

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



**FAMILIA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO
LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA 2016**

TESIS

PRESENTADA POR:

MARIA ESTHER SIANCAS QQUELLON

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2017

iii

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
FAMILIA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL
AMBITO LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
MOQUEGUA 2016**

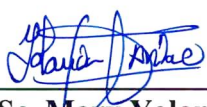
**TESIS PRESENTADA POR:
MARIA ESTHER SIANCAS QQUELLON
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**



Fecha de Sustentación: 11-09-2017

APROBADA POR EL JURADO DICTAMINADOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

: 
M.Sc. Mary Yolanda Ávila Cazorla

PRIMER JURADO

: 
M.Sc. Juana Clotilde Ordoñez Colque

SEGUNDO JURADO

: 
T.S. Angélica Esperanza Zenteno Mamani

DIRECTOR/ASESOR

: 
T.S. Eladia Margot De La Riva Valle

Área: Familia, realidades, cambio y dinámica de intervención

Tema: Procesos y dinámica al interior de la familia

DEDICATORIA.

A mis padres por su constante apoyo incondicional que a lo largo de mi vida me han demostrado su amor y su humildad, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos, supieron ayudarme y guiarme para ser una persona de bien. Agradecer a Dios por guiar mi camino y haber puesto a personas valiosas y buenas que día a día me apoyaron para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi vida universitaria, por ser la fuerza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes y experiencias.

A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente, a la Directora de tesis T.S. Eladia Margot De La Riva Valle por el apoyo brindado en este trabajo y por mostrar preocupación constante por el cumplimiento de este sueño anhelado.

A los miembros del jurado: M.Sc. Mary Yolanda Ávila Cazorla, M.Sc. Juana Clotilde Ordoñez Colque y T.S. Angélica Esperanza Zenteno Mamani por sus opiniones y sugerencias que fueron fundamental para el trabajo y por el gran apoyo brindado.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	ix
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Antecedentes de la investigación.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	22
1.4 Caracterización del área de investigación.....	22
1.4.1 Lugar de estudio.....	22
1.4.2 Creación de la Universidad Nacional de Moquegua.....	23

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Familia.....	25
2.2 Roles.....	27
2.2.1 Roles Familiares.....	28
2.2.2 Roles de pareja.....	29

2.2.3 Tipos de roles familiares.....	30
2.3 Comunicación.....	34
2.3.1 Comunicación Familiar.....	35
2.3.2 Estilos de comunicación.....	36
2.4 Comunicación entre parejas.....	38
2.5 Comunicación entre padres e hijos.....	39
2.6 Relaciones Interpersonales.....	41
2.6.1 Importancia de las relaciones interpersonales.....	42
2.7 Tipos de relaciones interpersonales.....	43
2.8 Características de las relaciones interpersonales.....	46
2.8.1 Inadecuadas relaciones interpersonales.....	46
2.9 Hipótesis de investigación.....	47

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Método de investigación.....	49
3.2 Tipos de investigación.....	49
3.3 Diseño de investigación.....	49
3.4 Ámbito de estudio.....	50
3.5 Muestra.....	50
3.6 Prueba de hipótesis para la ji cuadrada χ^2.....	51
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos.....	56
3.7.1 Técnicas de recolección de datos.....	56

CAPÍTULO IV**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Resultados para el primer objetivo específico 1.....	58
4.2 Resultados para el primer objetivo específico 2.....	64
4.3 Resultados para la hipótesis general.....	69
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01: Tipo de familia según jornada laboral	59
TABLA 02: Personas que apoyan en las tareas del hogar según estilos de relaciones interpersonales en el trabajo	61
TABLA 03: Cuidado de los hijos según relaciones interpersonales.....	63
TABLA 04: Comunicación familiar según relaciones interpersonales en el trabajo	65
TABLA 05: Comunicación de pareja según receptor a opiniones de compañeros	66
TABLA 06: Comunicación de padres a hijos según clima organizacional	68
TABLA 07: Roles familiares según estilos de relaciones interpersonales en el ámbito laboral.....	70

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- U.N.A.M** : Universidad Nacional de Moquegua
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- CONAFU** : Consejo Nacional para la autorización y funcionamiento de Universidades

RESUMEN

La investigación titulada “Familia y las Relaciones Interpersonales en el Ámbito Laboral de las Mujeres Trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016”, tuvo como objetivo general; determinar la influencia familiar en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres administrativas y como objetivos específicos se planteó; Conocer si los roles de pareja influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas y como segundo objetivo; identificar si la comunicación familiar influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas. Así mismo la hipótesis general fue, la familia influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas y como hipótesis específicas, los roles familiares influyen significativamente en las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas y los estilos de comunicación familiar influyen significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas. Se utilizó el método hipotético – deductivo y el tipo de investigación fue descriptivo - explicativo, el diseño de la investigación fue no experimental, la muestra de estudio fueron 70 mujeres trabajadoras administrativas y la técnica utilizada fue la encuesta, basado en el instrumento del cuestionario, así mismo el procesamiento de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS 24.0 y la prueba estadística utilizada fue la “Chi Cuadrada”. Dentro de los principales resultados podemos señalar que los roles familiares no compartidos con la pareja influyen significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de la mujeres trabajadoras administrativas en un 38,6% , de igual manera los estilos de comunicación familiar influyen significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de la mujeres trabajadoras administrativas en un 42,9 %

Palabras Claves: Estilos de Comunicación Familia, Roles y Relaciones Interpersonales.

ABSTRACT

The research entitled "Family and Interpersonal Relations in the Workplace of Women Administrative Workers of the National University of Moquegua 2016", was aimed at general; To determine the family influence in the interpersonal relations in the labor scope of the administrative women of the National University of Moquegua 2016 and as specific objectives; To know if the roles of couple influences the interpersonal relationships in the work environment of the administrative women workers. Identify if the family communication influences the interpersonal relations in the labor scope of the female administrative workers. Also it was had like general hypothesis the family influences Significantly in the interpersonal relations in the labor scope of the administrative women workers. And as specific hypotheses Family roles significantly influence the interpersonal relationships of women administrative workers and Family communication styles significantly influence the interpersonal relationships in the work environment of women administrative workers. Likewise, the hypothetical - deductive method of the quantitative paradigm, of a descriptive - explanatory type was used, and the design was non - experimental, where 70 women administrative workers are studied and the technique used is the survey, and the instrument was the questionnaire. Data processing was performed using the statistical package SPSS 24.0 and the statistical test used was the "Chi Square". Among the main results we can point out that the family roles not shared with the couple significantly influence the interpersonal relationships in the work environment of Female administrative workers in 38.6% of the same way the styles of family communication significantly influences the interpersonal relations in the labor field of the administrative women workers in 42.9%

Keywords: Family, roles, styles of communication and interpersonal relationship.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Familia y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016, tuvo como objetivo general; determinar la influencia familiar en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres administrativas y como objetivos específicos se planteó; Conocer si los roles de pareja influyen en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas y como segundo objetivo; identificar si la comunicación familiar influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas. Así mismo la hipótesis general fue la familia influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas y como hipótesis específicas, los roles familiares influyen significativamente en las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas y los estilos de comunicación familiar influyen significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas.

El trabajo y la familia constituyen dos esferas fundamentales de la sociedad donde actúa el ser humano, ámbitos de la vida que son reconocidos como mutuamente

interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente, ya que siempre uno afecta al otro debido a los roles que deben cumplir los varones y mujeres en la sociedad. La incorporación de la mujer al ámbito laboral trajo consigo cambios en la dinámica familiar, la sobrecarga de responsabilidades, la inadecuada división de roles, escasa comunicación entre los miembros de la familia, inadecuadas relaciones familiares, violencia intrafamiliar, disolución de parejas, escasa satisfacción en las necesidades básicas del hogar, pérdida de la práctica de valores entre los miembros del hogar, lo que conlleva a la generación de conflictos entre el trabajo y la familia. Carrillo (2008) indica que “La mujer al incorporarse al mundo laboral continúa asumiendo las tareas del hogar, su participación sigue siendo mayor que del varón. Esto ha provocado en la mujer la necesidad de conciliar sus actividades laborales con las familiares, esta búsqueda de conciliación (trabajo-familia) implica la posibilidad para una mujer de llevar a cabo ambas actividades, sin verse en la necesidad de tener que escoger o darle prioridad a una u otra actividad de su vida.”

Esta investigación tiene la finalidad de aportar a la institución en base a los resultados alcanzados e intervenir adecuadamente en el problema real de las mujeres trabajadoras administrativas frente a esta situación, con miras a buscar la estabilidad moral, emocional y personal de las mujeres, teniendo en cuenta la realidad en que se encuentran, a través de una participación más activa y responsable tanto en las mujeres y la institución, así también desde el Trabajo Social proponer políticas sociales dirigidas a mejorar la relación trabajo-familia, también servirá de referencia para futuras investigaciones.

La redacción y elaboración del informe final del presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera: Ítems I, Introducción donde se justifica la realización del proyecto de investigación, Ítems II, Revisión literaria, se destaca los fundamentos teóricos de la investigación, pretendiendo asumir una posición de análisis de los antecedentes, bases teóricas y conceptos básicos referentes al estudio, Ítems III, Materiales y métodos, que ayudaron a desarrollar la investigación, el tipo, diseño, la selección de la muestra, localización y las técnicas de procesamiento de datos, Ítems VI, Resultados y discusión de la investigación, en la que se presenta el cruce de variables, interpretación, análisis, y discusión por objetivos específicos, Ítems V, Conclusiones nos da a conocer los resultados obtenidos de las hipótesis y objetivos planteados, Ítems VI, recomendaciones. Donde se señala el futuro de la investigación y el Ítems VII, bibliografía están la cita las referencias bibliográficas del trabajo de investigación

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo, en contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y en definitiva limitar la calidad de vida.

Monte M. Rafael (2006), define que “Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral u fuera, también constituyen calidad de trabajo, en si no bastan para incrementar la productividad, pero si pueden contribuir significativamente a ella para bien o para mal”. Las relaciones interpersonales, dentro y fuera del trabajo tienen un lugar importante en la

administración donde se vive diferencias personales y culturales que afectan las relaciones interpersonales como menciona Sunkel (2006), “La relación familia trabajo genera diversos conflictos en el ámbito laboral. En el plano psicosocial, genera conflictos en la socialización del rol sexual, el que se produce cuando los roles aprendidos por cada sexo en una cultura no coinciden con el desempeño cotidiano de los mismos”; conflicto que se produce en los hombres que tienden a sentirse menos masculinos si comparten las tareas domésticas y en las mujeres que tienen complejos de culpa por pasar poco tiempo con sus hijos; en la competencia entre los cónyuges, conflicto que ocurre en mayor medida cuando es la mujer quien obtiene ventaja en la comparación de ingresos, puesto que la educación tradicional enseña que es el hombre quien debe sustentar económicamente a la familia.

Las mujeres administrativas que laboran dentro de la Universidad Nacional de Moquegua, están sumergidas dentro de las inadecuadas prácticas de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral ya que estas mujeres demuestran actitudes conflictivas así como gritos, malas caras entre compañeras de trabajo y así mismo la mala atención a la población beneficiaria como son estudiantes obreros y docentes, muestran comportamientos desde la pasividad hasta la agresividad, donde se observa actitudes inadecuadas, se viven momentos de angustia, no existe una buena coordinación por lo tanto, no hay trabajo en equipo lo cual no permite alcanzar metas de la institución y en otros casos hay mujeres que no quieren integrarse al grupo o se apartan de ellos son sumisas, no participan en actividades. Por lo cual suponemos que existen problemas dentro de sus hogares como la inadecuada comunicación y los roles familiar que no son compartidos.

