

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



**RELACIONES FAMILIARES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES (OBREROS) DE LA CORPORACIÓN
MINERA ANANEA S.A. PUNO- PERÚ 2016**

TESIS

PRESENTADA POR:

BRIST CHAVELY ANCASI LIMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2017

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

RELACIONES FAMILIARES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES (OBREROS) DE LA CORPORACIÓN
MINERA ANANEA S.A. PUNO - PERÚ 2016

TESIS PRESENTADO POR:

BRIST CHAVELY ANCASI LIMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

Fecha de Sustentación: 26-01-2017



Escobedo
Dr. JOSE OCTAVIO ESCOBEDO RIVERA
UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

PROBADA POR EL JURADO DICTAMINADOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

[Signature]
.....

Dra. Victoria Delfina Quispe Arapa

PRIMER MIEMBRO

[Signature]
.....

M.s. Nilda Mabel Flores Chavez

SEGUNDO MIEMBRO

[Signature]
.....

Mg. Yolanda Parí Ccama

DIRECTOR /ASESOR

[Signature]
.....

Mg. Ysabel Cristina Hito Montaña

Área: Familias: realidades, cambio y dinámica de intervención

Tema: Procesos 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 esta Tesis.

A mis padres: Dionicio Esperilla y María Lima, a quienes quiero y admiro por su fortaleza y perseverancia para seguir adelante, a pesar de todas las pruebas que Dios pone en el camino. A mis hermanas y hermano, por ser las personas que están siempre a mi lado apoyándome; gracias por sus consejos, dedicación y enseñanza, los amo.

A mis docentes de la Facultad de Trabajo Social, quienes con empeño y cariño han forjado en mi desarrollo de aprendizaje.

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 mi novio Fredy, por ser mi aliado, confidente, amigo, por ser mi fortaleza para batallar todos los retos de la vida.

A todos ustedes les dedico este logro

Brist Chavely Ancasi.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por fortalecer mi espíritu de mucha sabiduría para seguir avanzando hacia delante y no caer ante las adversidades de la vida.

A la Universidad Nacional del Altiplano, por ser la Casa de estudio que me brindó la oportunidad de formarme profesionalmente, con los conocimientos y enseñanzas Agradezco a la Corporación Minera Ananea S.A. en la cual se desarrolló esta investigación, por las facilidades que me brindaron en la culminación de esta investigación.

A mis padres Dionicio y María, por haberme ayudado y prestado todo su apoyo en todo momento, mi motor y motivo. A mis queridas hermanas y hermano que la vida me regaló

A mi directora de tesis Mg. Ysabel Cristina Hito Montaña, a los miembros de jurado de tesis. Dra. Victoria D, Quispe Arapa, Ms. Nilda M, Flores Chavez, Mg. Yolanda Pari Ccama, por haberme guiado con sus conocimientos y motivación en la realización de este trabajo de investigación.

Y todas aquellas personas y amigos, que de una u otra manera estuvieron a mi lado apoyándome en todo momento.

¡A todos mil ¡gracias!!!

Brist Chavely Ancasi.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	10
ABSTRACT	11

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de la investigación	14
1.2. Antecedentes de la investigación	14
1.3. Formulación de problema	19
1.4. Importancia y utilidad al estudio	20
1.5. Objetivos de la investigación	21
1.6. Caracterización del área de investigación	22

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco teórico	23
2.1.1. Desde la psicológica	23
2.1.2. Desde el enfoque de sistemas	23
2.2. Marco conceptual	24
2.2.1. Relaciones familiares	24
2.2.1.1. Tipo de relación familia	23
2.2.1.2. La familia	23
2.2.1.3. Comunicación familiar	23
2.2.1.4. Conflictos familiares	23
2.2.1.5. Trabajo y familia	23
2.2.1.6. Jefe de hogar	23
2.2.1.7. Estado emocional	23

2.2.2. Desempeño laboral	36
2.2.2.2. Lineamientos de recursos humanos y salud ocupacional.....	37
2.2.2.1. Elementos que influyen en el desempeño laboral.....	41
2.3. Hipótesis de la investigación	44

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Diseño y tipo de investigación	45
3.2. Población y muestra de investigación	46
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	46
3.4. Procedimiento de recolección de datos.	47
3.5. Procesamiento y análisis de datos	49

CAPITULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados y discusión	50
4.1.1. Comunicación familiar y conflictos interpersonales.....	50
4.1.2. Tipos de relaciones familiares y productividad de los obreros.....	57
V. CONCLUSIÓN	69
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	73

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Ubicación geográfica	22
Figura 02: Evolucion de accidentes fatales 2010-2015	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01 : Tipo de comunicación familiar según conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas del personal obrero.....	51
Tabla 02 : Conflictos familiares según iniciativa en el trabajo del Personal obrero.....	55
Tabla 03 : Tipos de relaciones familiares según la productividad de los obreros en las labores desarrolladas.....	57
Tabla 04 : Tipo de relaciones familiares según el trabajo en equipo del personal obrero	61
Tabla 05 : Jefe de hogar según el trabajo en equipo del personal obrero	62
Tabla 06 : Conflictos familiares según la eficiencia en las labores Desarrolladas	64
Tabla 07 : Distribución de la población por estado civil	66
Tabla 08 : Distribución de la población por nivel de instrucción.....	67

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

MINEM	:	Ministerio de Energía y Minas.
INACC	:	Instituto Nacional de Catastro y Concesiones Mineras.
OMS	:	Organización_Mundial de la Salud
OIT	:	Organización Mundial del Trabajo
INEI	:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ISM	:	Instituto de Seguridad Minera
POI	:	Plan Operativo Institucional

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016”. Tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016, la hipótesis planteada fue: Las relaciones familiares inciden significativamente en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. 2016. El método de investigación utilizado en el presente estudio fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación explicativo-descriptiva, diseño de investigación fue la no experimental, la población estuvo conformada por la totalidad de los obreros constituido por 50 obreros y para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario y el método estadístico para probar la hipótesis fue la chi cuadrada. Con esta investigación se llegó a demostrar que las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral, en un 48% donde predomina la comunicación familiar agresiva, creando así conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas, así mismo se demuestra que el tipo de relación familiar influye significativamente en el desempeño laboral. el 76.0 % de los trabajadores encuestados consideran que el tipo de relación en su familia es distante y por ello la productividad en las labores desarrolladas es deficiente, así lo demuestra la chi cuadrada estadísticamente con un nivel de significancia de 0.05 que equivale a un 95% de confianza.

Palabras claves: Conflictos familiares, desempeño laboral y relaciones familiares.

ABSTRACT

The present research entitled: "Family relations in the labor performance of the workers of the Mining Corporation Ananea S.A 2016". The objective was to determine the influence of family relationships on the work performance of the workers of the Ananaa Mining Corporation in 2016, the hypothesis was: Family relations have a significant impact on the work performance of the workers of the Ananaa S.A. 2016. The research method used in the present study was the hypothetical deductive, the type of explanatory-descriptive research, research design was the non-experimental, the population was made up of all workers made up of 50 workers and for the collection Of information was used as the survey technique and as a questionnaire instrument and the statistical method to test the hypothesis was the chi square. This study showed that family relationships influence work performance with the results obtained in table 01, which 48% indicate that the Aggressive family communication predominates, in table No. 02 30% of the workers surveyed indicate that Family conflict is caused by divorce or separation, in table No. 03 76.0% indicate that the type of relationship in their family is distant, in Table N ° 05, 28% of the workers surveyed indicate that the boss of Home is the father and table No. 06 was observed as a result that 30% as a maximum percentage indicate that conflicts, all affect work performance as well as poor teamwork, creating interpersonal conflicts in the work developed, A poor productivity, work efficiency for a level of significance of 0.05 that equals 95% confidence.

Key words: Family conflicts, work performance, family and relationships.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación estudia las relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores (obreros) esta situación problemática se encuentra inmersa en un contexto de cambios social y económico que atraviesa el país adverso a las reales necesidades de la población que confronta desempleo, bajos ingresos y escasa accesibilidad a los servicios, situación que con mayor incidencia afecta directamente a las familias con precarios recursos económicos esta situación de precariedad económica expresado en pobreza modifica las estrategias de sobrevivencia de la familia, ampliando sus horarios de trabajo ,una migración a distintos lugares así como (las minas), en busca de mejores condiciones de vida.. Disminuyendo el tiempo de interrelación y comunicación con su familia , el cual afecta al entorno familiar; dejando atrás el hogar, la mujer y los hijos, cuya separación- va debilitando las fuerzas de integración, si el regreso no es periódico, o si la familia no puede seguir al marido, éste olvida sus obligaciones, roles familiares (Ludlow y Salvat 2011)

Entonces todas estas diferentes situaciones que atraviesa el trabajador obrero en la mina, se traducen en diversos aspectos, cometen muchas veces errores en el desempeño de su labor, desconcentrado, distraído, preocupado, por lo que genera una deficiente labor, no existe cooperación muchas veces con los compañeros de trabajo ocasionando conflictos laborales ,ausentismo también está relacionado a los estados emocionales que presentan los trabajadores, por el mismo hecho del estrés familiar, laboral en otro factores

La población universo estuvo constituida por 50 obreros mineros, quienes trabajan bajo el régimen laboral de veinte por diez (20 días de trabajo y 10 días de descanso), que ocupan diversos cargos como: Capataz, perforista, ayudante perforista, winchero, ayudante de winchero, motorista, ayudante de motoristas, operador de scoop.

Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual tiene una serie de preguntas formuladas en base a los objetivos de la investigación. Su análisis porcentual se demostró a través de tablas estadísticas. También se trabajó estadística inferencial de la chi cuadrada para mostrar la significancia que existe entre dos grupos de variables y la prueba de hipótesis.

Es así, que el presente trabajo de investigación se estructura en siete ítems:

En el I capítulo; Se desarrolla la introducción del presente trabajo de investigación donde se da a conocer la problemática investigada

En II capítulo; Se expone la revisión literaria en donde considera el marco conceptual marco teórico de la investigación.

En el III capítulo; Se da a conocer la metodología empleada, el diseño, tipo y método de investigación, la población de estudio, técnicas e instrumentos utilizados.

Finalmente Se muestran los resultados y discusión mediante Tablas, que permite dar un análisis de la información obtenida, las conclusiones por cada objetivo planteado, las recomendaciones y las referencias bibliográficas, anexos correspondientes.

