO DE FAMILIA	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,686**
	N	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,686**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 7

DIAGRAMA DE PUNTOS DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. TIPO DE FAMILIA Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable tipo de familia y desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar, el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.686$), es decir, existe una dispersión lineal positiva cercana a la unidad (perfecta).

TABLA N° 8
RELACIONES FAMILIARES SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

Relaciones familiares	Desempeño laboral								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Excelente	10	9.3	8	7.4	-	-	-	-	18	16.7
Buena	5	4.6	7	6.5	8	7.4	-	-	20	18.5
Regular	4	3.7	9	8.3	10	9.3	3	2.8	26	24.1
Mala	-	-	-	-	39	36.1	5	4.6	44	40.7
Total	19	17.6	24	22.2	57	52.8	8	7.4	108	100.0

FUENTE: cuestionario aplicada por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

En la presente tabla N° 8 podemos apreciar que el 36.1% de los obreros, tienen una mala relación familiar dentro de su hogar y su desempeño laboral es regular. En este sentido se puede afirmar que la mayoría de los obreros, en sus días de descanso encuentran en su hogar una relación familiar fría y tirante, donde la comunicación que se da entre ellos es negativa, sus miembros apenas se toleran y rara vez tienen contacto entre ellos, no se complementa las necesidades básicas de los integrantes (cariño, afecto, respeto, tolerancia, etc.) formando hijos(as) incapaces de respetar y valorar a

los demás. Estas situaciones conflictivas agravan el estado anímico del obrero generándole un desequilibrio tanto en la asistencia, puntualidad, trabajo en equipo, productividad y calidad de trabajo, situación que no favorece a los logros y objetivos de la empresa.

Entonces al estar en un ambiente favorable permitirá que las relaciones fluctúen adecuadamente con cada miembro de la familia, así mismo, permitirá tener un equilibrio emocional en el trabajador y una satisfacción personal. Al respecto Fuentes C. (2011) afirma que, “la familia forma parte fundamental para el equilibrio o desequilibrio emocional y una adecuada relación familiar permitirá al individuo a superar sus niveles de cumplimiento laboral, por lo tanto, al lograr una correcta armonía y satisfacción personal se estará dando lugar a un adecuado desempeño laboral”.

Por otro lado, el 9.3% de los obreros, indican que las relaciones al interior de su familia son excelentes y su desempeño laboral es calificado como excelente. Entonces se afirma que las familias de estos obreros dialogan y se relacionan mutuamente con práctica de valores, asumiendo sus responsabilidades dando cohesión y fortaleza a la familia.

Las relaciones familiares juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona, basado en la transmisión de valores como tolerancia, cariño, respeto mutuo y la cooperación entre todos los miembros de la familia y la comunicación familiar es muy importante para el desarrollo y armonía de la familia. Al respecto Lahoz J. (2013), afirma que: “las relaciones familiares deben basarse en la transmisión de valores como tolerancia, cariño, respeto mutuo y la cooperación entre todos los miembros de la familia y la comunicación familiar es muy importante para el

desarrollo y armonía de la familia en el hogar. Si la relación entre los miembros es afectuoso y el ambiente del hogar es armonioso cada miembro sentirá deseos de superarse, entonces, la relación familiar es positiva, clara, directa, continua, asertiva, para la convivencia familiar con valores y comunicación fluida entre los miembros de la familia transmitiendo sus emociones y estados de ánimo, que se desarrolle en el escuchar como en el hablar, y que permita a cada miembro de familia la seguridad, confianza para el desarrollo personal y familiar” pág. 16.

La evaluación del desempeño es muy valiosa para las empresas ya que puede obtener información relacionada con diferentes actitudes y habilidades necesarias por parte de los trabajadores para alcanzar el máximo rendimiento de los mismos, además de obtener una información más amplia y detallada que sirve para reconocer al esfuerzo y el trabajo bien hecho de los trabajadores. Por otro lado, identificar las causas del bajo rendimiento, mejorar la comunicación entre responsables y trabajadores, establecer los compromisos, asimismo construir un estilo de gestión que haga prevalecer los valores de la empresa. Al respecto Ríos M. (2010) se basa en la escala de Likert, señala la importancia de las relaciones familiares para un adecuado desempeño laboral en los siguientes aspectos: asistencia, puntualidad, trabajo en equipo, productividad y calidad en el trabajo.