Existe una gran preocupación por las inadecuadas prácticas de las relaciones interpersonales de las mujeres de la UNAM, tanto por el daño que hacen a otros o al conjunto de la sociedad, como por el riesgo que suponemos para ellas mismas, entre los factores explicativos de estos comportamientos están los relacionados con el entorno familiar.

De tal manera considero que el tema es de vital importancia para investigar a si conocer como la familia influye en la práctica de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de estas mujeres y poder plantear propuestas de solución. La actitud de la persona va a depender de un modo peculiar del ambiente familiar en los diferentes ámbitos hay diversos factores que inciden en su desarrollo integral aspectos como la felicidad, la dicha y un buen ambiente familiar, pueden estar relacionados íntimamente con el éxito de las relaciones interpersonales dentro del espacio familiar como en el ámbito laboral ya sea con sus compañeras y los beneficiarios.

1.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Figuroa & Mariñan (2012), en su estudio de tesis que tiene como título: “conflicto familia-trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran concepción y de cabrero” Tuvo como objetivo general: Conocer y describir el conflicto familia – trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales y como objetivos específicos: Describir la percepción del conflicto familia – trabajo y sobrecarga familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares, analizar el tiempo destinado a la vida laboral y familiar de padres y madres trabajadores/as con responsabilidades familiares, describir la participación

de los padres en la crianza de los hijos y en las tareas domésticas, describir si las mujeres trabajadoras con hijos/as están dispuestas a compartir sus espacios y roles tradicionales con los hombres. Y se planteó como hipótesis general: Las mujeres perciben un mayor nivel de conflicto y sobrecarga familiar en comparación con los hombres, los hombres dedican mayor tiempo a la vida laboral que las mujeres, mientras que ellas dedican mayor tiempo a la vida familiar, y las madres que trabajan no están dispuestas a ceder sus roles y espacios tradicionales a los hombres. La muestra es de 80 hombres, utilizando las cuotas en términos de edad y sector en que se desempeñe el hombre, para lo que se seleccionaron cuarenta (40) hombres que trabajaban en el área de servicios del sector público y los cuarenta (40) restantes en el sector privado (independiente del lugar de trabajo de la pareja) las parejas deben mantener una relación de convivencia estable (ya sea unión de hecho o régimen matrimonial) y con hijos cuya edad no superó los quince (15) años y que viva junto a ellos.

Finalmente, la muestra fue de 80 parejas, es decir 160 personas. Se llega a la conclusión que la descripción del conflicto familia – trabajo al medir el desarrollo de actividades paralelas durante el desempeño de funciones laborales o familiares la mayor parte de trabajadores evidenció una conducta orientada a evitar realizar múltiples tareas a la vez, con respecto al nivel de conflicto familia - trabajo, medido en base a la escala de relaciones trabajo familia, ambos grupos presentan un regular grado de conflicto, con respecto a la relación de la participación con la vida familiar y en lo que respecta a las tareas domésticas, se puede señalar que la mayoría de las actividades son realizadas tanto por el padre como por la madre. Dentro de éstas, las que mayor participación presentan son aquellas que tienen que ver con asistir a celebraciones familiares (92,5%), mientras que aquella donde se observa la menor tasa de participación de ambos es cocinar para la familia

(33,7%), es decir, que las acciones estrictamente domésticas tales como planchar, lavar la loza y realizar el aseo son realizadas en un 70% por las mujeres.

Al ser consultados por estas mismas actividades, tanto hombres como mujeres plantean en su mayoría porcentual que debieran ser realizadas por las mujeres, continuando con lo anterior, quienes tienen una alta participación en la vida familiar y tareas domésticas son las mujeres (61,3%), mientras que los hombres se atribuyen un regular nivel de participación en dichas tareas. Los hombres dedican mayor tiempo a la vida laboral que las mujeres, mientras que ellas dedican mayor tiempo a la vida familiar. Finalmente “Los hombres tienen una menor participación en la crianza de sus hijos y en las tareas domésticas en comparación con las mujeres”.

Sandalio (2004), en su investigación cuantitativa, titulada: La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia, como objeto del estudio es conocer el equilibrio entre la vida familiar y la profesional. La muestra está representada por una 300 mujeres que realizan un trabajo profesional remunerado fuera del hogar y a la vez tiene responsabilidades familiares, cuya edad está comprendida entre los 30 y 40 años, y posee una titulación media-superior.

Y se llegó a los siguientes resultados las mujeres encuestadas manifiestan que la relación entre pareja está experimentando cambios evidentes el aumento de la independencia económica (5,38 puntos de media) y psicológica (5,10); se pone en peligro la estabilidad de la relación, evidencia que el desempeño profesional de la mujer no se ve como una amenaza directa sobre la relación. Sin embargo, otros factores, como la mayoría

de las labores recaen sobre la mujer (4,13) o la falta de tiempo para comunicarse mejor (3,67) y son factores que desequilibran la relación. Con respecto a la dedicación a la familia: educación de los hijos. La dedicación profesional del padre y de la madre actúan en detrimento del tiempo de dedicación a los hijos. Como consecuencia, abuelos y terceras personas adquieren un papel destacado en la atención de los hijos (casi un tercio del tiempo semanal). Otro aspecto sobre el que se manifiesta las carencias en la dedicación a los hijos es la poca (25,6%) o muy poca (12,8%) involucración de las madres en la colegios de sus hijos.

Y se tiene como conclusión del estudio se sostiene que tanto las medidas del gobierno como las de la empresa no están resolviendo los obstáculos que encuentra la maternidad para su favorable evolución sin que la mujer tenga que renunciar a su desarrollo profesional. Otra variable que cabe destacar es la falta de implicación real del hombre en la conciliación trabajo-familia. Por tanto, un ámbito importante que debería desarrollarse es la educación de los hombres desde la niñez, para lograr así que asuman con naturalidad las responsabilidades familiares de forma compartida con las mujeres.

Álvarez & Gómez (2010), en su investigación cuantitativa realizada sobre Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleos. La investigación tuvo como objetivo establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. Método. Estudio de tipo descriptivo-cualitativo. Las participantes, cinco, mujeres profesionales que trabajaran en la modalidad de empleo, entre 25 y 50 años de edad, convivieran con su pareja y tuvieran hijos entre 0 y 11 años de edad. Se utilizó el

análisis de contenido para analizar la información recogida a través de la entrevista estructurada con preguntas abiertas.

Resultados. Se encontró que la sobrecarga de rol -tanto en lo laboral como en lo familiar- afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol. Con respecto a las implicaciones psicosociales, se encontró que la salud se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Se halló; como factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia, el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades). Se llegó a las conclusiones. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar; se requiere que los diferentes estamentos planteen estrategias que permitan conciliar la inter fase de la relación trabajo-familia.

Carrillo & Desiree (2007), realizó la investigación cuantitativa titulada Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación del balance entre familia y trabajo, tuvo como objetivo general: Describir y analizar el comportamiento de las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas para el 2007 en Venezuela, las cuales permitirán conocer los aspectos que pueden inhibir su inserción en el mercado laboral con miras a lograr una aproximación a la comprensión sobre el balance entre familia y trabajo y como Objetivo específicos: Describir los niveles de participación y de ocupación femenina y sus características de inserción en el mercado laboral venezolano, Analizar la ocupación femenina a través de las características individuales y familiares, que

permitirá construir un marco previo a la comprensión del balance trabajo – familia. Se inserte en el mercado laboral y así una aproximación al balance familia y trabajo.

Se llegó a la conclusión que abordar este tema viene por el papel que la mujer ha tenido a lo largo de los últimos años en cuanto a su inserción en el mercado laboral y lo que eso ha significado en el mundo de hoy, presencia que se justifica no solo por una necesidad económica en términos de aportar ingresos al hogar, sino también, por una transformación de roles y conductas presentadas en su organización familiar y laboral. Cuando las mujeres pertenecen a hogares biparentales con hijos que la probabilidad de ocupación resulte menor, ya que el estar casada y ser responsable de un hijo implican mayor carga para las mujeres, lo que podría dificultar su inserción en el mercado laboral. Se quiso evidenciar esta hipótesis a través del modelo de regresión logística, temiendo como resultado que la probabilidad de ocupación disminuye para las mujeres cuando estas pertenecen a este tipo de hogar, lo que podría significar para la mujer un factor que dificulta su inserción en el mercado laboral, por las responsabilidades que implica vivir con el conyugue y tener al menos un hijo.

Con los resultados del modelo posible tener una aproximación a la comprensión del balance familia - trabajo, dada la probabilidad de trabajar según algún de las características que se identifica como determinante de la inserción. Se confirma que cuando las condiciones laborales no permiten la flexibilización de los horarios y poseen los beneficios a los que por ley tienen derecho las trabajadoras, sumado a la presencia de responsabilidades familiares con la presencia de hijos pequeños, ciertamente inhibe la inserción femenina, razón por la que podría decirse que afecta el balance entre las responsabilidades familiares y laborales.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la influencia familiar en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres s administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer si los roles de pareja influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua.
- Identificar si la comunicación familiar influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua.

1.4 CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 LUGAR DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en la Dirección General de Administración ubicada en la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM). Su sede central se encuentra en la Ciudad de Moquegua, en el Departamento de Moquegua.

Está ubicado al sur del país, en la vertiente occidental de la Cordillera de los Andes, limita al norte con Arequipa, al este con Puno, al sur con Tacna y al oeste con el océano Pacífico. Con 15 734 km² es el tercer departamento menos extenso por delante de

Lambayeque y Tumbes, y con 10,3 hab/km² es el quinto menos densamente poblado por delante de Amazonas, Ucayali, Loreto y Madre de Dios, el menos densamente poblado.

1.4.2 CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Un 24 de mayo del 2005, fecha en la que mediante Ley N° 28520 fue creada la Universidad Nacional de Moquegua como persona jurídica de derecho público interno con sede en la ciudad de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto, departamento de Moquegua.

El 10 de julio del 2007, mediante Resolución Nro. 204-2007-CONAFU, se aprueba el Proyecto de Desarrollo Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, presentado por la Promotora Ministerio de Educación y mediante el cual se considera iniciar el funcionamiento de la institución con las carreras profesionales de Ingeniería Pesquera, Ingeniería de Sistemas e Informática e Ingeniería Ambiental en la sede de Ilo; además de Gestión Pública y Desarrollo Social, Ingeniería Agroindustrial e Ingeniería de Minas, en la sede de Mariscal Nieto. Con fecha 15 de Noviembre del año 2007, mediante Oficio Nro. 0044-2007-P/CO/UNAM, previo pago de derecho de trámite por parte del Ministerio de Educación promotora de la Universidad, se ingresó el expediente de Autorización de Funcionamiento Provisional de la Universidad Nacional de Moquegua que consta de aprox. 700 folios más un archivo electrónico que incluye: Autorización de Funcionamiento Municipal en los distritos de Samegua en la Provincia de Mariscal Nieto e Ilo en la Provincia de Ilo.