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación denominada: “Relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016, situación problemática inmersa en un contexto de cambios social y económico que atraviesa el país adverso a las reales necesidades de la población que confronta desempleo, bajos ingresos y escasa accesibilidad a los servicios, situación que con mayor incidencia afecta directamente a las familias con precarios recursos económicos puesto en manifiesto en la sobrevivencia familiar, ampliando sus horarios de trabajo ,una migración a distintos lugares así como (las minas), en busca de mejores condiciones de vida, disminuyendo el tiempo de interrelación y comunicación con su familia, el cual afecta al entorno familiar; dejando atrás el hogar, la mujer y los hijos, cuya separación va debilitando las fuerzas de integración, si el regreso no es periódico, o si la familia no puede seguir al marido, éste olvida sus obligaciones, roles familiares; por lo tanto el trabajador con toda esta situación se siente en un estado emocional inestable de tristeza , preocupación, por ello existe la falta de concentración en el trabajo que muchas veces se ocasiona accidentes de trabajo , deficiente trabajo en equipo , ineficiencia de cumplimiento de tareas.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Fonseca vinueza, L. A. (2015). En su tesis denominado “El ambiente familiar y su influencia en el desempeño laboral en el distrito sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18”, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias humanas y de la Educación Ambato – Ecuador; se planteó la siguiente Hipótesis, el ambiente familiar influye en el desempeño laboral del personal del Distrito Sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18, el Tipo de investigación que utilizo es la Descriptiva-

Exploratoria porque se indago a profundidad sobre el tema para conocerlo mejor y familiarizarse con el problema, con el fin de agrandar el grado de conocimiento y abordar de mejor manera el problema y las conclusiones que se ha llegado es la siguiente:

- Se concluye que existe un ineficiente control y evaluación en la asignación de puestos de trabajo como lo muestra con un 27,81% que no se realiza o con un 21,85% que se lo realiza pocas veces, tampoco se realizan valoraciones emocionales influyendo en el desempeño laboral como se lo encuentra en la pregunta 3 con un porcentaje del 64,90% y las escasas actividades para la vivencia familiar para mejorar el desempeño laboral respaldado por la pregunta 12 con un 31,13% que no lo realiza o un 52,32% que lo realizan pocas veces.
- Al momento de diagnosticar el estado del ambiente familiar del personal que labora en la institución podemos determinar que se encuentra en un nivel medio, disminuyendo el desempeño laboral esperado, encontrando el resultado en la pregunta 4 con un 66,89%; y concluyendo que el factor que más merma en el desempeño es el ambiente familiar como encontramos en la pregunta 10 con un 49,67%.
- Podemos concluir que la institución no utiliza de forma permanente los procedimientos estandarizados y normados previo a la asignación de puestos de trabajo, y al pasar el tiempo ha venido a influir en el desempeño laboral de forma negativa, como podemos observar en la pregunta 7 con un resultado negativo del 47,68%, así también podemos analizar en la pregunta 10 con el

49,67%, que si la organización no se enfoca estratégicamente en el ambiente laboral este afectará de manera directa y negativa al desempeño laboral.

- No existe un plan que mejore el ambiente familiar y que a su vez este influya de forma positiva al desempeño laboral como lo muestra la pregunta 11 con un resultado del 96,69% donde los colaboradores creen la necesidad de realizar dicho plan, porque tampoco se procede una evaluación continua para valorar el desempeño laboral, respaldándolo así la pregunta 8 con un 53,97%.

Suaña Quispe, A. (2015). En su tesis “relaciones familiares y su influencia en el acoso escolar de los estudiantes de la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar San Carlos Puno”, Universidad Nacional el altiplano –Facultad de Trabajo Social, tuvo como Hipótesis; las relaciones familiares conflictivas entre los miembros de familia corresponden al ejercicio del acoso escolar de los estudiantes , así mismo se planteó como el Tipo de investigación que utilizo es la Hipotético -deductiva , se pudo determinar las siguientes conclusiones:

- En relación a la hipótesis queda demostrado que los estilos parentales de forma negligente que los padres ejercen el control con poco o ningún afecto lo que provoca la soledad que afecta sobre todo a los adolescentes que para su desarrollo necesitan la atención el cariño y la presencia activa de los padres acarrea que las relaciones interpersonal en el colegio sea conflictiva maltratando a sus compañeros no importándola las consecuencias que pueda ocasionar en diferentes partes del cuerpo que fue en un 20.6% considerando así los resultados según la prueba de hipótesis chi cuadrada se determinó que existe alta influencia

a nivel general dado que el valor de significancia igual a 0.001 es mucho menor aun nivel de error o significancia de 0.005 o 5% de error por lo tanto estadísticamente es aceptada

- Los resultados que se lograron obtener del comportamiento de la convivencia familiar es mediante la utilización del golpe como forma de educar lo que provoca a que los estudiantes practiquen el tipo de acoso físico, siendo un fenómeno del acoso escolar que procede de las familias con algún grado de problemas de comportamiento y del uso de métodos disciplinarios duros , así mismo están demostrado los efectos que causan sobre los comportamientos de los alumnos de los alumnos agresores en un total de 19.5%.
- El tipo de violencia en la familia de manera física que es de 26.8% lo que determina que las acciones que se realizan dentro del hogar traen un reflejo fuera de la familia ya que estos realizan la práctica del acoso escolar y lo hacen fuera del colegio permitiendo maltratar a sus compañeros dichos actos, contrarios al derecho de otra persona sabiendo que las agresiones son acciones que causan daño.
-
- La relación del padre con su hijo influye significativamente por que el 47.4% indican que sus padres utilizan el golpe como forma de corregirlo por medio de patadas , latigazos en el cuerpo siendo esto la causas de que el estudiante sea afectado en su autoestima perdiendo la confianza y amor propio lo cual es importante para que pueda tomar decisiones y asumir los riesgos que la vida pondrá en su camino , y siendo un factor determinante la relación que tendrá

con sus compañeros en el colegio en cuanto a sus expresiones, pensamientos , sentimientos, opiniones.

Chura Mamanchura, G. (2013). En su tesis Denominado “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, el tipo de investigación es el descriptivo por que mediante la encuesta aplicada se pudo determinar tales resultados y las conclusiones que se ha llegado es de la siguiente manera:

- 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.
- El tipo de comunicación que predomina dentro de la familia de los trabajadores Mineros de Gasmin es la agresiva 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
- 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.

Naula Iñaguazo A.E.; Ramírez Abad C.E. (2012). En su tesis denominado “Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez” Universidad Politécnica Salesiana; Cuenca-Ecuador, con la siguiente Hipótesis, los problemas familiares influyen en el desempeño laboral de los colaboradores en la Distribuidora Laura Narváez, el tipo de investigación que utilizo es la explicativa, la técnica es la encuesta y como conclusiones que se tiene son las siguiente:

- El sentido de pertinencia por parte de los colaboradores es satisfactorio convirtiéndose en una fortaleza valiosa que se refleja en el buen servicio. El nivel de influencia de los problemas en el hogar esta fuera del tiempo de trabajo , los colaboradores entienden que son dos áreas importantes por los que se debe manejar una independientemente de la otra
- El compañerismo es óptimo y relevante , se refleja las actitudes de los miembros el compromiso y responsabilidad

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación da respuesta a las siguientes preguntas: ¿En qué medida las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016?, ¿De qué manera la comunicación familiar influyen en los conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas de los obreros de la

Corporación Minera Ananea S,A 2016?; ¿En qué medida los tipos de relaciones familiares influyen en la productividad de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A?

1.4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD AL ESTUDIO

La importancia del estudio es porque nos permitió obtener información suficiente que pueda constituir la base para a futuro se tomen acciones, estrategias de mejora del entorno familiar del trabajador y que conlleve aun crecimiento de la Empresa considerada como el segundo núcleo familiar de los seres humanos y fuente económica de sobrevivencia de los trabajadores, de comprobarse la hipótesis , el resultado final sería un programa que plantee la disminución de accidentes laborales influenciados por los factores de relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros, y por ende repercuta en el bienestar de los trabajadores y su entorno familiar ,todo problema tratado oportunamente puede ser controlado o afectar en una mínima proporción en el comportamiento de las personas y su desempeño dentro de la organización que en la actualidad tiene un gran reto por los niveles de competitividad a las que se enfrenta y como ya varios autores han citado solamente con un buen elemento humano lo van a poder conseguir

La utilidad el aporte del presente trabajo de investigación, implicara fortalecer el referente conceptual de esta profesión , posibilitando desde sus resultados al mismo tiempo reflexionar la intervención profesional que para este caso involucra a la familia y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores concibiendo como eje central el campo jurídico y conceptual que le compete cumplir a la familia a partir del establecimiento de sus roles como una cuestión que se encuentra presente en la vida

cotidiana de los actores sociales.

Desde Trabajo Social Contribuirá a plantear estrategias, programas de intervención desde las Funciones del Trabajo Social para contribuir al bienestar social del personal obrero en la Mina, por otro lado a nivel institucional contribuirá a una nueva visión de cómo abordar la situación de las relaciones familiares en el desempeño laboral, desde una perspectiva multidisciplinaria, tomando en cuenta la información obtenida. Pudiendo la Empresa actuar como un ente mediador para el cambio de actitudes de los trabajadores con su grupo familiar.

Para finalizar, se puede decir que este tema sirve de soporte para futuras investigaciones en el área de recursos humanos en lo que respecta a la salud ocupacional para quienes consideren al individuo como la parte más importante de la organización.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar la influencia de la comunicación familiar en los conflictos interpersonales en las laborales de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.
- Comprobar la influencia de tipos de relaciones familiares en la productividad laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.

1.6. CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló en la Corporación Minera Ananea S.A, ubicado en Sud este de los Andes, al norte del Lago Titicaca (Peru -Bolivia), perteneciente al distrito de Ananea, provincia de San Antonio de Putina, Región Puno-Perú a 5000 y 5200 metros sobre el nivel del mar, presenta bajas temperaturas en todas las estaciones: por las noches puede llegar a -20° C.

FIGURA 01.
UBICACIÓN GEOGRÁFICA



FUENTE: Por la Tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO.

2.1.1. DESDE LA PSICOLÓGICA.

Temporetti, F. (2012). Menciona que “La realidad social es inestable hasta en sus estructuras básicas y con ellas cambian las necesidades humanas y las respuestas sociales a las mismas, incluidos los servicios sociales, que vienen experimentando no pocas transformaciones”. (pág. 45). La inestabilidad emocional es un rasgo de personalidad que con puntuaciones altas indica una enorme inestabilidad, ansiedad, preocupación, etc. además conlleva una percepción sesgada de ciertas situaciones negativas que hacen que se sigan sintiendo emociones negativas.

Este trabajo se fundamenta en el conocimiento psicológico porque es la base para entender las manifestaciones del hombre, de comprender al obrero en qué estado emocional se encuentra, ubicado en un contexto de diferentes cambios ya sea con la familia, amigos, sociedad, etc.

2.1.2. DESDE EL ENFOQUE DE SISTEMAS.

Gallopín G, Funtowicz S, O'Connor M, Ravetz J, (2014). Indica que es una manera de pensar en términos de interconexión, relaciones y contexto. Según este enfoque, las propiedades esenciales de un organismo, de una sociedad o de otros sistemas complejos son propiedades del conjunto, que surgen de las interacciones y las relaciones entre las partes, este análisis de las propiedades de las partes y del todo se debe realizar teniendo en cuenta el contexto.

De acuerdo a este autor nos indica que la idea esencial de esta teoría de sistemas radica en que la actividad de cualquier parte de una trabajador afecta la actividad de cualquier otra, entonces, en los sistemas no hay unidades aisladas, por el contrario todas sus partes actúan con una misma orientación y satisfacen un objetivo común, es necesario el funcionamiento correcto de las partes para el eficaz desempeño del todo en su conjunto.

Se trabajó bajo este planteamiento para comprender al obrero su sistema que lo rodea la familia, los amigos, los compañeros trabajo todo el conjunto que influyen el comportamiento dentro de su ámbito laboral.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. RELACIONES FAMILIARES

Gerardo C, (2013) (pag.85). Las relaciones familiares están constituidas por las interacciones entre los miembros que integran el sistema; a partir de estas interacciones se establecen lazos que les permiten a los miembros de la familia permanecer unidos y luchar por alcanzar las metas propuestas. Dichas interacciones se manifiestan por medio de la comunicación, la cual permite observar los conflictos, las reglas y normas que regulan la homeostasis del sistema familiar, ya que el comportamiento de cualquier elemento del sistema), altera en su totalidad.” El sistema familiar se encuentra compuesto por diferentes subsistemas, entre los que se encuentran: el sub sistema individual, conyugal; parental y fraternal, Si no existe una buena relación familiar existen efectos ya que el desarrollo de las actividades normales de la vida familiar, se ve afectado por diferencia de horarios de los integrantes del núcleo familiar, sin mencionar que todos los eventos familiares y sociales se realizan en horas de la noche o durante los

fin de semana y estos momentos cuando los trabajadores se encuentran trabajando.”