Prueba de hipótesis con Pearson para la tabla N° 8

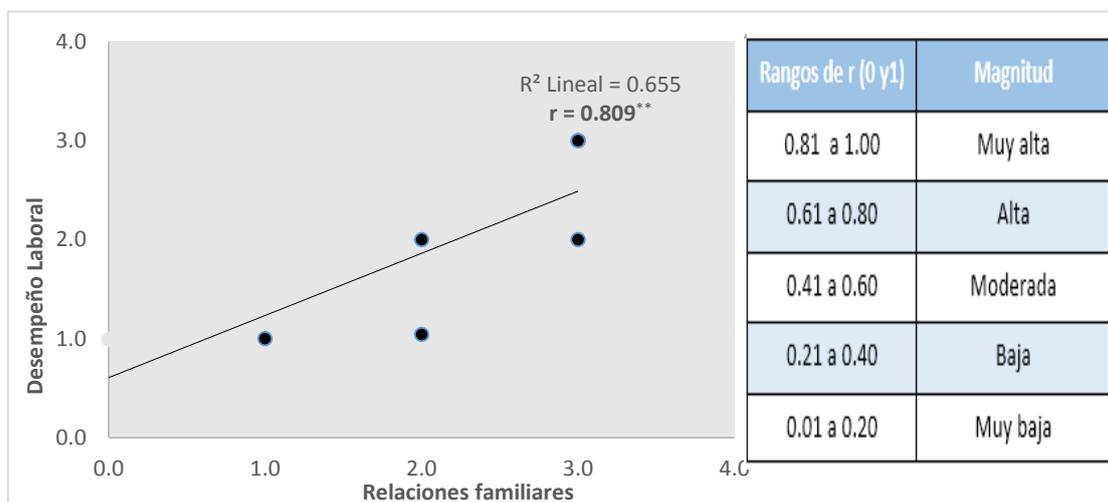
		RELACIONES FAMILIARES	DESEMPEÑO LABORAL
RELACIONES FAMILIARES	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaborado por la investigadora, 2016- en SPSS versión 22.

FIGURA N° 8

DIAGRAMA DE PUNTOS DE DISPERSIÓN Y NIVEL DE CORRELACIÓN DE PEARSON. RELACIONES FAMILIARES Y DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: cuestionario aplicado por la investigadora a los trabajadores (obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016.

Conclusión: Según la prueba de hipótesis de Pearson se determinó que el nivel de significancia entre la variable relaciones familiares y desempeño laboral de los trabajadores (obrero) del Consorcio Vial Negromayo es altamente significativo, el valor $p = 0.00$ es inferior al nivel de significancia de 0.05 (95% de confianza); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En segundo lugar el coeficiente de Pearson es “Muy alta” ($r=0.809$), es decir, existe una dispersión lineal cercana a la unidad (perfecta).

V

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Las relaciones familiares se asocian directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) de Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, donde el 36.1% indican que las relaciones familiares son malas y su desempeño laboral es regular. Afirmando así la ausencia de valores (tolerancia, respeto, cariño, cooperación) y la falta de comprensión, son situaciones que influyen en el estado emocional del trabajador y esto se refleja en su desempeño laboral que es regular, situación que no favorece a los logros y objetivos de la empresa. Asimismo el p-valor = 0.00 es inferior al nivel de significancia = 0.05 (95% de confianza); por otro lado, el coeficiente de Pearson es “muy alta” ($r=0.809$), es decir, existe una dispersión lineal positiva cercana a la unidad (perfecta).