El día 20 de noviembre del 2007, la Universidad Nacional de Moquegua recibió un pabellón de seis aulas construidas por la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en las instalaciones del Instituto Superior Tecnológico “José Carlos Mariátegui” del Distrito de

Samegua. Con fecha 28 de Noviembre del presente año, en Sesión del Consejo Consultivo del CONAFU, se aprueba el expediente de licencia provisional de funcionamiento de la Universidad Nacional de Moquegua con la Facultad De Humanidades y Facultad De Ingenierías

El personal administrativo en la UNAM es de 1265 personas. La proporción es aproximadamente mitad de mujeres y mitad de hombres, ya que las mujeres representan 49.9% y los hombres 50.1%, la participación de las mujeres es semejante (49.1%). Además, al comparar la participación del personal administrativo femenino frente a la del personal académico las mujeres tienen mayor participación en el personal administrativo.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 FAMILIA.

Wartemberg & Parra (2005), define que “La familia es una institución social y económica, compuesta por un grupo primario de personas unidas por lazos de parentesco (familia de origen o familia de procreación) o de amistad, que cumplen funciones de reproducción generacional y de reproducción cotidiana de la capacidad de trabajo de los individuos y la transmisión de valores, normas y creencias, con roles asignados a cada uno de sus miembros.” “La familia es un grupo con relaciones de dependencia personal y no contractual (afinidad, consanguinidad y amistad) que se articula como unidad a través de decisiones y acciones tendientes a satisfacer necesidades vitales: reproducción, consumo, gratificación, protección y afecto. La familia se desenvuelve dentro de un espacio social concreto, pero en muchos casos trasciende la vivienda como espacio físico y sigue interactuando para al menos satisfacer necesidades”.

Giddens (1992), define a la familia como “El grupo de individuos relacionados unos con otros por lazos de sangre, matrimonio o adopción, que forman una unidad económica. Los miembros adultos del grupo son responsables de la crianza de los niños. Todas las sociedades conocidas suponen alguna forma de sistema familiar, aunque la naturaleza de

las relaciones familiares varía ampliamente. Si bien es cierto que en las sociedades modernas la principal forma familiar es la familia nuclear, a menudo se da una gran variedad de relaciones de familia extensa”.

Gomes & Villa (2013), menciona que “La familia está presente en la vida social. Es la más antigua de las instituciones humanas y constituye el elemento clave para la comprensión y funcionamiento de la sociedad. A través de ella, la comunidad no sólo se provee de sus miembros, sino que se encarga de prepararlos para que cumplan satisfactoriamente el papel social que les corresponde. Es el canal primario para la transmisión de los valores y tradiciones de una generación a otra”.

Jelin (2005), indica que “La familia es una institución social anclada en necesidades humanas universales de base biológica: la sexualidad, la reproducción y la subsistencia cotidiana. Sus miembros comparten un espacio social definido en términos de relaciones de parentesco, conyugalidad y patermaternalidad.”

“Se trata de una organización social, un microcosmos de relaciones de producción, reproducción y distribución, con su propia estructura de poder y fuertes componentes ideológicos y afectivos. Existen en ella tareas e intereses colectivos, pero sus miembros también tienen intereses propios diferenciados, enraizados en su ubicación en los procesos de producción y reproducción”, también Gómez (2013), indica que “En la actualidad el concepto de familia presenta una transformación sustancial en atención a los nuevos modelos sociales en que ésta se desarrolla, ya no se considera integrada exclusivamente por los parientes y los cónyuges como tradicionalmente se les identificaba, es decir, vinculada por matrimonio y relaciones parentales; ahora y en atención a la dinámica social, se

contemplan otras formas de relaciones humanas donde los miembros que la integran se encuentran vinculados por lazos de afecto, de respeto, de convivencia y de solidaridad”.

2.2 ROLES.

Según la revista de apuntes para la igualdad: los roles son funciones y tareas asignadas e inculcadas a mujeres y hombres, niñas y niños, que rigen las relaciones entre ellas y ellos y que atribuyen y determinan comportamientos, conductas, responsabilidades y obligaciones distintas a unas y a otros.

Pastor & Viveros (2010), en la teoría del rol, expone que “La familia es una estructura homeostática que funciona con base en las facilidades que le da el rol; es decir, el rol exige a cada miembro una forma de comportamiento, deberes y privilegios; por esto, el rol se articula a lo psicológico y a lo sociológico, los roles son reglas sociales de comportamiento que los otros esperan de un sujeto en particular; de acuerdo al rol es la exigencia social, a un padre en una estructura social patriarcalizada se le pide un comportamiento distinto que a un padre en una sociedad sostenida en la igualdad de derechos y que promulga la democracia y la equidad de género”.

Matud & Rodríguez & Marreno & Carballeira. (2000), señalan que “Las investigaciones realizadas sobre la distribución del trabajo doméstico indican, sin embargo, desigualdad entre hombres y mujeres. Aunque en el último tiempo se ha venido observando una tendencia de disminución de las horas dedicadas por las mujeres al hogar, todavía no es un hecho el reparto de las tareas domésticas entre los miembros de la pareja. Una de las razones de la disminución de la mujer en el tiempo y esfuerzo dedicados al cuidado de la

casa y la familia es la de su incorporación al mercado del trabajo; sin embargo, ello no se ha traducido en el mismo aumento en la realización de dichas tareas por el hombre”.

2.2.1 ROLES FAMILIARES

Jelin & Viveros (2010), influida por reflexiones modernas, plantea el interrogante por los tiempos que pasa cada padre y cada madre en la familia y en el contexto público; además, enuncia que la familia nuclear es bastante propicia para la continuidad del patriarcado. Critica la posición del hombre que se quiere mantener como proveedor y la posición de la mujer como reproductiva, es decir, desde lo biológico, la vida cotidiana, la vida social, el mercado y el trabajo.

Sin embargo, la autora muestra que hay ciertos cambios que por sutiles que parezcan deben ser tenidos en cuenta con seriedad. Por ejemplo, la casa se refiere al mundo laboral mezclado con el mundo familiar, por lo que los roles se cruzan y sería difícil hacer interpretaciones de orden Parsonianas, pues no aplicaría la división sexual de los roles.

Viveros (2010), señala que “Los roles familiares tienen una relación directa con los procesos familiares, son: enculturación, socialización, humanización, subjetivación e identificación. Puede afirmarse, que la familia es el primer grupo humano en el que los niños y las niñas aprenden a asumir y ejercer papeles que son tenidos en cuenta por otros seres significativos para el acompañamiento y el control de los comportamientos; de ahí que sea la familia la responsable de esa primera relación que establecen”.

Gómez (2001), manifiesta que “Existe una diferenciación cada vez menos precisa de roles, según el sexo, y cuando la mujer realiza un trabajo remunerado, se produce una menor delimitación de funciones en el ámbito de la familia, y éstas dependen más del

horario laboral de los esposos, produciéndose esta situación con más frecuencia entre las generaciones jóvenes. La incorporación generalizada de la mujer al mundo estudiantil, en condiciones idénticas a las del varón, y su posterior inserción profesional y laboral, han contribuido a la ruptura del viejo sistema de distribución de roles y funciones en razón del sexo”.

2.2.2 ROLES DE PAREJA.

Bee & Mitchell (1987), “Debido a la relación existente entre los roles, es decir, la complementariedad de éstos, es que todo individuo realiza varios roles al tiempo (de padre, de hijo, de trabajador), distintos pero complementarios entre sí, lo que puede generar en algunos casos “conflicto de papeles”, ya que “cambiar de un papel a otro puede causar confusión o conflicto en el individuo” si se tienen en cuenta las exigencias que cada uno demanda y que en ocasiones pueden chocar entre sí, como es el caso de la mujer que por vivir el rol de madre descuida las demandas del papel de esposa”.

Amaris (2004), observa que la mujer ha ido incursionando en actividades que antes eran típicamente masculinas, mientras que el hombre continúa primordialmente anclado en sus tradicionales tareas. Esta situación incluye en el espacio familiar, donde se practican y se socializan los cambios en la formación de nuevos seres humanos. Así como lo señala Gutiérrez de Pineda (1975), es en la familia en la que se presentan los cambios de rol más visibles, pues éste es el espacio vital y primario donde la persona desarrolla su personalidad y comienza su proceso de socialización como prelación para la vida social.

2.2.3 TIPOS DE ROLES FAMILIARES.

Rol Materno.

Membrillo (2004), menciona los diferentes tipos de roles de pareja, consideramos que es muy difícil poder describir los diferentes papeles o roles que la sociedad urbana de nuestro tiempo en la clase media de nuestra sociedad le va a permitir jugar a la mujer, pero consideramos adecuado poder hacer un intento y tratar de ejemplificar cuales pueden ser estos roles mencionados por el autor.

a) Esposa Tradicional

En primer lugar se considerara a este rol, por ser tal vez, el más frecuente en nuestra sociedad, este rol presenta una serie de derechos y privilegios reconocidos unánimemente; como la dependencia económica del marido, la autoridad afectiva reconocida, lo cual implica demandar fidelidad al marido, ya que es el padre de los hijos, como principal obligación y presupone una actitud de gratitud, así como de correspondencia emocional de los hijos y el marido.

Su principal obligación ha sido la formación de los hijos, así como la constitución del hogar; de ella espera la prestación de los servicios domésticos, una subordinación a los intereses económicos del esposo y una limitación a cualquier actividad de tipo económico y cultural, dentro del ambiente en que se maneja.

Este rol tiene una connotación sociocultural importante y tiene su máxima expresión a la madre, a la esposa. Considerando las características de la esposa madre tradicional puede encontrarse en casi cualquier tipo de sociedad y de cultura, junto a esto el rol del

esposo, lo cual forma una seria de estereotipos y circulo vicioso de relación conyugal. En este caso las funciones familiares encuentran un campo propicio para desarrollar de manera adecuada, principalmente por parte de la madre, la cual es la guía de la familia.

b) *Esposa Compañera*

Este segundo rol, el cual por lo general se da en las clases acomodadas, representa el modelo al que irracionalmente algunos grupos de la clase media alta tratan de copiar.

En este caso, la esposa más que nada busca con su presencia fortalecer el papel social del marido, por lo que debe compartir diversiones con él, así como afirmar la personalidad de este, siendo objeto de admiración. Por lo tanto, tienen que conversarse atractiva, de no tener al marido, ya que en este tipo de relación conyugal el aspecto físico de ella es importantes y altamente valorado; por lo que la esposa dedica un aparte importante del dinero recibido al lucimiento del hogar, y tiene que cultivar permanentemente relaciones sociales ventajosas para el esposo. Lo anterior repercute y lleva a segundo plano de importancia las relaciones intrafamiliares, principalmente con los hijos, por lo que se descuida de manera fundamental las funciones que deben cumplirse en esa familia.

c) *Esposa Colaboradora.*

Este tipo de rol en cierta forma, ha venido a constituir lo que algunos autores llaman “la familia igualitaria”. Aparece con frecuencia en la clase media, presente por las modificaciones socioeconómicas que se viven, las cuales han propiciado este tipo de rol en el cual la esposa dedica una parte importante de su vida diaria al trabajo remunerado

fuera del hogar, por lo que se le considera una parte fundamental en el ingreso económico familiar.