Lozano, A. (2011). Relaciones familiares entendidos como el contexto que permite la formación de identidades de los seres humanos y su comportamiento en sociedad. El mismo autor plantea” la importancia de un clima de diálogo, confianza y ayuda para favorecer el rendimiento laboral. Las relaciones entre los miembros pueden repercutir en la tristeza, estrés, mientras que la incomunicación entre padres e hijos, la desconfianza, falta de entendimiento, indiferencia, repercuten también en el desempeño laboral pues generan alteraciones de tipo afectivo. Es así que otro aspecto a tener en cuenta en el rendimiento, es la actitud familiar con relación al grado de apoyo en el trabajo que realizan, si está garantizada la vida de familia a la que hacía referencia, serán positivas y armónicas.

En ese sentido según los dos autores se entiende que las relaciones familiares se enfrían considerablemente porque no existe una interacción constante entre los miembros de la familia, es por ello que esta población presenta problemas de relaciones familiares porque los jefes de hogar trabajan con un régimen laboral de 20 días laboradas y 10 días de descanso que esto afecta, las relaciones de pareja, inicialmente por la gran cantidad de tiempo durante el cual los dos miembros de la pareja no comparten las vivencias diarias y las experiencias habituales que se esperarían en una relación de pareja normal, en un principio la situación laboral es aceptada sin mayores reparos, porque se aprecia la contribución económica en el hogar, pero conforme pasa el tiempo, presentándose incluso un estado emocional inestable marcado y un alto riesgo de separación al parecer se sitúan diferentes problemas, con los hijos, con las actividades del tiempo libre y con el hecho que supone para un miembro de la pareja dormir en soledad por norma general; entonces tenemos que entender que existe vida de

familia cuando los padres e hijos tiene oportunidades diarias para hablar y tratarse en un clima de confianza y diálogo espontáneo y sincero; cuando se comparten con naturalidad los bienes materiales y no materiales (desde el hogar, que es mesa común, hasta los valores morales e ideas de vida).

2.2.1.1. TIPO DE RELACIÓN FAMILIAR.

Según, Gerardo C, (2013).menciona que tenemos los siguientes tipo de relaciones familiares

- Relaciones conflictiva: las relaciones son frías y tirantes, la comunicación que se da entre ellos es negativa, sus miembros apenas se toleran y rara vez tienen contacto entre ellos. El clima de confianza que viven estas familias genera un alto dosis de violencia familiar
- Relaciones distantes: las relaciones son separadas por actividades que realizan los miembros de la familia, no se practican las normas, los límites establecidos por diferentes circunstancias, los integrantes de la familia se alejan y no logran relacionarse de manera adecuada.
- Relaciones armoniosa: este tipo de relación muestra mayor disponibilidad en cuanto a la realización de los quehaceres del hogar, comparten responsabilidades dentro de la familia para establecer una relación asertiva, una comunicación clara, directa con sus hijos para resolver los problemas y necesidades de la familia.
- Relaciones conyugales: pareja (padre, madre) dentro del cual tenemos:
Patriarcal: el jefe de la familia es el padre, el cual toma las decisiones sobre los demás
Matriarcal: es cuando cumplen la misma función y toman las mismas decisiones

2.2.1.2. LA FAMILIA

Lafosse V (2012). Considera que la “familia es un grupo de personas unidas por los lazos del matrimonio, la sangre o la adopción; constituyendo una sola unidad doméstica, interactuando y comunicándose entre ellas en sus roles sociales respectivos de marido y mujer, madre y padre, hijo e hija, hermano y hermana; creando y manteniendo una cultura común”. Así mismo Indica que la familia “es la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia común, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia”.

Fonseca, V. (2015). Menciona la familia “que es un sistema abierto funciona en relación y dentro de su amplio contexto socio-cultural y evoluciona a través de su ciclo de vida, operando dentro de los principios aplicables a todo sistema: a saber dentro de la familia como grupo de individuos interrelacionados, un cambio en uno de los miembros afecta a cada uno de los demás y a la familia como todo”.

Malamud, F. (2011). Menciona que ofrecer una definición exacta sobre la familia es una tarea compleja debido a enormes variedades que encontramos y al amplio espectro de culturas existentes en el mundo. “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”. (pág. 24).

Tenemos entre los diferentes tipos de familia:

- a. Familia nuclear: es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos.

- b. Familia extensa: se compone de más de una unidad nuclear, se incluyen a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás.
- c. Familia monoparental: es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos.

2.2.1.3. COMUNICACIÓN FAMILIAR

Minuchin, S. (2014). “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.” Así mismo indica que una comunicación familiar adecuada debe incluir información e intercambio de ideas respecto al proyecto familiar o a sus actividades como grupo; transmisión de valores y de criterios educativos de padres a hijos; un modelo educativo y posibilidad de discusión sobre el mismo; formación humana a los hijos; compartir información y apoyar las actividades y proyectos de cada miembro; compartir experiencias cotidianas, trascendentes o intrascendentes; compartir actividades; presencia física y psicológica de los padres; transmisión de seguridad, protección (no sobreprotección) y amparo mutuo; y sobre todo, afecto; todo ello en el marco del respeto mutuo y la armonía entre el respeto a la individualidad de cada uno, y los intereses de la familia como grupo.

En este entender del autor digo que con la falta de comunicación no se puede llegar a establecerse un vínculo sólido y una cohesión entre sus miembros, es por ello que la comunicación familiar es importante porque permite establecer lazos de

confianza, seguridad entre los miembros de la familia.

Lozano, A. (2011). Nos indica tipos de comunicación familiar:

- a) **Agresivo:** la persona que se comunica con estilo generalmente no tiene en cuenta la opinión de interlocutor o si la tiene, parece quiere imponer sus deseos sin respetarlos derechos de los demás son manifestaciones de actitudes de agresividad en la comunicación la voz alta, gestos de amenazas, insultos y las consideraciones.
- b) **Pasivo:** la persona que se comunica con este estilo acepta todo lo que el interlocutor le dice sin hacer respetar sus propias opiniones, sus propios derechos. No expresa de un modo directo a los demás sus pensamientos, sentimientos o necesidades, de manera que, al no comunicar sus deseos, no consigue resolver las situaciones de manera satisfactoria son síntomas de actitudes pasivas los ojos que miran hacia abajo, la voz baja, etc.
- c) **Comunicativa:** una persona utiliza un lenguaje asertivo cuando se expresa de forma que respeta tanto los derechos ajenos como los propios .es capaz de exponer su punto de vista y defender sus derechos de una manera clara y sin hacer daño a su familia.

2.2.1.4. CONFLICTOS FAMILIARES

Santos A, (2013). Cuando una familia se encuentra a la deriva y sin dirección clara, decimos que existe un conflicto. En palabras simples, una situación de tensión hace presión en la familia y se requieren ciertos cambios dinámicos que la estabilicen. Los roles, los valores y los objetivos se pierden y se hacen confusos en la medida que el conflicto siga permaneciendo en el sistema.

López, M. Herrera, S. (2014). Los problemas, crisis y conflictos en la familia hacen necesario un cambio, que a su vez llevarán a redefinir un nuevo sistema de relaciones. El cambio fundamental que se espera definirá nuevas formas de comportamiento de los miembros de la familia. Todo aquello que implica un cambio permite crecer y aprender de nosotros y de quienes nos rodean. Por lo tanto, los conflictos familiares son avances y crecimientos, que se experimentan en todo grupo humano. Siempre hay que mantenerse alerta a los problemas, y situaciones que estresen, para comenzar a trabajar en la superación y solución de los mismos”. (pág. 102). Hay situaciones que se mencionan a menudo como crisis: la separación de los padres, la pérdida de un miembro de la familia (duelo), la etapa de la adolescencia en los hijos, infidelidad conyugal, pérdida del trabajo, etc. Hay que tener en cuenta que lo que puede ser motivo de conflicto en un hogar, en otro puede no serlo. Depende de la familia y de los recursos (hábitos, pautas de conducta, reglas, etc.). Además, siempre existen obstáculos que van a interferir en el cambio. En general, estos están encubiertos y una manera de identificarlos objetivamente es con la ayuda de terapia. Los obstáculos, aparecen en las reglas de la familia, en las metas y objetivos de la familia, en la definición de los roles de cada miembro, en la comunicación, en la historia familiar y en la intimidad de cada uno.

Por su parte, Sánchez, V; Sánchez, M. (2011). Señala que los fuentes del conflicto están asociadas a la incompreensión de la pareja y los estresores en el hogar (tareas domésticas, roles de los padres); La infidelidad, resultado de la crisis de la pareja, la cual tienen motivo que lo provocan, la falta comunicación, la confianza el aislamiento. cuando aparece ese sentimiento de vacío las personas tienden a seguir buscando la pareja ideal; La comunicación, es un poderoso medio de unificación de

esfuerzo a fin de lograr su bienestar para generar el apoyo mutuo el logro de una buena relación familiar; Divorcio, se ha definido como vínculo familiar que se rompe en la pareja ya sea por decisión de alguno de ellos o por la infidelidad; Violencia verbal y física, es aquella en la cual por elección de palabras, entonación se trata de dominar a otra persona provocando reacciones intensas que en ocasiones llega a golpes , empujones lo cual es violencia física.

Entonces según estos autores, el conflicto familiar se suscita por diferentes situaciones entre ello menciona roles, objetivos, funciones, comunicación familiar entre los miembros del hogar que no son compatibles, por ello la Trabajadora social deberá investigar la raíz del conflicto, para comenzar con pautas puntuales de intervención en el ambiente familiar. Es fundamental que cada integrante colabore y tenga confianza que entre todos pueden superar el problema. La actitud positiva y abierta ayuda a mantener la opción de una solución sanativa.

2.2.1.5. TRABAJO Y FAMILIA.

Zhang, J; LIU, Y. (2011). El desarrollo de un adulto depende de tres sistemas; el yo como individuo, el yo como empleado y el yo como integrante de la familia, los cuales interaccionan en la vida social y cultural de la persona, el individuo al acoplarse de forma adecuada a la sociedad es un ente beneficioso que se siente adaptado y necesario para otros, en el ámbito laboral si se consigue una buena productividad se alcanza la realización como ser productivo y en el campo de la familia al interactuar de forma correcta con el resto de integrantes de este núcleo es un gran motivación para conseguir muchos más logros en el resto de sistemas.

Sánchez, M. (2011). En la actualidad es un tema muy hablado en todo el mundo pues la mayoría de personas pasan mucho tiempo de su vida en el trabajo, es donde surge la gran inquietud de cómo mantener una armonía entre familia y trabajo, trabajo y familia, para que rindan el cien por ciento en ambos casos, Anteriormente el hombre era el único sustento de la familia donde el papá trabaja y la mamá se dedicaba al cuidado del hogar conjuntamente criaban a sus hijos fomentando los valores y principios en ellos. Conforme a pasado el tiempo nuestra cultura está cambiando, que no solo se necesita del ingreso económico de un integrante, ahora se requiere más de uno para solventar sus gastos y necesidades y mejorar su condición de vida familiar y social. Esto hace que la cabeza del hogar se dedique intencionalmente como punto principal al trabajo más que al a familia, la falta y dedicación de roles como padres con sus hijos, permite que se descuide la formación moral y los principios para la sociedad. Uno de los factores que hace que desatendamos nuestro hogar, es el exceso de trabajo, la justificación de falta de tiempo, la obsesión, etc. muchos de los trabajadores mineros tienden a dejar sus empleos porque no pueden equilibrar sus vidas laborales con las de su familia y esto significa una gran pérdida y en algunos casos frustraciones al verse obligado a abandonar su puesto de trabajo, pierden el entusiasmo y la destreza adquirida.