SEGUNDA:

Los conflictos familiares se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, donde el 40.7% indican que la presencia de conflictos en la familia es casi siempre y su desempeño laboral es regular. Por tanto podemos afirmar que los conflictos familiares afectan la personalidad y el estado anímico de los trabajadores; en la interrelación con sus compañeros de trabajo y la eficiencia en el logro de objetivos en equipo de trabajo. Asimismo el p-valor = 0.00 es inferior al nivel de significancia = 0.05 (95% de confianza); el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.770$), es decir, existe una dispersión lineal positiva cercana a la unidad (perfecta).

TERCERA:

El tipo de comunicación familiar se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, donde el 44.4% indica que el tipo de comunicación que predomina en la familia es pasivo, y su desempeño laboral es regular. Lo cual demuestra que la comunicación con un perfil sumiso, influye en la forma de relacionarse con sus compañeros de trabajo, en consecuencia, no permite el desarrollo de capacidades y estrategias para un óptimo trabajo en equipo, por lo que toda esta situación es transferida al centro de trabajo incidiendo directamente en el desempeño laboral. Asimismo el p-valor = 0.00 es inferior al nivel de significancia = 0.05 (95% de confianza); el coeficiente de Pearson es “Alta” ($r=0.768$), es decir, existe una dispersión lineal positiva cercana a la unidad (perfecta).

VI RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Al Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar, implementar programas de esparcimiento y comunicación asertiva que coadyuven a fortalecer las relaciones interpersonales, desarrollando el desempeño laboral y la consolidación de la integración familiar; aperturando nuevos espacios de participación, mejorando su calidad de vida, con el objetivo de lograr la tranquilidad y seguridad del trabajador en el centro laboral.

SEGUNDA:

Al trabajador social del Consorcio Vial Negromayo a través del área de Bienestar Social, se propone implementar políticas de familia como; Vivencia de equilibrio familiar para la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los obreros, asimismo programas y proyectos de promoción social, capacitación y talleres dirigidos a los obreros y su familia, orientados a fortalecer las relaciones familiares.

TERCERA:

En el campo de investigación de Trabajo Social, se recomienda realizar estudios que profundicen el tema de relaciones conyugales y desempeño laboral de los trabajadores (obreros).

VII REFERENCIAS

- Amarís, M. (2014). Relaciones familiares en familias desplazadas por la violencia ubicadas en la cangrejera de Barranquilla. Colombia. Pág. 91-124
- Ballenato, G. (2009) Comunicación E FICAZ. Teoría y práctica de la comunicación humana. Ed. Pirámide – Madrid.
- Crespo, C. (2011), Revista de Investigación en Educación, Bases para construir una comunicación positiva en la familia. n° 9 (2).
pp. 91-98 <http://webs.uvigo.es/reined/>
- Cruz, M. (2013) “Relación entre la Modalidad de Trabajo y los Conflictos Familiares en Naviera Oriente (NAO)”. Pucallpa.
- Chambras, G. (2012) conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas y de cabrero. Cita Greenhaus y Beutell.Sources of Conflict Between Work And Family Roles. Academy of Management.
- Chura, C. (2013), Tesis “influencia de los tipos de relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores mineros de GASMIN Huancavelica”, Universidad Nacional del Altiplano –Facultad de Trabajo social, Puno_Perú.
- Figuroa, D. (2012). Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas Del Gran Concepción y De Cabrero. Concepción: Universidad de Concepción.

- Fuentes, C. (2011) Las relaciones familiares y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa confecciones Lopez de la ciudad de Ambato. Citado por Guevara Y. Ecuador.
- Garcés, P. (2013). “Comunicación en la familia”. Magister en Comunicación, docente Universidad Tecnológica de Bolívar, investigador del grupo GESH de la facultad de ciencias sociales y humanas UTB.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6812/1/FCHE-EP-515.pdf>
- Gracia, G. & Golfried (2016). El Trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. Santiago: PUC.
- Guamán, F. (2016) El Clima Laboral y las Relaciones Familiares de los trabajadores de la empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA., de la parroquia Shell, Provincia de Pastaza. Ecuador.
- Gómez, O. (2013). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. Estudios de posgrado. Facultad de derecho y ciencias sociales de la universidad autónoma del estado de Morelos, México.
- Herrera, A. (2016) la comunicación y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores del área de recursos humanos del ministerio del ambiente. Tesis inédita. Universidad técnica de Ambato ecuador, [cita a Sayu G. & Sabogal O. & Pascual C. & Sales G.].
- Naula, A. & Ramírez, C. (2012) “Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez. Ecuador.