Con estas características a la esposa colaboradora se le considera en igual de situación con el marido, ya que las decisiones son comunes, principalmente en aspectos de compra y ubicación de la casa, Con relación a sus obligaciones esta en algún momento determinado en renunciar a la pensión alimenticia en caso de divorcio, aceptar una participación de las responsabilidades legales y económicas de la familia, al no haber una expectativa de una relación adecuada con el esposo. Se considera en igualdad absoluta entre ellos, lo cual mantiene el equilibrio de las relaciones familiares.

d) Esposa Proveedora

Por lo que podríamos describir un papel o rol más de la mujer y que actualmente cobra relevancia por su entrada a la economía familiar. Con relación a las funciones que desempeña la mujer sería precisamente el de esposa proveedora, el cual está condicionado por las relaciones y situaciones imperantes en la sociedad actual, con cambios importantes en las funciones a desempeñar, tanto en el campo laboral, así como en la familiar, contando y considerando tener el pleno que se cree tienen los hombres. Una de las características principales de este rol es el ser solamente proveedora económica para la familia, quedando de lado el desempeño de las funciones al interior de la familia.

De acuerdo con las condiciones sociales de la mujer, el papel será mayor o menor, dadas las condiciones en el lugar donde se desarrolla laboralmente, además de las condiciones sociales de clase.

Roles Paternos

Considerar los roles que juega el hombre en nuestra sociedad pudieran ser una tarea un tanto difícil, si consideramos el movimiento social es amplio así como los patrones culturales muy extensos; además de que se tendrá que considerar a los diferentes estratos sociales, por lo cual no se nos permite estandarizar una sola conducta o clasificación de rol que juega el hombre dentro de su familia, sin embargo, podemos considerar los siguientes roles mencionados por el autor Membrillo:

a) Esposo Compañero.

Este rol puede ser el complemento del rol que desempeña la esposa compañera, en el cual ambos cónyuges interactúan para poder autoafirmarse como pareja y profesional. Lo podemos encontrar principalmente en las clases medias altas y en pareja de ejecutivos, en donde esposo ayuda y reafirma la posesión de la esposa, tanto en el trabajo como en la ayuda del hogar.

Tal vez una diferencia fundamental con el rol de su mujer se refiere al tiempo utilizado para su aspecto físico, ya que principalmente ayuda a impulsar el trabajo de su esposa o compañera para sobre salir.

b) Esposo Colaborador.

Forma parte de lo que conocemos como la familia igualitaria, ya mencionada anteriormente y en relación a la mujer, cabe mencionar que las condiciones de este rol son iguales al de la mujer, tanto en el desempeño laboral como familiar, lo cual redundará en un mejor nivel de vida de la propia familia, alternándose en el cuidado y

desarrollo de los hijos en la casa, todas las actividades giran en torno a las decisiones de tipo democrático y con un interés común, incluyendo los aspectos de la sexualidad y el número de hijos, métodos anticonceptivos etc.

Hablamos básicamente de que en este rol, el hombre asume su independencia con plena responsabilidad, al igual que la mujer, pudiendo ser autosuficiente aun al término de la unión, su participación en actividades de tipo legal, como económico y familiar, mantienen un equilibrio dentro de la propia familia.

c) *Esposos Proveedor.*

Este rol está fundamentado principalmente en el tipo de educación tradicional que se le da al hombre, aun desde sus etapas anteriores al nacimiento, así como durante todo su desarrollo psicosexual, en donde todas sus actividades giran alrededor de la reafirmación de la figura paterna. Este rol lo encontramos predominante en los estratos socioeconómicos medios y bajos, en donde la educación ha sido de tipo tradicional, al igual que el tipo de familia tradicional.

Consideramos que este tipo de roles para el hombre pueden aun enriquecerse o modificarse, ya que aún no existe una buena fundamentación teórica, aunque en la realidad, así suceda por lo que los ponemos a su consideración para su aprobación o modificación.

2.3 COMUNICACIÓN.

Pasquali (2010), “La comunicación es un elemento básico generador de la sociabilidad, es a través de ella que el hombre se nutre y preserva su carácter como ser

eminente de convivencia, además de promover la solidaridad social y el espíritu cooperativo entre los grupos”.

2.3.1 COMUNICACIÓN FAMILIAR

Gutiérrez & Palacios (2010), consideran que “La comunicación familiar se da desde dos escenarios: uno de carácter interno de la familia y la otra en relación con la comunidad. A manera de ejemplo, sus estudios sobre la comunicación interna de las familias buscan analizar la amistad, las actividades y costumbres familiares, la ejecución de proyectos para mejorar la vida y la planificación familiar, y en lo externo analiza la proyección de la familia teniendo en cuenta la comunicación entre progenitores e hijos con la comunidad”.

Herrera (2007), también reconoce el papel importante que juega la comunicación en el funcionamiento y mantenimiento del sistema familiar cuando esta se desarrolla con jerarquías claras, límites claros, roles claros y diálogos abiertos y proactivos que posibiliten la adaptación a los cambios.

Gallego (2006), destaca que “La teoría de la comunicación familiar es fundamental, debido a la singularidad y particularidades del contexto familiar que lo distinguen de otros contextos donde, igualmente, la comunicación es esencial. En efecto, la comunicación a nivel familiar se realiza entre un pequeño grupo de personas que son, generalmente, de diferentes géneros y edades, que tienen membrecías y roles más o menos definidos, que vivencian en forma íntima y permanente. Además, en el espacio familiar tienen lugar una serie de interacciones y relaciones afectivas, sociales, económicas, sexuales y de poder, que se constituyen en contextos importantes para el estudio de la comunicación”.

O'Donnell & Becerra (1991), en este sentido, se ha constatado que las relaciones positivas entre padres e hijos contribuyen al desarrollo de una autopercepción y de una autoestima positiva, tanto en los dominios familiares como social o académico, constituyendo estos recursos de autoestima un importante factor de protección frente al desajuste adolescente.

También todo este aprendizaje se produce desde la familia ya que es la primera instancia y la institución que globalmente tiene más influencia en la formación y desarrollo de niños y adolescentes. El desarrollo de un modelo de comunicación positivo en estas condiciones debe comenzar desde los primeros años de vida para profundizar progresivamente, atendiendo a la madurez que presentan en cada período evolutivo, de forma que cuando logren la adolescencia el estilo se haya ido adaptando a sus necesidades.

2.3.2 ESTILOS DE COMUNICACIÓN.

O'Donnell & Becerra (1991), menciona los diferentes estilos de comunicación las cuales son:

a) El estilo Inhibido o Pasivo.

Se caracteriza por aquellos padres que se muestran incapaces de hacer valer sus propuestas u opiniones ante sus hijos. Se sienten inseguros en su papel y deciden callarse, aguantar y ceder a la más mínima presión. Incluso a veces piensan que si imponen sus criterios pueden traumatizar al niño o llegar a ser rechazados.

Es común la utilización de estrategias poco claras e inseguras acompañadas de un lenguaje dubitativo, emitido con un volumen de voz extremadamente bajo, para

abordar o resolver situaciones. La postura corporal asociada es tensa, retraída, y el espacio interpersonal desmesurado.

b) estilo Agresivo.

Suelen imponer sus criterios sin tener en cuenta la opinión de los hijos. Su discurso está lleno de advertencia, amenazas y obligaciones. Es frecuente la pérdida de control que da lugar una discusión a gritos o incluso al empleo de la violación física.

El afrontamiento de las situaciones es directo, brusco y poco respetuoso, provocando malestar emocional en los interlocutores y deteriorando la relación con ellos; el lenguaje suele ser impositivo, cargado de órdenes e interrupciones en el discurso de los demás, con elevado volumen de voz, gestos amenazantes y postura corporal tendente a invadir el espacio de la otra persona.

La comunicación es unidireccional padres-hijos, y la ausencia de diálogo es la práctica habitual.

c) El Estilo Asertivo o Dialogante.

En las relaciones asertivas existe un dialogo fluido, una permanente comunicación bidireccional entre padre e hijos. Se reconocen tanto los derechos como los deberes de todos los miembros de la familia. Las ideas se defienden, las opiniones se razonan y las normas se argumentan sin necesidad de recurrir a los gritos ni a la pérdida de control.

Cuando utilizamos este estilo de comunicación con nuestros hijos y les hacemos partícipes de lo que pensamos, de cómo nos sentimos, o de cómo nos gustaría que se comportaran, de un modo claro y respetuoso, estamos contribuyendo a mejorar su auto concepto, a elevar su autoestima y a establecer una relación más cercana con ellos.

La comunicación es abierta y bidireccional padres/hijos, con frecuentes negociaciones y consecución de acuerdos.

2.4 COMUNICACIÓN ENTRE PAREJAS.

Estrella (1991), menciona que “La comunicación de pareja está inmersa en el proceso de la comunicación, se encuentran dos elementos que en forma conjunta determinan la interacción, la afectividad y el conocimiento que se genera en la relación de pareja. Estos factores son el contenido que comprende los temas o áreas de interés sobre los cuales la pareja se comunica, su frecuencia o cantidad y el estilo de comunicación, que refleja la o las maneras en que esa información es transmitida”.

Soller, citado por Armenta & Díaz (2008), menciona “Está establecido que la comunicación dentro de la pareja es fundamental para el funcionamiento de la misma en cualquier etapa que ésta se encuentre, ya que es el medio con el que se expresan sentimientos, pensamientos, temores, percepción de la pareja, negociación y solución de problemas”.

Escobar (2005), señala que la comunicación es el vehículo que la pareja tiene de acercarse, atraerse, conocerse, amarse, dialogar, consolidar sus vínculos en una relación de paridad, o en el contrario, como suele suceder en las sociedades patriarcales androcéntricas,

entrar en contradicciones y resolver los conflictos, generalmente condicionados por la necesidad aprendida por el hombre de imponerse sobre la mujer, y someterla a sus criterios y prioridades, e ignorando las de ella.

La comunicación en la relación de pareja es sencillamente la forma principal de aprender uno acerca del otro. Cuanto mayor sea la capacidad de comunicar y la calidad y equidad, tanto más profunda resultara la satisfacción de ambos en la relación, por lo que es necesaria conocer las diferentes formas en que esta puede manifestarse.

2.5 COMUNICACIÓN ENTRE PADRES E HIJOS.

Zolten & Long (1997), señala que es importante que los padres se puedan comunicar abierta y efectivamente con sus hijos. Este tipo de comunicación beneficia no solo a los niños, sino también a cada miembro de la familia. Las relaciones entre padres e hijos se mejoran mucho cuando existe la comunicación efectiva. Por lo general, si la comunicación entre padres e hijos es buena, sus relaciones serán buenas también.

Los niños aprenden a comunicarse observando a los padres. Si los padres se comunican abierta y efectivamente, es posible que sus hijos lo hagan también. La habilidad de comunicarse beneficiará a los niños toda su vida. Los niños se empiezan a formar sus ideas y opiniones de sí mismos basadas en lo bien que los padres se comunican con ellos. Cuando los padres se comunican efectivamente con sus hijos, les demuestran respeto. Los niños empiezan a sentir que sus padres los escuchan y los comprenden, lo cual les aumenta su amor propio. Por el contrario, si la comunicación entre padres e hijos es inefectiva o negativa, puede hacer que sus hijos piensen que no son importantes, que nadie los escucha

y nadie los comprende. Estos niños pueden también pensar que sus padres no son gran ayuda y no son de confianza.