SERNAM, (Servicio Nacional de la Mujer) (2013). La literatura académica muestra evidencias empíricas de la relación entre conciliación trabajo-familia y el aumento de la productividad laboral, la correlación positiva existente entre la estabilidad de los turnos de trabajo y la productividad. Por otra parte, existen estudios empíricos que analizan cómo la mejora de la productividad permite que el beneficio obtenido sea superior al coste de implantación de las medidas de conciliación

Según estos autores antes mencionados nos da a entender que si un obrero se siente a gusto con su trabajo y este bien establecidos los vínculos de amor en esta familia el sentimiento será transmitido a sus seres queridos de forma positiva con acciones beneficiosas; por lo tanto debemos tener en cuenta que según los logros alcanzados por cada individuo, el trabajo es un determinante muy importante en el campo emocional-social, se constituye en un principio, un medio de subsistencia, pero también es un medio de realización personal que muchas veces llega hasta alcanzar el respeto del grupo social, el conflicto entre el trabajo y la vida personal repercute en un menor desempeño organizativo, es por ello que cuando las corporaciones alivian la tensión entre el trabajo y la familia, aumenta la productividad del trabajador, analizan empíricamente cómo el estado de ánimo positivo de los empleados predice el rendimiento en la tarea de modo indirecto a través de procesos motivacionales (auto-eficacia y persistencia en la tarea) e interpersonales (ayudar y recibir ayuda de los compañeros).

En este sentido, la implantación de políticas trabajo-familia se asocia con altos niveles de desempeño organizativo, incrementos en la productividad y una mejora en la motivación laboral.

2.2.1.6. JEFE DE HOGAR.

Lafosse, V. (2012). Está cargado con significados adicionales que reflejan un énfasis tradicional en hogares como unidades no diferenciadas, con sistema de autoridad patriarcal y con conflictos internos en la asignación de recursos” (pág. 260). La función de jefe de hogar ha sido valorada y reconocida culturalmente como un rol típicamente masculina. En consecuencia, la tendencia es a reconocer a los hombres como jefes de

hogar en el marco de relaciones jerárquicas y autoritarias dentro del hogar. La jefatura femenina sólo se reconoce en ausencia del cónyuge o compañero. Mujeres jefes de hogar son las viudas, las separadas, las divorciadas, las abandonadas o las madres solteras. El concepto de jefatura de hogar fue construido, entonces, con base en las características de la masculinidad, y su aplicación a la jefatura femenina es acrítica.

Transportémonos a hoy en día, tradicionalmente hemos dado el papel al hombre de la casa de que es él quien trabaja y lleva su salario al hogar para mantener a su familia primaria (esposa e hijos), pues ésta es su obligación y deber. Tradicionalmente la mujer ama de casa no percibe ingresos por el trabajo que realiza y entonces el jefe de familia surge por sí sólo y por “lógica” siendo el único que aporta dinero a la casa y por lo tanto asegurando el lugar de cabeza de la familia. Aún y cuando las mujeres hemos venido ganando terreno laboral y económicamente, asegurando así un lugar muy importante en el desarrollo de nuestras familias la realidad es que cuando hay un hombre en casa nuestro salario y nuestra aportación es vista como un “apoyo” a la economía familiar y no como sustento primario, porque en realidad no importa si gano mucho o poco, hay que darle más importancia al salario del hombre pues “su deber es proveer”, si no puede con eso pues entonces “ha fallado como hombre”. Este es el rol de género que tradicionalmente se le ha impuesto a los hombres y que cada vez que utilizamos un término como jefe de familia para describirlo, más difícil será romper con esta construcción de roles.

2.2.1.7. ESTADO EMOCIONAL

López, M. (2015). Se conoce también como “labilidad emocional se caracteriza por cambios de humor rápido, imprevisible y brusco. La inestabilidad emocional

engloba un conjunto de alteraciones en la manifestación de la afectividad (lloros, risas inapropiadas o, en general, respuestas emocionales desproporcionadas)”. Estos rápidos cambios de humor pueden ocurrir como consecuencia de un debilitamiento en los mecanismos de control voluntario de las reacciones emocionales. La inestabilidad emocional es una variación constante de los sentimientos y emociones que ocurre sin motivo aparente, la persona le da importancia a cosas que a cualquier otro le pasarían desapercibidas y que le provocan cambiar de un estado de ánimo positivo a otro negativo y viceversa.

Este es un factor incluido en el llamado “Modelo de los 5 grandes” el cual ha sido revisado y modificado por muchos autores.

La inestabilidad emocional es un rasgo de personalidad que con puntuaciones altas indica una enorme inestabilidad, ansiedad, preocupación, etc. además conlleva una percepción sesgada de ciertas situaciones negativas que hacen que se sigan sintiendo emociones negativas.

Estas personas además tienen una baja tolerancia al estrés y una escasa sociabilidad entre otros rasgos. Características más importantes de la inestabilidad emocional.

- Las personas con inestabilidad emocional no suelen enfrentarse a los problemas a los que cada día nos sobrevienen, no creen que puedan solucionarlos e intentan que sean otras personas los que se los solucionen.
- Son personas muy inseguras y no aceptan bien sus reacciones emocionales, se

enfadan consigo mismo cuando tienen contratiempos.

- En determinados momentos sufren crisis ante las cuales tienen desesperanza.
- Pueden sufrir problemas asociados como el abuso de alcohol u otras sustancias, igualmente pueden sufrir problemas de alimentación, problemas de ansiedad y otros.
- Son muy vulnerables y suelen tener problemas en sus relaciones sentimentales y sociales.
- Sus enfados pueden ser muy explosivos y pueden llegar a perder el control.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.

Arias G. (2012). El desempeño laboral va de la mano con la motivación, y está relacionada a las políticas de la institución, se toma en cuenta como un indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de sus labores, el grado mayor o menor del desempeño laboral, el cual se refiere a los aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la institución entre otros.

Chiavenato, (2010). “El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”. (pág. 87).

Robbins, Stephen, Coulter (2013). Explica que en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se

reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

- a) **Desempeño de las tareas:** Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.
- b) **Civismo:** Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo
- c) **Falta de productividad:** Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

2.2.2.1. 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, maximizar el desempeño, la exigencia de roles causa un estrés ocupacional definida por 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.

a) Productividad

Gómez, E. (2013). Menciona, es la relación que existe entre la cantidad de bienes y servicios que se producen con la cantidad de recursos que se utiliza; por medio de esta es posible determinar el rendimiento de una persona o un grupo de trabajo”. Es decir, la productividad es el indicador de eficiencia por medio del cual se relaciona la cantidad de recursos que se utilizan y la cantidad de producción que se obtiene.

A lo largo de la historia, se conoce que el aumento de la productividad ha permitido una disminución en la jornada laboral por un requerimiento menor de mano de obra. Así mismo podríamos decir que algunos de los factores que conllevan a un aumento en la productividad está relacionada a la implementación de nueva tecnología, al aumento de capital físico, aumento de capital humano, mejora en la gestión de recursos humanos, la formación de trabajadores y a la implementación de sistemas de gestión de calidad.

b) Conflictos laborales

Santos A, (2013). “Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores o patronos, sólo entre aquello o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”. Puede entenderse como la imposibilidad de que dos posturas consigan sus objetivos de forma simultánea, porque son opuestas o porque persiguen lo mismo a la vez.

c) Trabajo en equipo

Brunet, L (2011). Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. Las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, "El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general". (pag.59). En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta. El beneficio entonces es favorable no solo para la organización sino para el equipo, pues se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal.

Según el autor nos indica que un equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas que recibe y unos servicios que ofrece y sobre una base subjetiva: la interdependencia y confianza entre sus miembros. Un equipo funciona mal si cualquier de esos dos pilares falla. Se debe tener en cuenta que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final "económico" de su actividad, aunque desde luego sea el más importante.

d) Iniciativa

Castellanos G (2012). Se refiere a la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo

requerido, así mismo Castillo, J. (2013).menciona es la predisposición a emprender acciones , crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje apoyando en la auto responsabilidad y la auto dirección . Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva , despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción .Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas , no solo de palabras.

e) Eficiencia

Castellanos G (2012).Se refiere a la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

f) Accidente de trabajo

Castellanos, G (2012). “Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; con respecto al trabajador le puede ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”. (pag.67).Así mismo se consideran accidentes aquellos que interrumpen el proceso normal de trabajo.se producen durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo, dependiendo de la gravedad. Causas básicas: Debidas a factores personales y factores de trabajo: Factores personales, todo lo relacionado al trabajador como persona (conocimientos, experiencia, grado de fatiga o tensión, problemas físicos, problemas familiares, fobias, etc.): Factores del trabajo.- Todo lo relacionado al entorno del trabajo (equipos, ambiente, procedimientos, comunicación, etc.

FIGURA 02.

EVOLUCIÓN DE ACCIDENTES FATALES 2010-2015

Causa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total2010-15
Desprendimiento de rocas	20	30	32	22	15	32	151
Caída de personas	7	10	8	5	4	2	36
Transito	6	5	6	7	5	5	34
Explosivos, explosiones	6	1	3	3	2	1	16
Derumbes	2	4	1	5	4	1	17
Inhalación de gases tóxicos	1	2	3	2	4	1	13
Asfixia	0	0	1	2	1	1	5
Acarreo y transporte	0	1	5	1	0	1	8
Operación de carga y descarga	5	0	2	0	2	2	11
Manipulación de material	1	2	2	0	1	3	9
Succión y enterramiento	0	0	3	1	2	0	6
Otros tipos	2	5	2	3	9	10	31
Total general	31	62	89	60	55	66	363

Fuente: MINEM (Ministerio de Energía y Minas.2015)

2.2.2.2. LINEAMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS Y SALUD OCUPACIONAL:

OIT/OMS. (Organización Mundial del trabajo/ Organización Mundial de la Salud 2010). La Salud es el completo estado de bienestar físico mental y social de una persona y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. “señala que es condición indispensable de desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo. La protección de la salud es de interés público, por tanto es responsabilidad del Estado, regularla, vigilarla y promoverla. Finalmente, según el dispositivo legal acotado, se dice que el derecho a la salud es irrenunciable”. La Ley General de Salud (D. L. 26842).

ISM (Instituto de Seguridad Minera 2011). Desde el punto de vista legal - laboral, se tiene que la salud es un derecho para todos con la correspondiente obligación

reconocida en el código penal de los delitos que atenten contra ella. Finalmente, nuestra Constitución Política señala que “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa”.

Para nuestro estudio específico, tenemos que Salud Ocupacional es promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones u ocupaciones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad (concepto recogido de la OIT y OMS). El D. S. 009-2005-TR, en su art. 45°, señala que el empleador debe prever que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, no generen daño a la salud. Por tanto, conforme señala la misma norma legal, toda actividad económica debe implementar su sistema integral de seguridad y salud en el trabajo a través de un estudio de línea base como diagnóstico situacional y es en ese estudio base en donde el empleador realiza la labor de identificación de peligros y riesgos en los diferentes puestos de trabajo y precisamente con la finalidad de determinar cuáles son los agentes ocupacionales que señala el art. 45° acotado. Estaría demás indicar que la Actividad Minera tiene una evaluación de estos factores en su medio laboral y ello a tenor de lo prescrito por el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera; pero consideramos necesario señalar éstos para que podamos precisar cuáles de estos factores y/o agentes ocupacionales puedan generar daños a los trabajadores mineros como consecuencias de su actividad y con mayor razón, de su actividad en jornadas

laborales atípicas.