- Jiménez, A. (2010) La dinámica familiar como factor desencadenante de problemas de adaptación en el ambiente escolar, Guatemala.
- Lahoz, J. (2013). Solo hijos. COM. Obtenido de <http://www.solohijos.com/web/la-influencia-del-ambiente-familiar-2/>. págs.16, 20
- Léster, B. (2010) Lo que todo supervisor debe saber. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, I. (2003) Estudio transcultural de los estilos de socialización parental. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Méndez, C. (2010) Factores familiares que influyen en el consumo de bebidas alcohólicas en los estudiantes de la I.E.S Villa del Lago de Puno. Citado por Cutipa R. Puno - Perú 2015.
- Montes, P. (2011) revista sobre democracia y medias de comunicación, isonomía: revista de teoría y filosofía del derecho. Núm. 26, abril 2011.
- Naula, I. (2012), con el tema de “Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez” – Ecuador.
- Nicanor, H. (2013). Psic. La estructura familiar.
- Pedraza, E. & Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 16. 3, 493 – 505[citado 8 noviembre 2015].
- Pizarro, M. (2012), los conflictos familiares, fue recuperado en febrero,

http://mundomujer.cl/pags/sicologia/conflictos_familiares.htm

Quispe, D. (2015) liderazgo y su influencia en el clima organizacional de la federación departamental de personas con discapacitada (FEDDIP) de la ciudad de puno – 2015, Universidad Nacional del Altiplano –Facultad de Trabajo social, Puno – Perú [cita a Bellanato].

Ríos, M. (2010). Relación entre el tiempo de seguir un programa de salud integral y el desempeño laboral de los operarios de una empresa comercializadora de bienes de consumo masivo. Tesis inédita. Universidad Rafael Landivar. Guatemala.

Robbins y Timothy (2013), “Desempeño Laboral, Dimensiones con el Desempeño Laboral”. España: Planeta.

http://studylib.es/doc/1325009/guevara_franklin_influencia_clima_laboral.pdf

Rodríguez, M., & Nouvilas, E. (2008) El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: El papel modulador de las atribuciones. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089.

Roque, E. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los profesionales de la Oficina de Arquitectura y Construcción en la Universidad Nacional del Altiplano. Puno: UNA.

Trebilcock, A. (2010) Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos: Visión General. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Zaldívar, P. (2011) Disfunción Familiar Y Su Incidencia En El Consumo De Alcohol En Los Estudiantes De La Unidad Educativa Shekiná. Univeridad

Técnica De Ambato – Ecuador [citado 2016].

Zapata, A. (2014) “relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A” (Trujillo)”. Trujillo.





ANEXO

CALIFICACIÓN DE RANGO DE DESEMPEÑO LABORAL		
Por ítem	Por variable	
SIEMPRE(4)	Excelente: los resultados exceden todo el tiempo los estándares del puesto.	40 - 48
CASI SIEMPRE(3)	Bueno: los resultados satisfacen generalmente las expectativas y estándares del puesto.	31 - 39
A VECES(2)	Regular /debe Mejorar: los resultados eventualmente no satisfacen los estándares del puesto.	22 - 30
NUNCA(1)	Malo: los resultados no satisfacen en ninguna ocasión los estándares del puesto.	12 - 21