Tims & Masland, citado por Sánchez & Díaz (2003), el autor señala que “El ambiente de comunicación del niño podría determinar su punto de vista de la realidad social. La idea que subyace a esta idea, es que el niño aprende su estilo de comunicación a través de la interacción repetida con amigos, maestros y especialmente con los padres. Una vez establecido, este estilo se mantiene y define el marco de referencia y la estructura de las interacciones interpersonales que ayudan a definir la personalidad, el modo de percibir, reaccionar y enfrentar situaciones de la vida”.

Sánchez (2007), señala que la comunicación es un punto de doble vía que conecta los sentimientos de padres e hijos. Ese es otro de los propósitos de la comunicación: acercar a los padres hacia sus hijos, establecer lazos de amistad, respeto, aprecio y valor. Cuando no hay comunicación no se conoce a las personas, los hijos se convierten en perfectos extraños para los padres y viceversa, nunca se establece la confianza entre ellos, no hay vínculo ni amistad.

Es parte de la comunicación que un padre se siente a hablar con los hijos de las diferentes situaciones que pueden enfrentar en su vida, de qué se trata la sexualidad, qué problemas hay con las adicciones, cómo resolver los problemas en la escuela, cómo resolver los problemas con sus amigos, etc.

Cantero & García & Buesa (2000), “Hablar con los hijos e hijas, sin agobiarles, pero estando presentes en el día a día, enterados de sus quehaceres cotidianos, de lo que les gusta y de lo que les preocupa, parece una buena opción a la hora de educar. Incluso en aquellas

situaciones de conflicto, cuando aparecen los problemas, y aunque tengamos la convicción de que no se lo merecen, no podemos “romper” la comunicación con nuestros hijos e hijas. La razón es sencilla, para educar se necesita alguien que eduque y alguien a quien educar, y esos papeles ya están repartidos de antemano, pero se hace siempre a través de la comunicación y si no nos comunicamos es como si no hubiera que educar”.

2.6 RELACIONES INTERPERSONALES

García (2003), “Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social, relaciones interpersonales en el núcleo familiar, en el contexto escolar, en el laboral, relaciones de amistad, vecinales. Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida”.

Monjas, (2008), define que son aquellas relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo. El ser humano es un ser sociable por naturaleza. La persona se desarrolla en sociedad, es el aporte de esta lo que dará la personalidad (ideal, cultura, etc.) y a su vez es la personalidad formada del individuo lo que aportará nuevos valores a la sociedad. En la vida del ser humano las relaciones interpersonales han sido el vínculo directo para lograr la mejor adaptación al medio ambiente, desarrollando grandes habilidades, perfiles de orientación, acciones en

grupo e individualmente y permitiendo que el hombre y la mujer se acondicionen al sistema de vida existente en cada etapa de su desarrollo evolutivo e histórico. Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

2.6.1 IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Las habilidades sociales o de relación interpersonal están presentes en todos los ámbitos de la vida. Son conductas concretas, de complejidad variable, que permiten sentirse competente en diferentes situaciones y escenarios así como obtener una gratificación social. Hacer nuevos amigos y mantener esas relaciones a largo plazo, expresar a otras necesidades, compartir experiencias y empalmar con las vivencias de los demás, defender los intereses, etc. son sólo ejemplos de la importancia de estas habilidades. Por el contrario, sentirse incompetente socialmente puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar. Todas las personas necesitan crecer en un entorno socialmente estimulante pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). Basta recordar los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se realizan para favorecer un clima de relación óptima que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor estilo de vida, control de las emociones y mayores éxitos a nivel profesional.

2.7 TIPOS DE RELACIONES INTERPERSONALES

Libet y Lewishon (1988); indica los siguientes tipos:

a) Asertiva

Expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. La aserción implica respeto hacia uno mismo al expresar necesidades propias y defender los propios derechos y respeto hacia los derechos y necesidades de las otras personas. El individuo tiene que reconocer también cuáles son sus responsabilidades en esa situación y qué consecuencias resultan de la expresión de sus sentimientos.

b) Pasiva.

Transgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones o al expresarlos de una manera auto derrotista, con disculpas, con falta de confianza, de tal modo que los demás puedan no hacerle caso. Hay un límite respecto a la cantidad de frustración que un individuo puede almacenar dentro de sí mismo. El que recibe la conducta no asertiva puede experimentar también una variedad de consecuencias desfavorables. Tener que inferir constantemente lo que está realmente diciendo la otra persona o tener que leer sus pensamientos es una tarea difícil y abrumadora que puede dar lugar a sentimientos de frustración, molestia o incluso ira hacia la persona que se está comportando de forma no asertiva.

c) Agresiva.

Defensa de los derechos personales y expresión de los pensamientos, sentimientos y opiniones de una manera inapropiada e impositiva y que transgrede los derechos de las otras personas. La conducta agresiva en una situación puede expresarse de manera directa o indirecta. La agresión verbal directa incluye ofensas verbales, insultos, amenazas y comentarios hostiles o humillantes. La agresividad es una fuerza que puede ayudar tanto a construir como a destruir según la dirección y el significado que se le dé. La agresividad no es igual a la violencia, pero sí se puede convertir en violencia cuando busca anular o destruir al otro.

El componente no verbal puede incluir gestos hostiles o amenazantes, como esgrimir el puño o las miradas intensas e incluso los ataques físicos. La agresión verbal indirecta incluye comentarios sarcásticos y rencorosos y murmuraciones maliciosas. Las conductas no verbales agresivas incluyen gestos físicos realizados mientras la atención de la otra persona se dirige hacia otro lugar o actos físicos dirigidos hacia otras personas u objetos. Las víctimas de las personas agresivas acaban, más tarde o más temprano, por sentir resentimiento y por evitarlas. El objetivo habitual de la agresión es la dominación de las otras personas. La victoria se asegura por medio de la humillación y la degradación. Se trata en último término de que los demás se hagan más débiles y menos capaces de expresar y defender sus derechos y necesidades.

La conducta agresiva es refleja a menudo de una conducta ambiciosa, que intenta conseguir los objetivos a cualquier precio, incluso si eso supone transgredir las

normas éticas y vulnerar los derechos de los demás. La conducta agresiva puede traer como resultado a corto plazo consecuencias favorables, como una expresión emocional insatisfactoria, un sentimiento de poder y la consecución de los objetivos deseados. No obstante, pueden surgir sentimientos de culpa, una enérgica contra agresión directa en forma de un ataque verbal o físico por parte de los demás o una contra agresión indirecta bajo la forma de una réplica sarcástica o de una mirada desafiante. Las consecuencias a largo plazo de este tipo de conductas son siempre negativas.

COMPETENCIAS SOCIALES

Marroquín (2005), Son aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria. Son comportamientos o tipos de pensamientos que llevan a resolver una situación de una manera efectiva, es decir, aceptando para el propio sujeto y para el contexto social en el que esta entendidas de esta manera, las competencias sociales, pueden considerarse como vías o rutas hacia los objetivos del individuo...el termino habilidad o competencia nos indica que no se trata de un rasgo de personalidad, de algo más o menos innato, sino más bien de un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos.

Según Monjas (1999), las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo

Las relaciones interpersonales son consideradas como la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos. Las relaciones interpersonales son

contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad.

2.8 CARACTERÍSTICAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Oliveros (2004), refiere que al establecer las características de las relaciones interpersonales se debe tomar en cuenta diversos aspectos como lo son: Honestidad y sinceridad, Respeto y afirmación, Compasión, Compresión y sabiduría, Habilidades interpersonales y Destrezas.

Asimismo Cruz (2003), dice al respecto que el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y labase de estas relaciones interpersonales es la comunicación. Hablo particularmente de la manera en que solemos hablarles a aquellos con quienes usualmente entramos en contacto a diario, nuestros hijos, esposos, amigos o compañeros de trabajo.

Muchas veces, ya sea en forma pública o privada, se hacen referencia a otras personas en términos poco constructivos, especialmente cuando ellas se encuentran ausentes. Siempre se ha creído que es una buena regla el referirse a otras personas en los términos en que se quisieran que ellos se refiriesen a otros.

2.8.1 INADECUADAS RELACIONES INTERPERSONALES

Son trastornos de relación, término que designa la incapacidad de una persona para establecer relaciones sociales o intensificar los contactos interpersonales. En relación con este tipo de problemas, ampliamente extendidos, está la baja intensidad o debilidad para relacionarse como resultado de especiales estados anímicos o situaciones vitales (la

depresión, una perturbada autoestima y otras). La baja intensidad de las relaciones es característica en determinadas etapas de la vida y del desarrollo (en la tercera edad, pero también en situaciones de desempleo o por problemas psíquicos durante la pubertad), pero los trastornos de relación se generan, sobre todo, durante la primera etapa educativa. Las relaciones interpersonales se inician en la familia y dependiendo del patrón que tengan los hijos, podrán ser buenos o malos para dañar o conservar relaciones saludables, las cuales se reflejan en la familia, la escuela, los grupos y en el trabajo.

Por tanto las relaciones interpersonales es la forma de tratarnos uno a otro y en nuestro diario convivir aprendemos conductas negativas de relacionarnos que suelen herir a las personas que queremos, pero como aprendemos podemos desaprender y es el momento ahora para nosotros cambiar todas esas conductas que interfieren negativamente en nuestras relaciones interpersonales. Los roles familiares influye significativamente en las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a que los roles no son compartidas con la pareja, la cual influye en las actitudes.

2.9 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.9.1 Hipótesis General.

- La familia influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a los diferentes estilos de comunicación familiar y los roles familiares dentro del hogar.

2.9.2 Hipótesis Específicas.

- Los roles familiares influyen significativamente en las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a que los roles no son compartidas con la pareja, la cual influye en las actitudes y comportamientos en el centro de trabajo
- Los estilos de comunicación familiar influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a que el contacto afectivo familiar entre los miembros influye en las actitudes y comportamientos en el centro de trabajo

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo, donde se partió de un marco teórico para conocer la realidad así se dedujo a través del razonamiento lógico y se demostró la hipótesis que se planteó.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue descriptiva – explicativa ya que se su propósito es conocer el porqué de los hechos mediante la relación causa- efecto.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue no experimental porque se realizó sin manipular las variables independientes. Es decir, se observó los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural y se analizó.

3.4 ÁMBITO DE ESTUDIO.

La investigación se desarrolló en la Dirección General de Administración ubicada en la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM). Su sede central se encuentra en la Ciudad de Moquegua, en el Departamento de Moquegua.

3.5 MUESTRA

La muestra se determinó utilizando un muestreo de tipo probabilístico aplicando la formula estadística de muestreo aleatorio simple que consistió de seguir una serie de procedimientos estadísticos para obtener la muestra poblacional para ello se tuvo los siguientes datos.