Como lo señalamos en párrafos precedentes, un trabajador o se accidenta, o se enferma, pues el riesgo siempre está presente (Teoría del Riesgo Profesional). Los agentes ocupacionales y/o factores de riesgo ocupacional que deben evaluarse como parte de la seguridad y salud en el trabajo, tiene que ver mucho con la responsabilidad del empleador en torno a la prevención de accidentes y la vigilancia médico ocupacional de los trabajadores en cuanto a enfermedades ocupacionales; pues es el caso que uno de los argumentos de defensa en procesos judiciales, el empleador señala que cumplió con entregar Equipos de Protección Personal para evitar que su trabajador no dañe su organismo por la exposición a los riesgos de su trabajo. Esto no resulta suficiente cuando no sabemos con precisión qué otros controles se han realizado en el área laboral para prevenir las contingencias acotadas; es decir, que no se hizo la prevención adecuada y simplemente se llega a las consecuencias no deseadas; lo cual no es un indicador constante de toda Empresa que tenga que deslindar su responsabilidad en los procesos indemnizatorios del caso. A continuación detallamos los agentes ambientales y/o factores de riesgo ocupacional que deben ser identificados en toda actividad laboral para llevar a cabo los controles operativos y administrativos necesarios sobre ellos, a través de la identificación de los mismos y la evaluación respectiva, como actividad preventiva que la seguridad y salud en el trabajo lo señala: en especial lo social,

Agentes psico-sociales. Los factores estresantes del trabajo “son aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la

probabilidad de accidentes de trabajo”

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

HIPÓTESIS GENERAL:

- Las relaciones familiares inciden significativamente en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. 2016.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- La comunicación familiar incide significativamente en los conflictos laborales de los trabajadores (obrerros) de la Corporación Minera Ananea S.A.
- Los tipos de relaciones familiares incide significativamente en la productividad laboral de los trabajadores (obrerros) de la Corporación Minera Ananea S.A.

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

A. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental, lo que permitió trabajar, direccionar o intervenir con las variables independientes por parte del Investigador de hechos o fenómenos que ya ocurrieron, otro nombre con que se conoce es investigación ex post facto (los hechos ya ocurrieron), las variables se afectan de forma natural entre ellas y se analiza la forma en que se presentaron los hechos, así mismo para el autor Sampieri (2010). Menciona que el diseño no experimental “permite recolectar datos en un momento determinado de la investigación y se analiza los cambios que se producen en los fenómenos”.

B. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue explicativo-descriptiva, se refiere a que está orientado a descubrir las variables de relaciones familiares en el desempeño laboral, con la intención de describir el fenómeno, decir como es y cómo se manifiesta, Sampieri (2010) manifiesta que este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto, mediante el cual busca encontrar razones o causas que ocasionaron ciertos fenómenos, explicar por qué ocurre y en qué condiciones se da.

C. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

El método de investigación que se utilizó fue el hipotético- deductivo, que permitió recolectar y analizar datos, para probar hipótesis con base en el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Así como

menciona el autor Sampieri (2010) que un pensamiento crítico, alta capacidad de explicación, análisis y resolución de problemas, y elevado manejo de los modelos de las disciplinas científicas, potenciándose así, como un prospecto de talento científico” La investigación utilizó el paradigma cuantitativo, la cual se basa en los fenómenos observables susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

La población estuvo constituida por la totalidad de 50 obreros mineros, quienes trabajan bajo el régimen laboral de 20*10 (20 días de trabajo y 10 días de descanso) y oscilan entre 20 a 47 años de edad, laboran 10.4 horas por día, provenientes de diferentes provincias, entre los más resaltantes tenemos: Azangaro, Ayaviri, Juliaca, Putina, Cusco, Huancayo y la Rinconada, misma población que ocupan diversos cargos como: Capataz, perforista, ayudante perforista, winchero, ayudante de winchero, motorista, ayudante de motoristas, operador de scoop. Para lo cual señalamos al autor Arias, (2006). En donde indica que es él "conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación".

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

TÉCNICA

La técnica nos permitió obtener datos cualitativos y cuantitativos de la población estudiada esto a través de un formato estandarizado o de manera sistemática y ordenada la información de la muestra objeto de investigación y poder comprobar la hipótesis del presente estudio. Así los sustenta el autor Sampieri (2010).en donde indica que “Es la

aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información de una muestra amplia de sujetos”.

CUESTIONARIO

Este instrumento facilito el recojo de datos de los 50 obreros de la Corporación Minera Ananea, que nos permitió conocer una serie de indicadores, así como datos demográficos, edad, nivel de estudios, así mismo de la variable de relaciones familiares sus indicadores como el tipo de comunicación familiar, tipos de relaciones familiares y desempeño laboral con indicadores de calidad, productividad y eficiencia en los trabajadores. Según el autor Sampieri, (2010). Menciona que “Consiste en un listado de preguntas pre-determinadas que, con el objeto de facilitar la posterior codificación, suelen responderse mediante la elección de una opción concreta de entre todas las que se ofrecen”.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para el procedimiento de recolección de datos primero empezaremos a seguir la aplicación de las siguientes formulas.

A. FORMULAS ESTADÍSTICAS

$$x^2c = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

$x^2c =_{ij}$ _cuadrada calculada

$x^2c =_{ij}$ Cuadrada tabular (de las tablas)

O_{ij} : Frecuencia observada

E_{ij} : frecuencia esperada

B. REGLA DE DECISIÓN

Hipótesis Nula: Afirmación (o enunciado) acerca del valor de un parámetro

Hipótesis Alternativa: Afirmación de que se aceptará, si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia de la hipótesis nula es falsa, es decir, si los resultados de una muestra no respaldan la hipótesis nula, la conclusión que se acepta, se llama hipótesis alternativa y se designa mediante (H1).

Si $X^2_c \geq X^2_{1}$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

F: filas

C: Columnas

Dónde:

X^2_c = ji-cuadrada de tablas $x^2_t = x^2(f-1) (c-1)$; α

	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)			
Grados libertad	0,1	0,05	0,025	0,01
1	2,71	3,84	5,02	6,63
2	4,61	5,99	7,38	9,21
3	6,25	7,81	9,35	11,34
4	7,78	9,49	11,14	13,28
5	9,24	11,07	12,83	15,09
6	10,64	12,59	14,45	16,81

C. NIVEL DE SIGNIFICANCIA

Alfa $\alpha=0.05$ (5% de nivel de significancia) equivale a un 95% de confianza.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos y verificación de las hipótesis se utilizó, la estadística descriptiva y la no paramétrica Chi Cuadrada, para elaborar la base de datos y el análisis de otros se utilizó el paquete estadístico Conocido como statistical Packager For Science (SPSS).

La estadística Chi Cuadrada es una prueba de hipótesis que nos permitió determinar si el valor observado de una variable depende del valor observado la prueba de significancia, tiene que ver esencialmente con la distinción entre las frecuencias esperadas y las frecuencias obtenidas. La frecuencia esperadas (F_e) se refieren a los términos de la hipótesis nula, de acuerdo con la cual se espera que la frecuencia relativa (o proporción) sea la misma de un grupo a otro. En contraste, la frecuencia obtenida (F_o) se refiere a los resultados que obtenemos realmente al realizar un estudio, y por lo tanto puede variar o no de un grupo a otro. Sólo si las diferencias entre las frecuencias esperadas y obtenidas es lo suficientemente grande, rechazamos la hipótesis nula y decidimos que existe una diferencia poblacional verdadera.

CAPITULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Se describe los resultados de la investigación según los objetivos planteados. Asimismo los resultados se expresan en cuadros explicativos que facilitan una adecuada lectura de la misma y fácil comprensión de la problemática que fue objeto de la presente investigación, de relaciones familiares en desempeño laboral en los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. las relaciones familiares están constituidas por las interacciones entre los miembros que integran el sistema; a partir de estas interacciones se establecen lazos que les permiten a los miembros de la familia permanecer unidos y luchar por alcanzar las metas propuestas.

Él estudió considero los indicadores de cada variable, donde queda demostrada que las relaciones familiares influyen de manera significativa en el desempeño laboral que a continuación se presenta.

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1.1. COMUNICACIÓN FAMILIAR Y CONFLICTOS INTERPERSONALES

Con el objetivo de: “Determinar la influencia de la comunicación familiar en los conflictos laborales de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.” donde se utilizó las técnicas de estadística descriptiva (Cuadro de frecuencias), para contrastar la hipótesis de asociación se utilizó la estadística Chi cuadrada, y la discusión de los resultados obtenidos, los cuales se desarrollan a continuación:

TABLA 01

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE COMUNICACIÓN FAMILIAR SEGÚN CONFLICTOS INTERPERSONALES EN LAS LABORALES DESARROLLADAS DEL PERSONAL OBRERO

Tipo de comunicación familiar	Conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas						Total	
	Nunca		A veces		Siempre			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Asertiva	5	10.0	-	-	-	-	5	10.0
Pasiva	1	2.0	4	8.0	-	-	5	10.0
Agresiva	-	-	16	32.0	24	48.0	40	80.0
Total	6	12.0	20	42.0	24	48.0	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016.

En la Tabla N° 01 el 48 % de los trabajadores encuestados indican que el tipo de comunicación que predomina en su familia es agresiva y es por ello que en las actividades desarrolladas tienen conflictos interpersonales, el predominio de una comunicación familiar agresiva (la voz alta, gestos de amenazas, insultos), influye en el desempeño laboral de los obreros, sumado a ello la poca permanencia con su familia, régimen de trabajo distante (20 días de trabajo y 10 días de descanso), escasa cobertura de operadores telefónicos, razón por el cual el obrero se encuentran ajena a la problemática que tiene la pareja y los hijos, roles del padre, funciones que el padre debería cumplir, por ende recae la solución de estos problemas a la esposa ,quien se siente frustrada con toda la carga familiar. Esto se aprecia con mayor claridad en el vínculo con los hijos donde en muchas ocasiones debe asumir responsabilidades propias del padre. En tal sentido la madre espera a la pareja su retorno con un estado emocional inestable dentro del hogar, que en muchas ocasiones descarga todas estas emociones desencadenándose en conflictos, por consiguiente sus días libres del trabajador se

convierte en factor estresante, deprimente. Dicho perfil de trabajador se traslada al ámbito laboral, por ende influye en estado emocional del obrero ya que tendrá actitudes impropias de inseguridad, preocupación, creando sentimientos de inestabilidad, conflictos laborales entre compañeros de trabajo, lo que hace que no desarrolle habilidades estrategias y compromiso serio con sus actividad laboral, repercutiendo con el cumplimiento de objetivos y la producción en la Empresa. Una comunicación agresiva influye negativamente en el rendimiento de un trabajador o, por el contrario, incentivarlo a hacer actividades.