Asistencia y Puntualidad				Trabajo en Equipo				Productividad/calidad de trabajo				puntaje	calificación
1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°		
2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	30	REGULAR
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	30	REGULAR
4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	38	BUENO
4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	40	EXCELENTE
4	3	2	3	1	1	1	1	4	4	4	4	32	BUENO
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	EXCELENTE
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	BUENO
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	30	REGULAR
4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	3	32	BUENO
4	3	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	34	BUENO
3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	30	REGULAR
4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	34	BUENO
1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	21	MALO
3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30	REGULAR
3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	40	EXCELENTE
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	29	REGULAR
1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	21	MALO
3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	28	REGULAR
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	20	MALO
2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	23	REGULAR
3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	42	EXCELENTE
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	21	MALO
2	2	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	23	REGULAR
1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	27	REGULAR
2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	22	REGULAR
3	3	1	2	2	1	2	2	4	3	4	4	30	REGULAR
2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	21	MALO
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	BUENO
2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42	EXCELENTE
4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	29	REGULAR
2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	22	REGULAR
3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	28	REGULAR
1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	REGULAR
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	28	REGULAR
3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	30	REGULAR
3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	41	EXCELENTE
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	BUENO
3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	2	30	REGULAR
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	BUENO
3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	EXCELENTE
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26	REGULAR
2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	21	MALO
4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	29	REGULAR
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	BUENO
4	4	2	4	2	2	1	1	1	3	1	2	27	REGULAR
2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	29	REGULAR
3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	30	REGULAR
2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	28	REGULAR
3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	36	BUENO

3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	41	EXCELENTE
4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	30	REGULAR
4	4	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	24	REGULAR
2	3	4	4	2	2	4	2	2	3	2	2	32	BUENO
3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	30	REGULAR
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	EXCELENTE
2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	4	22	REGULAR
2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	21	MALO
2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	30	REGULAR
2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	25	REGULAR
4	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	32	BUENO
3	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	28	REGULAR
2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	40	EXCELENTE
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	BUENO
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	30	REGULAR
3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	42	EXCELENTE
4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	38	BUENO
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25	REGULAR
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	BUENO
2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	29	REGULAR
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	26	REGULAR
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	EXCELENTE
3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	29	REGULAR
4	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	4	28	REGULAR
4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	30	REGULAR
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	BUENO
3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	EXCELENTE
3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27	REGULAR
3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	36	BUENO
3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	28	REGULAR
2	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	23	REGULAR
3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	29	REGULAR
4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	30	REGULAR
2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	40	EXCELENTE
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	BUENO
2	4	2	4	1	1	1	1	1	4	1	4	26	REGULAR
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	30	REGULAR
3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	40	EXCELENTE
3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	27	REGULAR
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40	EXCELENTE
4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	30	REGULAR
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	BUENO
3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	2	23	REGULAR
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	30	REGULAR
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	BUENO
3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	30	REGULAR
4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	EXCELENTE
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	25	REGULAR
4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	BUENO
2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	30	REGULAR
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	26	REGULAR
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	21	MALO
4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	30	REGULAR
3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	43	EXCELENTE
1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	23	REGULAR
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	31	BUENO
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	41	EXCELENTE

NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO**FACULTAD TRABAJO SOCIAL***Escuela Profesional de Trabajo Social*

Objetivo: el presente cuestionario tiene por finalidad determinar cómo se asocian las relaciones Familiares con el desempeño Laboral en los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito Pallpata – Espinar, para la cual se les ruega su colaboración brindando una información verídica.

I. DATOS GENERALES**1.1. Edad**

- a) 20 - 35 años
- b) 36 – 50 años
- c) 51 – a mas años

1.2. grado de instrucción

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Superior
- d) No estudio

1.3. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Divorciado / separado

1.4. ¿Cuál es su lugar de procedencia?

- a) Región cusco
- b) Otra región (Especifique).....

II. RELACIONES FAMILIARES:**2.1. ¿Qué tipo de familia tiene usted?**

- a) Nuclear
- b) Monoparental
- c) Reconstruida
- d) Extensa

2.2. ¿Cómo califica usted las relaciones en su familia?

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

2.3. ¿Existe la presencia de conflictos en su familia?

- a) Permanente
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2.4. ¿Que genera los conflictos en su familia?

- a) Carencia de atención y comprensión de la pareja
- b) Problemas de divorcio y/o separación
- c) Ausencias prolongadas en el hogar por el régimen de trabajo
- d) Infidelidad

2.5. ¿Posee capacidad suficiente para resolver conflictos en su familia?