Tamaño de población: $N = 93$

Proporción nombrados: $P = 0.5$

Proporción contratados: $Q = 0.5$

Nivel de significancia: $\alpha = 0-05$

Seguridad 95%: $Z = 1.96$

Error de muestreo: $E = 0.09$

Primera aproximación:

$$n_0 = \frac{(Z)^2 (P)(Q)}{(E)^2}$$

$$n_0 = \frac{(Z)^2 (P)(Q)}{(E)^2} = \frac{(1,96)^2 (0,50)(0,50)}{(0,09)^2} = 118,5679 = 119$$

Si $(n_0/N) \geq \alpha$ Entonces se corrige el tamaño de la muestra utilizando la siguiente

Formula. En caso contrario la muestra final queda como n_0

Como $119/172 = 0,485714 > \alpha = 0,05$, Entonces se procede a corregir la muestra:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} = \frac{119}{1 + \frac{(119 - 1)}{217}} = 70,352$$

Finalmente el tamaño de muestra fue de 70 trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional del Moquegua, de las cuales 11 fueron de la oficina de tecnología de investigación, 10 de la oficina de secretaria general, 10 de dirección de Bienestar Universitario, 11 de dirección de Actividades y Servicios Académicos, 10 de la Oficina de Recursos Humanos y finalmente 18 de la Oficina de Planificación y Desarrollo.

3.6 PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA JI CUADRADA X^2 :

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, entre los valores observados y esperados, tomando entre la VI Los roles familiares y la VD las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016. Considerando los siguientes pasos:

a) Prueba de Hipótesis:

Ho: No existe una relación significativa entre VI Los roles familiares y VD las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016.

Ha: Existe una relación significativa entre VI Los roles familiares y VD las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016.

Nivel de significancia

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

Prueba estadística utilizada:

Desde que los datos son cuantitativos, se usó la distribución chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

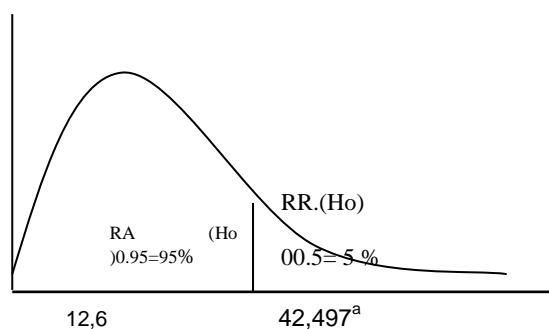
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

b) Región de Aceptación y Rechazo

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(k-1)(f-1), 0.95} = \chi^2_{6, 0.95} = 12,6$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{calculada} \leq 12,6$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 12,6$



c) *Cálculo de la Prueba Estadística: Uso del Paquete Estadístico SPSS versión 24*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,497 ^a	6	,001
Razón de verosimilitud	40,339	6	,000
Asociación lineal por lineal	20,550	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,77.

Se usó la fórmula para calcular los resultados teniendo:

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

$$\chi^2_{calculada} = 42,497^a$$

d) *Decisión*

Desde que $\chi^2_{calculada} = 42,497^a$ es mayor que $\chi^2_{tabla} = 12,6$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre VI; Los roles familiares y VD las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016, con un margen de error del 5% y nivel de confianza de 95%.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Se realizó la prueba de hipótesis utilizando la Chi – cuadrada, entre los valores observados y esperados, tomando como datos la VI estilos de comunicación familiar y VD las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras

administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016, Considerando los siguientes pasos:

a) Prueba de Hipótesis:

Ho: No existe una relación significativa entre la la VI estilos de comunicación familiar y VD las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016.

Ha: Existe una relación significativa entre la la VI estilos de comunicación familiar y VD las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016.

Nivel de significancia:

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

Prueba estadística utilizada:

Desde que los datos son cualitativos, se usó la distribución chi - cuadrado, que tiene la siguiente formula:

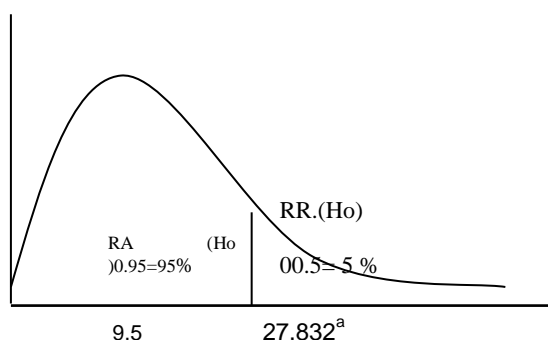
$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

b) Región aceptación y rechazo

Hallamos el valor de la $\chi^2_{\text{tablas}} = \chi^2_{(k-1)(f-1), 0.95} = \chi^2_{4, 0.95} = 9,5$

Región de Aceptación: si $\chi^2_{\text{calculada}} \leq 9,5$

Región de Rechazo : si $\chi^2_{calculada} > 9,5$



c) *Cálculo de la Prueba Estadística: Uso del Paquete Estadístico SPSS Versión 24*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,832 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	30,349	4	,000
Asociación lineal por lineal	,771	1	,380
N de casos válidos	70		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,51.

Usando la formula calculamos los resultados teniendo:

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

$$\chi^2_{calculada} = 27,832^a$$

d) **Decisión:**

Desde que $\chi^2_{calculada} = 27,832^a$ es mayor que $\chi^2_{tabla} = 9,5$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre VI: estilos de comunicación familiar y VD; las relaciones interpersonales en el

ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016, con un margen de error del 5% y nivel de confianza de 95%.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.7.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1.1 LA ENCUESTA

Mediante esta técnica se realizó las preguntas de forma estructurada relacionada a la investigación.

3.7.1.2 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA:

Esta técnica permitió profundizar conocimientos acerca del tema, explicar las razones que han motivado la elección de un problema, conocer el estado actual del tema (ideas, datos, evidencias).

3.7.1.3 OBSERVACIÓN

Esta técnica nos permitió recoger información que consiste básicamente, en observar y recoger las actuaciones, comportamientos y hechos tal y como las realizaban habitualmente, de esta forma nos permitió describir situaciones y contrastar la hipótesis que se planteó.

3.7.1.4 PAQUETE ESTADÍSTICO:

Nos permitió realizar el baseado de datos, así como revisiones lógicas de la información.

3.7.2 INSTRUMENTO.

3.7.2.1 CUESTIONARIO

Esta investigación utilizo un cuestionario con preguntas abiertas que permitió pulsar la opinión de los respondientes e integrar un conocimiento más amplio sobre el problema a investigar de las trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua.

3.7.2.2 FICHA DE REGISTRO DE DATOS

En esta investigación se utilizó la ficha de registro la revisión bibliográfica

3.7.2.3 GUÍA DE OBSERVACIÓN

Se aplicó a la investigación una guía de observación directa a fin de identificar el problema que se presenta, las actitudes y comportamientos de la realidad que rodea el contexto donde se encuentran laborando las mujeres administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este ítems se describe los resultados de la investigación según los objetivos planteados, asimismo se presenta tablas de doble entrada de las variables X1 y Y1 que representan a la familia y las relaciones interpersonales respectivamente.

4.1 RESULTADOS PARA EL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO 1

El primer objetivo específico fue: Conocer si los roles de pareja influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016. En estos ítems se consideró tablas, donde se encuentran la variable independiente roles familiares con sus respectivas dimensiones y la variable dependiente relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

En la tabla 1 se muestra el tipo de familia que poseen las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua así como, el tipo de jornada laboral que realizan en dicha institución.

TABLA 01
TIPO DE FAMILIA SEGÚN JORNADA LABORAL

Tipo de familia	Jornada Laboral					
	Tiempo completo		Tiempo parcial		total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Nuclear	32	45,7	10	14,3	42	60,0
Monoparental	3	4,3	2	2,9	5	7,1
Reconstruida	5	7,1	2	2,9	7	10,0
Extensa	0	0,0	16,	22,9	16,	22,9
Total	40	57,1	30	42,9	70	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Qquellon María

En la tabla 01 se observa que el 45,7% de las trabajadoras administrativas pertenecen a familias nucleares, que viven en un mismo hogar, compartiendo derechos, deberes, valores y la jornada laboral es a tiempo completo es decir el número de horas que la trabajadora está obligada a trabajar efectivamente son 8 horas diarias, lo cual significa que el modelo de la familia nuclear está cambiando y se está generando la ruptura de la imagen del modelo tradicional de la familia, por la creciente incorporación de la mujer al trabajo extra doméstico, generando la transformación de la dinámica interna de la vida familiar, modificando los roles y responsabilidades de unos y otros en el ámbito doméstico, También se observa que el 2,9% de las trabajadoras administrativas tienen el tipo de familia monoparental es decir está compuesta por un solo progenitor en este caso la madre y la jornada laboral es a tiempo parcial esto es una forma de empleo asalariado que ocupa menor número de horas por semana que las que están establecidas por la ley son considerados trabajadores a tiempo parcial aquellos que habitualmente trabajan menos de 30 o 35 horas por semana, algunas razones para trabajar a tiempo parcial, es el deseo de hacerlo por motivos personales para disponer de tiempo para el cuidado de los hijos o por

el recorte de horas en el contrato laboral aplicado por las empresas,coincidiendo con la investigación titulada “La incorporación de la mujer al mercado laboral, donde manifiesta Sandalio (2009), que “La relación entre pareja está experimentando cambios evidentes como: El aumento de la independencia económica (5,38%) y psicológica (5,10 %); estos no ponen en peligro la estabilidad de la relación y evidencia que el desempeño profesional de la mujer no se ve como una amenaza directa sobre la relación. Sin embargo, otros factores, como que la mayoría de las labores recaen sobre la mujer (4,13 %) o la falta de tiempo para comunicarse mejor (3,67 %) son factores que desequilibran la relación”.

Así como menciona Sandalio las familias nucleares siguen prevaleciendo pero el modelo de la familia nuclear está cambiando porque la mujer está incorporándose al mercado laboral y se está generando la ruptura de la imagen del modelo tradicional de la familia el cual concebía a la mujer como la que cuidaba a los hijos, atendía al esposo y realizaba los quehaceres del hogar; la mujer se está incorporando de manera masiva al trabajo remunerado y las parejas están experimentando cambios evidentes como el aumento de la independencia económica de la mujer, esto ha generado que el tiempo que dedican las mujeres administrativas a los miembros de su familia sea muy escasa, y tienen que recurrir a familiares o terceras personas(tíos, abuelos, vecinas, etc.) para que puedan brindarles su apoyo en el cuidado de los miembros de la familia.

TABLA 02

PERSONAS QUE APOYAN EN LAS TAREAS DEL HOGAR SEGÚN ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO

PERSONAS QUE APOYAN EN LOS QUEHACERES DEL HOGAR	ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES QUE PRACTICAN EN EL TRABAJO							
	Asertiva		Pasiva		Agresiva		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Pareja	2	2,9	13	18,6	2	2,9	17	24,3
Hijos	3	4,3	6	8,6	5	7,1	14	20,0
Personas externas	8	11,4	27	38,6	4	5,7	39	55,7
Total	13	18,6	46	65,7	11	15,7	70	100,0

Fuente: encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Quellon María

De acuerdo a la tabla 02 podemos apreciar que el 38,6% de las mujeres administrativas mencionan que quien le apoya en las tareas del hogar como lavar, cocinar, atender a sus hijos, son personas externas (tíos, abuelos o personas conocidas) ya que no reciben apoyo de sus parejas, los roles no son compartidos y solo cumplirían el rol de esposo proveedores que solo se dedican a traer dinero a la casa y los estilos de relaciones interpersonales que practican en el trabajo es pasiva ya que no es capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones o si lo hace es con falta de confianza y no participa activamente en las actividades de la institución. Por otro lado en un 7,1% indican que los hijos son los que ayudan en los quehaceres del hogar como atender a sus hermanos, lavar y cocinar es decir los roles no son compartidos con el esposo sino que los hijos asumen esta responsabilidad generalmente lo hacen las hijas mujeres porque aún existe la concepción machista de que si falta la madre en casa es la hija quien tiene que asumir la responsabilidad del hogar y los estilos de relaciones interpersonales que practican en el trabajo es agresiva ya que defiende sus derechos personales, expresa sus

pensamientos, sentimientos y opiniones de manera inapropiada transgrediendo los derechos de las otras personas.