Al respecto, Oliva. A. (2010) menciona que “El tipo de comunicación condiciona el carácter de las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia o en el entorno en el que se ubica y contribuye a la conformación del clima socio - psicológico y su expresión en el individuo”; con la tabla se confirma esta teoría, ya que el trabajador presenta una comunicación agresiva por ende se genera cambios de conducta en el trabajador, se pone en manifiesto en ser individualista, pierde esa confianza de compartir con los compañeros de trabajo, estando de mal humor ,ya que indican que no logran transmitir el mensaje presencial , o lograr solucionar ,en consecuencia a ello en el aspecto laboral se genera conflictos laborales entre sus compañeros, considero que cuando los miembros de una familia aprenden a comunicarse identificando el cómo, cuándo y dónde y en que tono hablarse, de tal forma que logran construir una relación positiva y solidad, que permita contribuir a que la familia cumpla con su misión al crear condiciones para que todos los involucrados se sientan queridos, apoyados, tomados en cuenta y con posibilidades reales de ser mejores personas en el trabajo ,con la pareja, los hijos y saber aprovechar la comunicación como medio para transmitir valores y dar dirección y rumbo a la vida familiar, de esta forma

el trabajador tendrá una satisfacción y un bienestar para trabajar con eficiencia, logrando comprometerse con la empresa.

Por otro lado un mínimo porcentaje de 10 % de los trabajadores respondieron que la comunicación familiar es asertiva y nunca tuvieron conflictos laborales, esto demuestra que teniendo una comunicación asertiva donde conocen estrategias comunicativas, saben sobre llevar esta situación de que el padre está ausente, entienden las razones por lo que está ausente el padre, la familia apoya al padre entonces este estará apoyado, sustentado por la teoría de sistemas en donde explica que si todos los sub sistemas no fallan entonces existe una estabilidad en la persona, esto explica que en el trabajo también se siente apoyado por lo tanto no se genera conflictos laborales.

En concordancia con Mendoza M. (2012). La falta de comunicación efectiva es influyente el desarrollo laboral del trabajador, la falta de comunicación significa la transmisión de un bajo porcentaje de esa gama de elementos que es posible y se deben transmitir en familia, de modo que no llega a establecerse un vínculo sólido y una cohesión entre sus miembros, a parte del mero vínculo biológico. No existe una vida de familia, sino vidas independientes y solas, habitando bajo el mismo techo.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

Hipótesis nula H_0 :

No hay influencia significativamente de la comunicación familiar en los conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas del personal obrero de la Corporación Minera Ananea S.A.

Hipótesis alterna H₁:

Existe influencia significativamente de la comunicación familiar en los conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas del personal obrero de la Corporación Minera Ananea S.A

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,333 ^a	4	,005
Razón de verosimilitudes	38,480	4	,000
Asociación lineal por lineal	27,333	1	,000
N de casos válidos	50		
a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.			

	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)			
Grados libertad	0,1	0,05	0,025	0,01
1	2,71	3,84	5,02	6,63
2	4,61	5,99	7,38	9,21
3	6,25	7,81	9,35	11,34
4	7,78	9,49	11,14	13,28

Conclusión: como $x^2_c = 47,333 > x^2_t = 9,49$, con 4 grados de libertad, entonces estadísticamente hay evidencias para rechazar la H₀ y se acepta la H_a (hipótesis alterna), por lo tanto existe influencia significativa de la comunicación familiar en los conflictos laborales de los obreros, para un nivel de significancia de 0.05 que equivale a un 95% de confianza.

TABLA 02

**DISTRIBUCIÓN POR CONFLICTOS FAMILIARES SEGÚN INICIATIVA EN
EL TRABAJO DEL PERSONAL OBRERO.**

Conflictos familiares	Iniciativa en el trabajo				Total	
	Casi siempre		Nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%
Relaciones extramatrimoniales	8	17.0	-	-	8	17.0
Problemas económicas	4	7.0	2	4.0	6	11.0
Separaciones	-	-	15	30.0	15	30.0
Alcoholismo.	-	-	10	20.0	10	20.0
Permanecen demasiado tiempo en el trabajo	-	-	11	22.0	11	22.0
TOTAL	12	24.0	38	76.0	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016.

En la Tabla N° 02 el 30 %, de los trabajadores encuestados indican los conflictos familiares se suscitan por las separaciones y por lo tanto nunca existe la iniciativa en el trabajo, esta situación conlleva a que los trabajadores obreros tienen problemas familiares, problemas de comunicación, cambios vitales y en el entorno, discrepancias en las preferencias, los propios problemas laborales, las tensiones personales por ende no hay desempeño laboral eficiente, en donde la pareja desconfía y va desvinculándose la relación con los hijos y la pareja.

Al respecto Fonseca, V. (2015), afirma: que el trabajo rotativo permanente afecta las relaciones de pareja inicialmente por la gran cantidad de tiempo durante el cual los dos miembros de la pareja no comparten vivencias diarias y experiencias habituales que se esperarían en una relación normal. Por lo tanto, la separación sería una consecuencia indirecta del trabajo con sistema, porque lo primero que se fomenta son estilos de vida independientes que reducen al mínimo las necesidades de apoyo

psicológico por parte del otro miembro, el cual incluso puede llegar a conocer a alguien con intereses más próximos a sus necesidades; Es por ello que el obrero no se siente motivado teniendo muchos pensamientos negativos una inestabilidad emocional, esto explica la teoría psicología

Al respecto Temporetti, F. (2012). Donde indica que” la inestabilidad emocional es un rasgo de personalidad que con puntuaciones altas indica una enorme inestabilidad, ansiedad, preocupación, etc. además conlleva una percepción sesgada de ciertas situaciones negativas que hacen que se sigan sintiendo emociones negativas”. En ese sentido todo lo antes mencionado, no le permiten concentrarse a la vez se visualiza en que no hay una iniciativa o nunca realizan aportaciones para el mejoramiento del trabajo como menciona, Castellanos (2012); la iniciativa es predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de una obligación externa que empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección.

Por otro lado un mínimo porcentaje de 7% de los trabajadores respondieron que los conflictos familiares es porque presentan problemas económicas y por lo tanto nunca existe la iniciativa por ello no se logra con eficiencia cumplir la realización total de la actividad laboral.

Al respecto Sánchez, M. (2011). Menciona que más de la media población labora en un estado de agotamiento que a lo largo del tiempo afecta a las actitudes, al estado de ánimo y a la conducta general además perjudica directamente a la producción laboral, consecuentemente al nivel de competitividad de la empresa.

4.1.2. TIPOS DE RELACIONES FAMILIARES Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS

Con el objetivo de: “Comprobar la influencia de tipos de relaciones familiares en la productividad laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.”, donde se utilizó las técnicas de estadística descriptiva (Cuadro de frecuencias), para contrastar la hipótesis de asociación se utilizó la estadística Chi cuadrada, y la discusión de los resultados obtenidos, los cuales se desarrollan a continuación:

TABLA 03

DISTRIBUCIÓN POR TIPOS DE RELACIONES FAMILIARES SEGÚN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN LAS LABORES DESARROLLADAS.

Tipos de relaciones familiares	Productividad de los obreros en las labores desarrolladas				Total	
	Eficiente		Deficiente		N	%
	N	%	N	%		
Armoniosa	2	4.0	-	-	2	4.0
Distante	10	20.0	38	76.0	48	96.0
TOTAL	12	24.0	38	76.0	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A. Por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

En la tabla N° 03 el 76.0 % de los trabajadores encuestados indican que el tipo de relación en su familia es distante y por ello la productividad en las labores desarrolladas es deficiente, la actividad laboral que realiza esta población, es distante a la familia, pasan más tiempo en el trabajo; es por ello presentan diferentes problemas, no tienen tiempo suficiente para estar en interacción con su familia, dejando de lado las reuniones sociales, fechas especiales, roles con la familia, esta situación genera desvinculación de relaciones con los hijos y la pareja, así mismo el acogimiento que

tienen el obrero por parte de la pareja en el hogar, durante los días de descanso es frío, es decir se da en medio de un deficiente afecto y aprecio, lo cual se refleja en el desequilibrio emocional del trabajador y por ello muchos de los trabajadores mineros tienden a dejar sus empleos, porque no pueden equilibrar sus vidas laborales con las de su familia y esto significa una gran pérdida, en algunos casos frustraciones al verse obligado a abandonar su puesto de trabajo, pierden el entusiasmo y la destreza.

Al respecto Gerardo C, (2013). Afirma que: las Relaciones distantes son separadas por diferentes actividades que realizan los miembros de la familia, no se practican las normas, los límites establecidos por diferentes circunstancias, los integrantes de la familia se alejan y no logran relacionarse de manera adecuada.

En ese sentido Lozano, A. B. (2011), afirma que debe existir una verdadera amistad entre los miembros de una familia, conociéndose, cediendo tiempo o dejando de lado preferencias para compartir, no estando juntos por obligación como algo que no se puede evitar entendiendo, entonces que si un trabajador no tiene suficiente afecto y comprensión de la familia no se podrá desarrollarse física, psicológica e intelectualmente

Por otro lado un mínimo porcentaje de 4.0 % de los trabajadores respondieron que el tipo de relación familiar que llevan es armoniosa y la productividad en las labores desarrolladas es eficiente, se explica este dato porque estos trabajadores a pesar de la distancia tratan de llevar su relación familiar eficientemente ya que la pareja los hijos entienden el distanciamiento, además que esta familia ha desarrollado fuertemente vínculos de confianza, amor, respeto por ende no tienen muchos conflictos en ese

sentido estos trabajadores se sienten emocionalmente estables ,por ende en el ámbito laboral se sienten motivados consecuentemente tienen una buena producción en las tareas laborales. Es por ello que debemos trabajar con esta población para que puedan sobrellevar situaciones como antes mencionada que tiene con la familia y así poder satisfacer su necesidad de motivación por parte de su familia y poder desempeñarse de la mejor manera.

En concordancia con Andrades y Valenzuela S (2013); afirma que las relaciones familiares influyen en el rendimiento laboral , debido al poco tiempo disponible y la imposibilidad de compartir tiempo con los hijos y otros integrantes de la familia, se ve perjudicado directamente el rol que el trabajador tiene dentro de su grupo familiar, en algunos estudios , los trabajadores manifiestan un alto grado de afectación de sus relaciones familiares.se presentan casos en lo que se observa sentimiento de culpa por no poder compartir el tiempo que se desea con los niños , y según lo manifiestan por no ser partícipes completamente en su desarrollo.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

Hipótesis nula H_0 :

No hay influencia significativamente de los tipos de relaciones familiares en la productividad laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.

Hipótesis alterna H_1 :

Existe influencia significativamente de los tipos de relaciones familiares en la productividad laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,621 ^a	2	,002
Razón de verosimilitudes	34,420	2	,000
Asociación lineal por lineal	22,730	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,20.