- a) Permanente
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2.6. ¿Qué tipo de comunicación existe en tu familia?

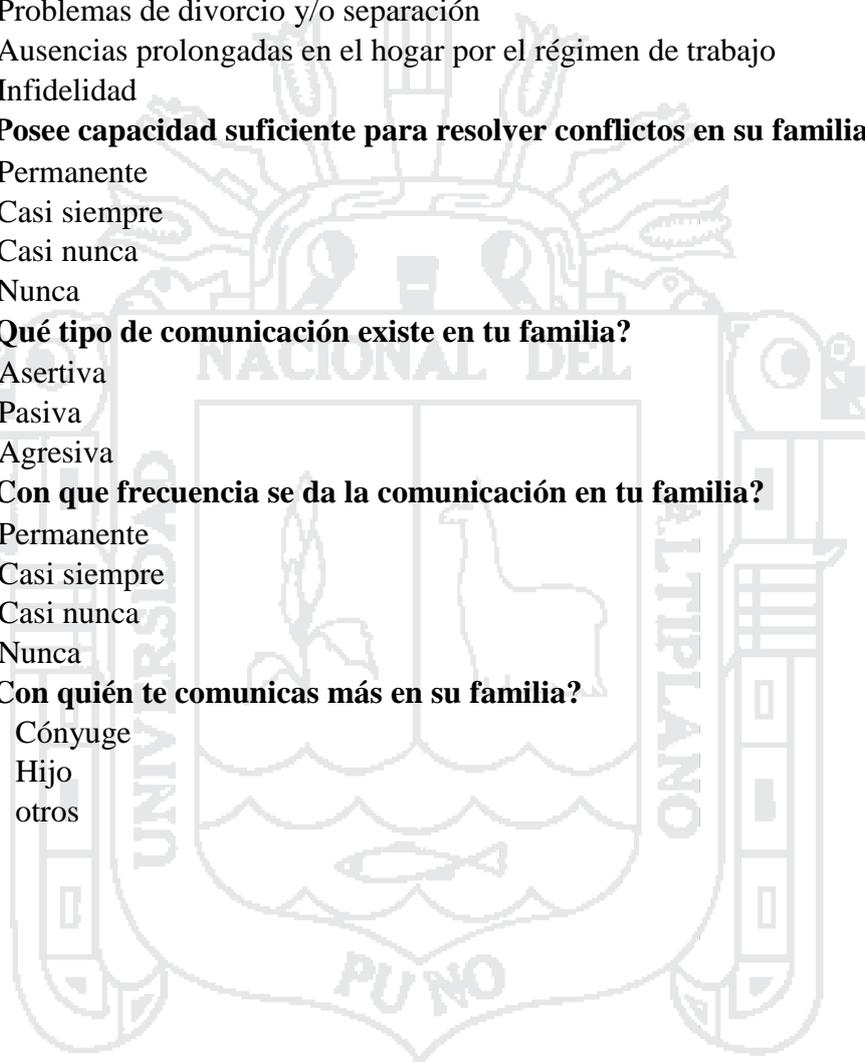
- a) Asertiva
- b) Pasiva
- c) Agresiva

2.7. ¿Con que frecuencia se da la comunicación en tu familia?

- a) Permanente
- b) Casi siempre
- c) Casi nunca
- d) Nunca

2.8. ¿Con quién te comunicas más en su familia?

- a) Cónyuge
- b) Hijo
- c) otros



III. DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Marque con una **X** dentro del recuadro, en la opción que usted considere pertinente.

4 = Siempre

3 = Casi siempre

2 = A veces

1 = Nunca

EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL				
1. Asistencia y Puntualidad	4	3	2	1
1.1. Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada				
1.2. Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
1.3. Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores				
1.4. Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.				
2. Trabajo en equipo				
2.1. Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
2.2. Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				
2.3. Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes del departamento				
2.4. Cooperar con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				
3. Productividad				
3.1. Cumple con las políticas internas de la empresa				
3.2. Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa				
3.3. Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo				
3.4. Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados				

Puntuación final _____