Esto surge por una sobrecarga de trabajo doméstico por no contar con el apoyo del esposo, lo cual también es mencionado por Carrillo (2008), el autor explica que “Al ser jefas de hogar que trabajan y con hijos menores de 7 años concentran el mayor peso, cantidad e intensidad de trabajo tanto doméstico como remunerado. Enfrentan así mismo una menor disponibilidad de tiempo para el cuidado de sus hijos, en la medida que la crianza de los hijos menores de 7 años requieren mayor tiempo y dedicación, en especial, cuando no se cuenta con suficientes salas, cunas y guarderías públicas y privadas.”

Es por esto la mayoría de las mujeres acuden a personas externas (tíos, abuelos o personas conocidas) ya que los roles no son compartidos con el esposo, si bien es cierto reciben el apoyo de los hijos pero esto no es suficiente ni adecuado ya que los hijos tienen que cumplir sus obligaciones escolares, por eso es necesario la colaboración de la pareja en las tareas del hogar, ya que la mujer no dispone del tiempo suficiente por el horario de trabajo que sobre pasan las ocho horas diarias a más, la cual repercute en el ámbito laboral en las relaciones interpersonales, porque están preocupadas pensando en los hijos y las tareas de hogar .

TABLA 03

PERSONAS QUE APOYAN EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS SEGUN ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES

PERSONAS QUE LE APOYAN EN EL CUIDADO DE LOS HIJOS DE LOS HIJOS	ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES							
	Asertiva		Pasiva		Agresiva		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Ambos padres	3	4,3	0	0,0	0	0,0	6	8,6
Guardería	3	4,3	4	5,7	0	0,0	7	10,0
Sola	6	8,6	31	44,3	5	7,1	38	55,7
Familiares	0	0,0	14	20,0	4	5,7	18	25,7
Total	12	17,1	49	70,0	9	12,9	70	100,0

Fuente: encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad

Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Qquellon María E.

Se observa en la tabla 03 que el 44,3 % de las mujeres administrativas manifiestan que nadie le apoya en el cuidado de sus hijos y lo hacen ellas solas en lo mínimo que le alcanza el tiempo por las jornadas largas de trabajo ya que el esposo no comparte roles, haciendo responsables del cuidado de los hijos solo a la mujer y el estilo de relaciones interpersonales es pasiva ya que no expresan abiertamente sentimientos pensamientos y opiniones. Por otro lado en un 7.1 % indican que no reciben apoyo en el cuidado de hijos y son ellas solas las que se encargan de hacerlo y el estilo de relación interpersonal es agresiva ya que la expresión de sus pensamientos, sentimientos y opiniones es de una manera inapropiada e impositiva, Nuño (2008), manifiesta que “Las mujeres se encuentran estrechamente vinculada a un doble rol, un rol tradicional asociado al universo afectivo-familiar y a las responsabilidades del cuidado y un rol moderno, vinculado al trabajo en el espacio público y al reconocimiento social; un doble rol que se traduce a una doble jornada que representa un dilema entre el trabajo remunerado y las responsabilidades afectivas.”

Así como señala el autor es fundamental y muy necesario que la mujer administrativa cuente con el apoyo de su pareja en el cuidado de los hijos, pasar tiempo con ellos y poder compartir los roles que realiza en el hogar, ya que los hijos necesitan atención, cariño, comunicación y el tiempo no es suficiente para ella sola la cual debe ser compartida con la pareja, ya que la participación de la mujer en el ámbito laboral es muy importante, porque genera ingresos económicos al hogar y aporta en los gastos de la familia. Sin embargo en ocasiones en el ámbito laboral las relaciones interpersonales perjudican al trabajo ya que la comunicación es el elemento esencial para trabajar no sólo para estructurar mensajes claros que los demás, puedan entender, sino también, saber escuchar y comprender lo que otros intentan decir.

4.2 RESULTADOS PARA EL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO 2

El segundo objetivo específico fue: Identificar si los estilos de comunicación familiar influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016. En estos ítems se consideró tablas, donde se encuentran la variable independiente los estilos de comunicación familiar con sus respectivas dimensiones y la variable dependiente relaciones interpersonales.

En la tabla 4 se muestra los estilos de comunicación familiar que poseen las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua así como los estilos de relaciones interpersonales que practican en el trabajo.

TABLA 04
COMUNICACION FAMILIAR SEGÚN ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO

ESTILOS DE COMUNICACION FAMILIAR	ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES QUE PRACTICAS EN EL TRABAJO						Total	
	Asertiva		Pasiva		Agresiva		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Democrático	2	2,9	7	10,0	7	10,0	16	22,9
Permisivo	3	4,3	14	20,0	0	0,0	17	24,3
Autoritario	3	4,3	4	5,7	30	42,9	37	52,9
Total	8	11,5	25	35,7	37	52,9	70	100,0

Fuente: encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Quellon María E.

Se observa en la tabla 04 que el 42,9 % de las mujeres administrativas el estilo de comunicación con los miembros de su familia es autoritario, es decir se dan órdenes sin explicaciones y restringen la autonomía de los miembros de la familia y los estilos de relaciones interpersonales que practica en el trabajo es agresiva ya que la expresión de sentimientos, pensamientos y opiniones se dan de manera inapropiada (peleas, gritos , insultos, molestias), por otro lado solo en un 2,9% de mujeres trabajadoras administrativas indican que los estilos de comunicación familiar es democrática donde reconocen y respetan la individualidad y los derechos de cada miembro de la familia, y toman decisiones conjuntamente, fomentando comportamientos positivos y las relaciones interpersonales de las mujeres en el ámbito laboral es asertiva donde se hace un reconocimiento de la capacidad, opiniones y aportan eficazmente en el trabajo coincidiendo así con Álvarez & Gómez (2010), que indica que “La sobrecarga de rol tanto en lo laboral como en lo familiar afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el

conflicto y la ambigüedad de rol. Con respecto a las implicaciones psicosociales, se encontró que la salud se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Se halló; como factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia, el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades.”

Así como cita el autor la comunicación autoritaria que se da en las familias de las mujeres trabajadoras administrativas, no comparten roles solo ordenan, reclaman y toda la responsabilidad recae en la mujer de tal forma que el cansancio y en ocasiones el estrés acumulado del hogar repercute en las relaciones interpersonales en el trabajo se muestran agresivas siempre están a la defensiva, se siente inferior ante determinadas personas o en ciertas situaciones con una actitud dominante, la cual no permite un trabajo en equipo ni cumplir con la atención adecuada al cliente dificultándose así alcanzar las metas y objetivos de la institución.

TABLA 05

COMUNICACIÓN DE PAREJA SEGÚN RECEPTOR A OPINIONES DE COMPAÑEROS

ESTILO DE COMUNICACIÓN CON SU PAREJA	RECEPTOR A LAS OPINIONES DE COMPAÑEROS DE TRABAJO							
	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Democrático	1	1,4	9	12,9	0	0,0	10
Permisivo	3	4,3	18	25,7	5	7,1	26	37,1
Autoritario	8	11,4	22	31,4	4	5,7	34	48,6
Total	12	17,1	49	70,0	9	12,9	70	100,0

Fuente: encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Qquellon María

Se observa en la tabla 05, el 31,4 % de las trabajadoras administrativas manifiestan que el estilo de comunicación con su pareja es autoritaria, ya que las mujeres al dedicar el

mayor tiempo a su trabajo se encuentran agotadas en las responsabilidades de la labor económica y la labor del hogar, por lo que no dan calidad de tiempo para comunicarse de manera asertiva y solo a veces son receptores a las opiniones de sus compañeros de trabajo, también en un 5,7% manifiestan que cuando la comunicación con sus pareja es autoritaria donde existe no existe el respeto mutuo, la cooperación y los deberes son recíprocos nunca son receptores a las opiniones de sus compañeros de trabajo cumpliéndose lo que menciona Aparicio (2010), “La comunicación es la base de cualquier relación. Sin ella, no podemos llegar a un entendimiento ni a un conocimiento de nuestra pareja, por lo que daría lugar a un fracaso en la relación. Uno de los grandes errores en la comunicación es la falta de tiempo y dejarse llevar por el cansancio. Tenemos que hacer un esfuerzo y superarlo para estar con nuestra pareja, para hacer actividades con él, de lo contrario, si con frecuencia evitamos estar con él porque estamos excesivamente cansadas o no disponemos de tiempo, la relación se enfriaría y surgiría un distanciamiento entre ambos.”

Así como señala el autor la comunicación de pareja es fundamental e imprescindible para que haya una comunicación buena y fluida, donde las mujeres por el horario que cumplen en el trabajo, la escasa disponibilidad de tiempo e inadecuada calidad de tiempo en el hogar han dejado de comunicarse ya que cuando se ven solo son ordenes, reclamos, gritos y peleas, y así dejan de conocerse y comprenderse y la comunicación se torna de manera autoritaria entre las parejas abriendo una brecha entre los dos, que poco a poco se va haciendo cada vez más grande. Las mujeres administrativas dentro de la actividad laboral están obligadas a cumplir efectivamente su labor a su contrato de trabajo

pero no se está cumpliendo de manera eficaz ya que no son receptor a las opiniones de sus compañeros de trabajo.

TABLA 06

COMUNICACIÓN DE PADRES A HIJOS SEGÚN CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTILOS DE COMUNICACIÓN DE PADRES A HIJOS	CLIMA ORGANIZACIONAL ADECUADO RESPECTO A LA ATENCIÓN DE LOS CLIENTES							
	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Democrático	1	1,4	9	12,9	0	0,0	10	14,3
Permisivo	0	0,0	25	35,7	5	7,1	30	42,9
Autoritario	8	11,4	19	27,1	3	4,3	30	42,6
Total	9	12,9	53	75,7	8	11,4	70	100,0

Fuente: encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Qquellon María E.

En la tabla 06, las trabajadoras administrativas en un 35,7% indican que los estilos de comunicación de padres a hijos es permisivo no ponen reglas ni límites a los hijos y las mujeres administrativas en el ámbito laboral solo a veces propician un buen clima organizacional respecto a la atención de los clientes, por otro lado un 7.1 % de las mujeres trabajadoras administrativas declaran que la comunicación de padres a hijos también es permisiva donde ambos padres no explican a sus hijos las razones del establecimiento de las normas y en el ámbito laboral nunca propician un buen clima organizacional con sus compañeros respecto a la atención de calidad y productividad en la institución, así mismo Sánchez (2007), indica que “La comunicación es un punto de doble vía que conecta los sentimientos de padres e hijos. Ese es otro de los propósitos de la comunicación: acercar a los padres hacia sus hijos, establecer lazos de amistad, respeto, aprecio y valor. Cuando no hay comunicación no se conoce a las personas, los hijos se convierten en perfectos extraños

para los padres y viceversa, nunca se establece la confianza entre ellos, no hay vínculo ni amistad.”