Grados libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)			
	0,1	0,05	0,025	0,01
1	2,71	3,84	5,02	6,63
2	4,61	5,99	7,38	9,21
3	6,25	7,81	9,35	11,34
4	7,78	9,49	11,14	13,28
5	9,24	11,07	12,83	15,09
6	10,64	12,59	14,45	16,81

Conclusión: como $x^2_c = 27,621^a \geq x^2_t = 5,99$ con 2 grados de libertad, entonces estadísticamente hay evidencias para rechazar la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna), por lo tanto existe influencia significativa de los tipos de relaciones familiares en la productividad laboral de los obreros, para un nivel de significancia de 0.05 que equivale a un 95% de confianza

TABLA 04

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE RELACIÓN FAMILIAR SEGÚN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL OBRERO

Tipo de relación familiar	Trabajo en equipo						Total	
	Eficiente		Regular		Deficiente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Armoniosa	2	4.0	-	-	-	-	2	4.0
Distante	6	12.0	9	18.0	33	66.0	48	96.0
TOTAL	8	16.0	9	18.0	33	66.0	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

En la tabla N° 04 el 66 % de los trabajadores encuestados indican que tienen que el tipo de relación familiar que predomina es distante y el trabajo en equipo es deficiente porque no comparten las mismas creencias y actitudes de los compañeros de trabajo. la mayoría de los obreros en sus días de descanso encuentran en su hogar una relación familiar fría y tenso, donde la comunicación que se da entre ellos es agresiva, sus miembros rara vez tienen contacto entre ellos, no se contempla vínculos afectivos, inicialmente por la gran cantidad de tiempo durante el cual los dos miembros de la pareja no comparten las vivencias diarias y las experiencias habituales que se esperarían en una relación de pareja normal , en un principio la situación laboral es aceptada sin mayores reparos , porque se aprecia la contribución económica en el hogar , pero conforme pasa el tiempo , presentándose incluso un estado emocional inestable marcado y un alto riesgo de separación al parecer se sitúan diferentes problemas ,con los hijos , con las actividades del tiempo libre; entonces que si un trabajador no tiene suficiente afecto y comprensión de la familia no se podrá desarrollarse física, psicológica e intelectualmente

TABLA 05

**DISTRIBUCIÓN POR JEFE DE HOGAR SEGÚN EL TRABAJO EN EQUIPO
DEL PERSONAL OBRERO.**

Jefe de hogar	Trabajo en equipo						Total	
	Eficiente		Regular.		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Padre	7	14.0	9	18.0	14	28.0	30	60.0
Madre	-	-	-	-	10	20.0	10	20.0
Ambos padres	1	2.0	-	-	-	-	1	2.0
Hijo(a) mayor	-	-	-	-	9	18.0	9	18.0
Total	8	16.0	9	18.0	33	66.0	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

En la tabla N° 05 el 28 % de los trabajadores encuestados indican que el jefe de hogar es el Papá y el trabajo en equipo es deficiente porque no comparten las mismas creencias y actitudes de los compañeros de trabajo. En ese sentido el tipo de predominio en el hogar es del padre, porque aporta económicamente y consideran que son el sustento de su familia y por ende es el quien toma el mando y toma decisiones, esto se refleja en el comportamiento que tienen estos trabajadores, ya que no comparten la idea de un trabajo en equipo de generar confianza dentro del ámbito laboral, esto conlleva a crear conflictos laborales, ya que muchas veces quieren imponer decisiones suscitándose discusiones entre los mismos compañeros de trabajo, se desvinculan las relaciones personales entre compañeros o con el jefe muchas veces, esto se ve reflejado en un trabajo en equipo deficiente, que directamente repercute en la productividad que ellos pudieran obtener.

Al respecto Brunet, L (2011). Menciona que en los equipos de trabajo, se establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta. Por otro lado un mínimo porcentaje de 2 % de los trabajadores respondieron que el mando en el hogar es de ambos padres y el trabajo en equipo es eficiente, considerar esta diferencia de aquellos familias que comparten la jefatura familiar, estas son más democráticas en la toma de decisiones del trabajo por ello nunca han estado relacionado a crear conflictos, a lo contrario son las participativas, comparten ideas en el grupo de trabajo.

En concordancia con Vargas T, R. (2012). Igualmente dijo que se identificó los estilos de las familias en una empresa minera, los que pueden clasificarse en: Democrático, Autoritario, Patriarcal y Permisivo. “En la realidad social de la empresa propiamente no existen los modelos familiares puros, más si el predominio de ciertos rasgos característicos de un modelo sobre los otros”. Del mismo modo, señaló que la cultura machista en las familias se refleja en comportamientos autoritarios, excesivo consumo de alcohol, poca participación del varón con las responsabilidades familiares, limitación de decisiones de la esposa, sumisión de la mujer ante el varón, infidelidad conyugal y violencia.

TABLA 06

DISTRIBUCIÓN POR LOS CONFLICTOS FAMILIARES SEGÚN LA EFICIENCIA EN LAS LABORES DESARROLLADAS.

Conflictos familiares	Eficiencia en las labores desarrolladas						Total	
	A veces		Casi siempre		Siempre		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Separaciones	9	18.0	-	-	-	-	9	18.0
Problemas económicas	5	10.0	5	10.0	-	-	10	20.0
Permanecen demasiado tiempo en el trabajo	15	30.0	-	-	-	-	15	30.0
Alcoholismo.	3	6.0	7	14.0	-	-	10	20.0
Relaciones extramatrimoniales	-	-	-	-	6	12.0	6	12.0
Total	32	64.0	12	24.0	6	12.0	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

En la tabla N° 06 se observó como resultado que el 30 % como porcentaje máximo indican que los conflictos familiares se suscitan por que el jefe de hogar permanece demasiado tiempo en el trabajo y por lo tanto a veces no se logra cumplir con eficiencia la realización total de la actividad laboral. En ese sentido de la Tabla se analiza que el personal obrero no aprovecha el tiempo en sus días libres para pasar con su familia lo cual crea problemas familiares como la falta de confianza, una comunicación agresiva generando así inestabilidad emocional en el obrero y en la familia, es por ello que el obrero en el ámbito laboral muchas veces esta desconcentrado en las labores que desarrolla suscitándose en ocasiones accidentes laborales como caída de personas, así mismo sienten que no tienen otra salida y se refugian en el alcohol o tienen relaciones extramatrimoniales lo cual creen que esta pareja les entiende, les comprende es por ello que. Santos A, (2013). Afirma: que cuando una familia se

encuentra a la deriva y sin dirección clara, decimos que existe un conflicto. En palabras simples, una situación de tensión hace presión en la familia y se requieren ciertos cambios dinámicos que la estabilicen. Los roles, los valores y los objetivos se pierden y se hacen confusos en la medida que el conflicto siga permaneciendo en el sistema. Así mismo Sánchez, M. (2011), menciona que frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades, los recursos personales y los problemas familiares. Por otro lado para concluir con un mínimo porcentaje de 12 % de trabajadores respondieron que los conflictos familiares se presentan porque tienen relaciones extramatrimoniales y por lo tanto a diferencia del otro dato antes mencionado que estos siempre logran con eficiencia cumplir la realización total de la actividad laboral.

En concordancia con Fonseca, V. (2015). En su tesis “El ambiente familiar y su influencia en el desempeño laboral en el distrito sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18” menciona que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como las relaciones extramatrimoniales influyen en el desempeño laboral, resulta necesario señalar que los trabajadores tengan la convivencia familiar que es necesaria, conversado con asistentes sociales de algunas empresas mineras, que los trabajadores, al tener buenos ingresos económicos, también optan por tener otra pareja y esto ya tiene connotaciones de tipo social-familiar, lo cual abre otra brecha por cubrir con el ya penoso tema de trabajar alejado de la familia y con los riesgos propios del trabajo.

TABLA 07

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ESTADO CIVIL.

Estado civil	N°	%
Soltero	2	4.0
Casado	18	36.0
Conviviente	23	46.0
Divorciado	5	10.0
Viudo	2	4.0
Total	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

En la Tabla N° 07 el 46% de los encuestados indican que su estado civil es conviviente, en donde podemos afirmar que el estado civil de la población encuestada indican que son convivientes este dato tiene mucha importancia porque constituye uno de los factores condicionantes a los problemas familiares por que mencionan que casarse es un gasto económico y ellos priorizan sus necesidades a los bienes materiales, la educación en sus hijos, vivienda, salud, entonces la labor que realizan es mas de cumplimiento por ello no existe un buen desempeño laboral.

Así como menciona los datos de la INEI (2014), que después de la categoría soltera/o, los mayores porcentajes corresponden a dos tipos de uniones: el matrimonio y la unión consensual, denominada también como conviviente. En efecto, la unión consensual es una situación que se viene incrementando en los últimos años, de 17,6% de personas que vivían en unión de hecho en el año 2008, se incrementó a 20,4% en el año 2014. En tanto que la condición de casada/o disminuyó de 30,8% en el año 2004 a 28,1% en el año 2013. Esta característica es similar en las áreas urbana y rural.

La situación descrita, explicaría el aumento de la importancia relativa de la población que vive en unión consensual o convivencia, su análisis nos permite entender los problemas vinculados a la familia, de manera que influye en el estado emocional de los trabajadores y por ende no rinden eficiente en el trabajo, mientras que un mínimo porcentaje de 4% de trabajadores respondieron que son solteros, que significa que no poseen responsabilidades con los hijos y por lo tanto están estables emocionalmente y por ello tienen un buen rendimiento laboral.

TABLA 08

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN.

Grado de instrucción	N°	%
Primaria incompleta	8	16.0
Primaria completa	10	20.0
Secundaria incompleta	8	16.0
Secundaria completa	18	36.0
Superior incompleta	5	10.0
Profesional o técnico	1	2.0
Total	50	100.0

FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Corporación Minera Ananea S. A, por la tesista de la Facultad de Trabajo Social, UNA PUNO-2016

En la Tabla N° 07 el 36% de los obreros encuestados indican que su que su nivel de instrucción de estos trabajadores es secundaria completa, entonces el nivel de instrucción de la población se define, a partir de los años de estudios que ha logrado aprobar

Según INEI (2014) en el departamento de Puno el nivel educativo de la población ha experimentado un notable incremento respecto a 2014, al haber aumentado

la población con educación secundaria y superior, el 55,9% de la población de 15 y más años de edad ha logrado superar la educación primaria completa y han continuado estudiando.

Esto significa que la población ha ido superando esta condición ya que años atrás el nivel educativo que se alcanzaba era primaria incompleta, sin embargo hay una estrecha relación en cuanto al ingreso que se genera, ya que en un trabajo se requiere gente más capacitada con estudios superiores, por lo que estos trabajadores están en condición desigual frente a los profesionales en cuanto a la remuneración, por lo que optan trabajar como obreros y buscando una mejor remuneración, sino logran trabajar en estos trabajos se sienten frustrados y a la larga genera problemas psicológicos por lo tanto influirá en su desempeño laboral, mientras que un porcentaje mínimo porcentaje de 2% de trabajadores respondieron que son profesionales, esto indica que estos trabajadores se sienten motivados y realizan su trabajo de manera eficiente.

CONCLUSIONES

PRIMERO:

Se puede evidenciar que relaciones familiares influyen el desempeño laboral con el resultado obtenido, en la tabla N° 02 el 30 %, de los trabajadores encuestados indican que los conflictos familiares se suscitan por el divorcio o separaciones, lo cual influye en el desempeño laboral así como un trabajo en equipo deficiente, creando conflictos interpersonales en las labores desarrolladas, una deficiente productividad en el trabajo.

SEGUNDO:

Queda demostrada que la comunicación familiar influye significativamente en el desempeño laboral, según los datos obtenidos en la Tabla número 01 con el 48% donde predomina la comunicación familiar Agresiva, creando así conflictos interpersonales en las laborales desarrolladas, así lo demuestra la chi cuadrada estadísticamente donde (la chi cuadrada calculada) es **47,33** mucho mayor que **9,49** (chi cuadrada tabulada), entonces se rechaza H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna), con 4 grados de libertad, para un nivel de significancia de 0.05 que equivale a un 95% de confianza

TERCERO:

Se demuestra que el tipo de relación familiar influye significativamente en el desempeño laboral. Así se observó en la tabla N° 03 que el 76.0 % de los trabajadores encuestados consideran que el tipo de relación en su familia es distante y por ello la productividad en las labores desarrolladas es deficiente, así lo demuestra la chi cuadrada estadísticamente donde (la $\chi^2 C$) es **27,62** mucho mayor que **5,99** ($\chi^2 T$), entonces se rechaza H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_a (hipótesis alterna), con 2 grados de libertad, para un nivel de significancia de 0.05 que equivale a un 95% de confianza.

RECOMENDACIONES

Al campo de la investigación, que a partir de los resultados de la investigación realizada se sugiere seguir investigando sobre el tema así mismo investigar otros estudios relacionados al tema: conflictos familiares y su relación con el trabajo, relaciones de pareja en el desempeño laboral.

Para la intervención profesional del Trabajo social, implementar políticas de bienestar socio familiar orientado al trabajador minero articulados a las funciones de promoción social lo cual incluye actividades de organizar programas de capacitación , talleres y actividades recreativas, sistematización de experiencias, dirigido al personal obrero y a sus familias sobre desarrolla habilidades, estrategias comunicativas para fortalecer las relaciones familiares .

A la Empresa diseñar políticas institucionales de creación de un programa integral del trabajador y la familia, mediante un plan anual de trabajo con diferentes actividades de educación social así como talleres de sensibilización, jornadas de convivencia de las familias, asistencia social captar casos para ser cogestor de su propia solución del problema, en lo que involucre a los miembros del hogar en temas de “relaciones familiares” “el rol paterno y las carencias afectivas” “fortaleciendo el rol de la mujer en la familia minera” esto articulando con redes de apoyo, para fortalecer las relaciones familiares, esto con la intervención de un equipo multidisciplinario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrades, L y Valenzuela, S. (2013). “*Factores asociados a calidad de vida de enfermeras hospitalarias chilenas*” .Rev. Latinoamérica, Junio, vol. 15 p480-486 ISSN0104
- Arias G. (2012).”*Administración de los recursos humanos: para el alto desempeño*”: Editorial Trillas. Sexta edición: México.
- Baez, T, X; Galdames G, C. (2015). “*Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada.*”, Vol. XIV, N° 1: 2005
- Brunet, L (2011). “*El Clima de Trabajo en las Organizaciones*”. México. Editorial Trillas.
- Castellanos G (2012). “*Desempeño y el Clima Organizacional de la Procuraduría General del Estado Trujillo*”. De la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.
- Castillo, J. (2013). *Administración de Personal*. Tercera Edición. Colombia, Ecoe Ediciones.
- Chiavenato, I. (2010); “*administración de recursos humanos*”: Editorial Mc Graw Hill, Octava edición; México.
- Fonseca, V. (2015). “*El ambiente familiar y su influencia en el desempeño laboral en el distrito sur de la sub zona de Policía de Tungurahua No. 18*”, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias humanas y de la Educación Ambato – Ecuador
- Gallopín, G.C, Funtowicz, S. O'Connor M, Ravetz J. (2014).”*Una ciencia para el siglo XXI: del contrato social al núcleo científico, en problemas sociales de la ciencia y la tecnología*”. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Gerardo C. (2013).”*La familia ante el fracaso escolar*”. Ediciones Narcea s.a. Madrid España
- Gómez, E. (de 2013).” *Motivacion y gestion del talento humano. Congreso*”. Cista,15 de marzo Rica, Guatemala.
- INEI, (2014) “*compendio estadístico Perú*”
- Lafosse, V. (2012).” *Definiciones y funciones de familia. Violencia familiar y relaciones de género*”. PROMUDEH. Lima.

- López, M. (2015).” *Características y relaciones de "flow", ansiedad y estado emocional con el rendimiento deportivo en deportistas de élite*”/ tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Psicología Básica, Evolutiva I
- López, M. Herrera, S. (2014). “*Epistemología de la ciencia de familia-Estudios de familia*”. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 12 (1), pp. 65-76.
- Lozano, A. B. (2011). “Relaciones familia escuela”. Revista electrónica iberoamericana.
- Malamud, F. (2011).” *Un modelo de la descripción de la familia*”. lima-Perú
- Minuchin, S. (2014). “*Familias funcionamiento y tratamiento*”,” *Evaluación de familias y parejas*”. Ed. Artes Médicas. Brasil. 235
- Oliva. A. (2010). “*Relaciones familiares y desarrollo adolescente*”. Barcelona –España
- Robbins, S; Coulter, M. (2013). Administración. “*Un empresario Competitivo*”. Mexico: Pearson Educación, Mexico.
- Sánchez, V; Sánchez, M. (2011). “*Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa*”. Universidad Business Review, 29: 111.
- Santos A, (2013) Héctor; Diccionario Jurídico Mexicano; voz: “conflicto de trabajo”; 4° edición; Porrúa – UNAM; México; p. 619.
- SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) (2013). *Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación vida laboral y familiar en la empresa*. Documentos de Trabajo N° 84, Santiago, SERNAM: 46-51.
- Temporetti, F. (2012). “*Teorías psicológicas. Los proyectos de psicología*”. Facultad de Psicología, UNR, 2006.
- GOLDMAN ZULOAGA KURT. (2014, Julio 15). Variables que afectan el desempeño laboral. <http://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- LYLE, H., MILLER, D., y Alma Dell Smith. (2010). Los distintos tipos de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n225/original9.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR
I. DATOS DEMOGRAFICOS	ESTADO CIVIL	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero • Casado • Conviviente • Divorciado • Otros.....
	GRADO DE INSTRUCCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • No estudio • Primaria completa • Primaria incompleta • Secundaria completa • Secundaria incompleta • Superior • Técnico • Profesional
RELACIONES FAMILIARES	COMPOSICIÓN FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Padre, madre, hijos • Padre hijos • Padre, madre, hijos abuelos, tíos • Con otro familiar especifique.....
	JEFE DE HOGAR	<ul style="list-style-type: none"> • Padre • Madre • Otro miembro familiar Especifique.....
	TIPO DE RELACION FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Distante • Conflictiva • Armoniosa
	TIPO DE COMUNICACIÓN FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"> • Asertiva • Pasiva • Agresiva
	CONFLICTOS FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones extramatrimoniales • Problemas económicas • Permanecen demasiado tiempo en el trabajo • Alcoholismo. • Divorcio o separaciones • Otros especifique.....
DESEMPEÑO LABORAL	PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN LAS LABORES DESARROLLADAS	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiente (10) • Regular (5) • Bajo(0)
	EFICIENCIA EN LAS LABORES DESARROLLADAS	<ul style="list-style-type: none"> • A veces • Casi siempre • Siempre
	CONFLICTOS INTERPERSONALES EN LAS LABORALES DESARROLLADAS	<ul style="list-style-type: none"> • A veces • Casi siempre • Siempre
	TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiente

		<ul style="list-style-type: none"> • Regular • Deficiente •
	INICIATIVA(Aportaciones para el mejoramiento del trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> • A veces • Casi siempre • Siempre

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 02
Matriz de consistencia

<p>Relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. Puno- Perú 2016</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros)de la Corporación Minera Ananea S.A.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la influencia de la comunicación familiar en los conflictos laborales de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. - Comprobar la influencia de tipos de relaciones familiares en la productividad laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. 	<p>Hipótesis general Las relaciones familiares inciden en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. por qué optan comportamientos contraproducentes, trabajo deficiente.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación familiar incide significativamente en los conflictos laborales de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. • Los tipos de relaciones familiares incide significativamente en la productividad laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 	<p>Estudio que se sustenta con las siguientes herramientas metodológicas: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental TIPO DE LA INVESTIGACIÓN Será Explicativo CAUSA – EFECTO MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN es el HIPOTÉTICO DEDUCTIVO</p>	<p>FUENTE: Elaboración propia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familia • Tipos de familia • Tipo de relación familiar • Tipo de comunicación familiar • Conflictos familiares • Jefe de hogar • familia y trabajo • productividad • Accidentes laborales • Estado emocional • Trabajo en equipo • Eficiencia
---	--	---	---	--

ANEXO 03

Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

Estimados señores, esta encuesta es elaborada con el objetivo de determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación minera Ananea S.A.

Agradeciéndole anticipadamente por las respuestas que ustedes darán, que estoy segura que será con sinceridad y puedes contar con que todas las respuestas que nos brinde será totalmente confidencial.

I. DATOS GENERALES

1.1. Edad:.....

1.2. Lugar de procedencia:

1.3. ¿Cuál es su Estado civil?

a) soltero <input type="checkbox"/>	b) casado <input type="checkbox"/>	c) conviviente <input type="checkbox"/>
d) divorciado <input type="checkbox"/>	e) otros.....	

1.4. ¿Cuál es su grado de instrucción?

a). No estudio <input type="checkbox"/>	b. Primaria completa <input type="checkbox"/>	c. Secundaria completa o incompleta <input type="checkbox"/>
d. Superior o técnico <input type="checkbox"/>	e. profesional <input type="checkbox"/>	

II. RELACIONES FAMILIARES

1.5. ¿Quiénes componen tu familia?

a). padre, madre. Hijos <input type="checkbox"/>	b. padre hijos <input type="checkbox"/>	c. padre, madre, hijos abuelos, tíos <input type="checkbox"/>
d) con otro familiar especifique.....		

1.6. ¿Quién es el jefe en tu familia?

a). Padre <input type="checkbox"/>	b. Mama <input type="checkbox"/>	c. otro miembro familiar Especifique.....
------------------------------------	----------------------------------	---

1.7. ¿Cuál es el tipo de comunicación que existe en tu familia?

a). pasiva <input type="checkbox"/>	b. Asertiva <input type="checkbox"/>	c. agresiva <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

1.8. ¿Cuál es el tipo de relación que existe en tu familia?

a). conflictiva <input type="checkbox"/>	b. Armoniosa <input type="checkbox"/>	Distante <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	-----------------------------------

1.9. ¿Qué conflictos familiares se te presenta constantemente?

a).relaciones extramatrimoniales <input type="checkbox"/>	b. problemas económicas <input type="checkbox"/>	C. Permanecen demasiado tiempo en el trabajo <input type="checkbox"/>
d. Alcoholismo. <input type="checkbox"/>	e. Divorcio o separaciones <input type="checkbox"/>	f.otros especifique..... <input type="checkbox"/>

II. DESEMPEÑO LABORAL

2.1. ¿Cuántos años estas trabajando en esta Empresa?

a). Menos de un año <input type="checkbox"/>	b. un año <input type="checkbox"/>	c. Dos años <input type="checkbox"/>
d. Tres años <input type="checkbox"/>	e. Más de cuatro años, especifique <input type="checkbox"/>

2.2. ¿Cómo cree usted que ha sido su productividad laboral en los últimos 6 meses? Marque una de las casillas para valorar su desempeño del 1 al 10?

a). Eficiente (10) <input type="checkbox"/>	b. Regular(5) <input type="checkbox"/>	C. Deficiente (0) <input type="checkbox"/>
---	--	--

2.3. ¿Cumples con la realización total de su actividad laboral?

a). a veces <input type="checkbox"/>	b. casi siempre <input type="checkbox"/>	C. siempre <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	--	-------------------------------------

2.4. ¿Alguna vez has tenido conflictos con tus compañeros o con tu jefe en el trabajo?

a). a veces <input type="checkbox"/>	b. casi siempre <input type="checkbox"/>	C. siempre <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	--	-------------------------------------

2.5. ¿Cómo es la relación con tus compañeros y el trabajo en equipo?

a). Eficiente <input type="checkbox"/>	b. Regular <input type="checkbox"/>	C. Deficiente <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------	--

2.6. ¿Alguna vez has tenido actitudes proactivas para el mejorar el desempeño laboral?

a). a veces <input type="checkbox"/>	b. casi siempre <input type="checkbox"/>	C. siempre <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	--	-------------------------------------

ANEXO 04

Fotografías