Como menciona el autor la comunicación es la vía que conecta los sentimientos, emociones, de los hijos hacia sus padres, es el medio que permite conocer los problemas que afectan a los hijos mediante el cual dará a conocer las dificultades que pasan en su desarrollo personal, sin embargo estos padres tienen una comunicación permisiva con los hijos, la cual conlleva a que pueda generar a futuro, hijos rebeldes, manipuladores, desobedientes y la falta de respeto hacia ellos mismo, como madre se sienten frustradas por no poder brindar la atención necesaria a sus hijos y tratan de compensarlo consintiéndolos de manera inapropiada y repercute en el trabajo ya que no propician un buen clima organizacional respecto a la atención de los clientes, están coléricas estresadas y en consecuencia una mala atención al público.

4.3 RESULTADOS PARA LA HIPÓTESIS GENERAL:

La familia influye directamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016”

TABLA 07

ROLES FAMILIARES SEGÚN ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL
AMBITO LABORAL

ROLES FAMILIARES	ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO LABORAL							
							Total	
	Asertiva		Pasiva		Agresiva			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dedican tiempo a los hijos	4	5,7	4	5,7	3	4,3	11	15,7
Comparten quehaceres del hogar	1	1,4	0	0,0	1	1,4	2	2,9
Fomentan la comunicación	4	5,7	3	4,3	3	4,3	10	14,9
Ninguna	4	5,7	9	12,9	34	48,6	47	67,1
Total	13	18,6	16	22,9	41	58,6	70	100,0

Fuente: encuesta aplicada a mujeres trabajadoras Administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua por la Bach. Siancas Qqueillon María E.

En la tabla 07 se observa que el 48,6 % de las mujeres trabajadoras administrativas, no comparte roles con el esposo, no existe comunicación familiar fluida y los estilos de relaciones interpersonales en el ámbito laboral es agresiva ya que hacen prevalecer sus deseos, opiniones, sin respetar los derechos de los demás, son mujeres se evidencian conflictos conyugales, problemas familiares que surgen por la falta de concientización del hombre en la distribución equitativa de los roles, esto repercute en las relaciones interpersonales insatisfactorias en el ámbito laboral. Por otro lado en un 1,4 % de mujeres indican que en la familia se comparten roles se apoyan en los quehaceres del hogar como cocinar, lavar, atender a los hijos, y los estilos de relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres son asertivas tienen la capacidad de aserción consiguen sus objetivos, respetan a quienes los rodean, expresan sus ideas y actúan en el momento y lugar adecuados, con franqueza y sinceridad, muestran autenticidad en sus actos, tienen la capacidad de decidir de manera inmediata y objetiva, coincidiendo con Carrillo & Desiree (2011), que manifiesta “La mujer ha tenido a lo largo de los últimos años la necesidad de

inserción en el mercado laboral no solo por una necesidad económica en términos de aportar ingresos al hogar, sino también, por una transformación de roles y conductas presentadas en su organización familiar y laboral. Cuando las mujeres pertenecen a hogares biparentales con hijos puede que la probabilidad de ocupación resulte menor, ya que el estar casada y ser responsable de un hijo implica mayor carga para las mujeres, lo que podría dificultar su inserción en el mercado laboral.

Así como menciona el autor la inserción en el mercado laboral de la mujer por una necesidad económica en términos de aportar ingresos al hogar y por una transformación de roles ha generado carga de trabajo en la mujer, ya que en las familias aún se cree que el cuidado de los miembros de la familia y los quehaceres de la casa son responsabilidad de la mujer pero queda demostrado que es necesario que se cuente con el apoyo de la pareja y compartir los roles. El ambiente familiar que se vive ha repercutido de manera decisiva en las actitudes en el ámbito laboral de las mujeres, el cansancio, la frustración y en ocasiones el estrés acumulado estalla en el ámbito laboral por lo tanto, la vida en familia es un eficaz medio educativo al que debemos dedicar tiempo y esfuerzo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,439 ^a	6	,001
Razón de verosimilitud	20,567	6	,002
Asociación lineal por lineal	,000	1	,989
N de casos válidos	70		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,79.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi-cuadrado podemos determinar que existe alta influencia entre las dos variables “Familia y las relaciones

interpersonales en el ámbito laboral dado que el valor de significancia es 001 es menor a 0.05. Por lo tanto, se comprueba hipótesis planteada.

CONCLUSIONES

Primera: La familia influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la UNAM, se aprecia que un 48,6 % las mujeres trabajadoras administrativas tienen familias nucleares, que viven en un mismo hogar, donde no se comparte roles, no existe comunicación y los estilos de relaciones interpersonales en el ámbito laboral es agresiva, son mujeres que hacen prevalecer opiniones, evidencian conflictos conyugales, problemas familiares que repercute en las relaciones interpersonales insatisfactorias en el ámbito laboral. Considerando los resultados según la prueba de hipótesis Chi Cuadrada podemos determinar que existe alta influencia a nivel general entre la familia y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las trabajadoras administrativas de la UNAM, con un nivel de Significancia de 001 % mucho menor al 005% con un nivel de confianza de 95%.

Segunda: Los roles familiares influyen significativamente en las relaciones interpersonales que se practican en el ámbito laboral de las trabajadoras administrativas de la UNAM, según los resultados obtenidos de un 38,6% se determina que las personas que apoyan en lo quehaceres del hogar son personas externas (tíos, abuelos, vecinas, cuidadoras), quienes apoyan en el cuidado, atención y dedicación a los hijos por lo tanto los roles familiares no son compartidos con el esposo, estas mujeres por la obligación de trabajo, el estrés acumulado llevan toda esa carga al ámbito laboral y la relación interpersonal que practica es pasiva, no participan activamente tienen dificultad al expresar sus sentimientos, emociones y opiniones.

De tal forma que existe una relación significativa entre los roles familiares y las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas de la UNAM con un nivel de Significancia de 001% y nivel de confianza de 95%.

Tercera. Los estilos de comunicación familiar influyen significativamente en las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativa de la UNAM, se demuestra que el 42,9 % de las mujeres administrativas tienen un estilo de comunicación autoritaria con los miembros de su familia debido a la inadecuada calidad de tiempo ya que en vez de usar las pocas horas libres que disponen por su jornada laboral para tener una comunicación asertiva se dedican a dar órdenes, reclamar y discutir la responsabilidad en los quehaceres del hogar. De tal forma que existe una relación significativa entre los estilos de comunicación familiar y las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua, con un nivel de Significancia de 003% y nivel de confianza de 95%.

RECOMENDACIONES

Primera: Que la Unidad de Salud y Asistencia Social, realice gestiones a la oficina de Psicología con el propósito de que de manera interdisciplinaria se haga cargo individualizado de los casos de familia (padres e hijos) de las trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua para que ambos padres asuman con responsabilidad las tareas del hogar como: El cuidado, dedicación y atención a los hijos, quehaceres domésticos (limpiar, cocinar, ir de compras), ya que la mujer realiza roles en lo público y privado y son las que están asumiendo de forma mayoritaria el conflicto entre el trabajo y familia.

Segunda: Que la Oficina de Bienestar Universitario a través de la Unidad de Salud y Asistencia Social con la intervención profesional del Trabajador y un equipo interdisciplinario implemente programas integrales y talleres dirigidos a los miembros de cada trabajador(a), con la finalidad de fortalecer las relaciones familiares, la importancia de la familia, la distribución de roles y/o responsabilidades y deberes dentro del hogar, la importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, así mismos a través de la celebración de días importantes para la institución se debe incentivar la participación de los hijos y parejas del trabajador (a) con la finalidad de que puedan disfrutar el momento y pasarlo en la compañía de la familia para mejorar los vínculos afectivos y fortalecer los vínculos laborales.

Tercera: Que la Universidad Nacional de Moquegua que a través de la Oficina de Bienestar Universitario con la participación de la Unidad de Salud y Asistencia Social elabore y ejecute un proyecto social interdisciplinario denominado “Orientación familiar

como herramienta para prevenir las inadecuadas relaciones interpersonales en el ámbito laboral” con la finalidad de Contribuir al desarrollo de fortalezas y potencialidades para el enfrentamiento de sus problemas y dificultades para aportar a los procesos de cambio social e institucional.

Cuarta: Al Ministerio de Educación incluir en sus políticas educativas mayor importancia a la equidad de género, para que los niños asuman con responsabilidad la distribución de roles y se cambie el concepto machista de que la mujer es la responsable del cuidado del hogar ya que a futuro ellos constituirán familias y asumirán de manera responsable el compartimiento de roles del hogar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, & Gómez, (2010) “*Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleos*” Pensamiento Psicológico, pp. 89-106. Recuperado de [http://www. redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006), Cali-Colombia.
- Alvear, M. (2011) “*Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia* (tesis de postgrado) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Amarís, M. (2004) “*Roles parentales y el trabajo fuera del hogar*” Psicología desde el Caribe, pp. 15-28. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301303>, Colombia.
- Aparicio, (2010) “*Relaciones familiares y nuevas tecnologías en el siglo XXI*”, México: Learning.
- Astudillo, K. (2013) “*Caso de las mujeres que laboran en continental tire andina s.a., en el cantón cuenca, en los años 2010-2013*” (Tesis de Pregrado) Universidad de Cuenca Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Carrera de Gestión Social Trabajo y Género, Ecuador.
- Bee, H. & Mitchell, S. (1987) “*El desarrollo de la persona en todas las etapas de su vida*”. México: Harla.
- Carrillo & Desiree. (2011) “*Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación del balance entre familia y trabajo*” (Tesis de Pregrado), Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Carrillo, (2008) “*Evaluación cualitativa al diseño, gestión e implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar*” Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Chile.
- Consejo de Europa (1999) “*Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*” Informe final del grupo de especialistas, Instituto de la Mujer, Madrid-España.

- Díaz, R. & Armenta, C. (2008) “*Comunicación y Satisfacción: Analizando la Interacción de Pareja*”. *Psicología Iberoamericana*, 16 pp. 23-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915922004>, Mexico.
- Escobar, M. (2001) “*La comunicación en la relación de pareja*”. Universidad de ciencias pedagógicas Enrique José Varona-Cuba: Selvi
- Figueroa & Mariñan (2012) “*Conflicto familia-trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas del gran concepción y de cabrero*” (Tesis de Pregrado) Universidad de Concepción, Chile.
- Giddens, A. (1989) “*Definiciones de Familia*” Colección: Universidad Textos. Madrid-España: Alianza
- Membrillo, A. (2004) “*Roles familiares y de grupo*” Departamento de Medicina Familiar UNAM-México.
- Mendizábal, Antxon (2008), *Proyectiva sobre la evolución de la economía-mundo capitalista* (aproximación analítica de algunas tendencias), VI Reunión Economía mundial, Universidad del País Vasco.
- N. & otros (2012) “*Conflicto familia trabajo, estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público y privado de las comunas de la gran concepción y de cabrero-Concepción*” (Tesis de Pregrado) Universidad de Concepción, Chile.
- Nuño, (2008) “*La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género*” (Tesis de Doctorado) Universidad Complutense De Madrid, España.
- O'Donnell, & Becerra, M. (2001) “*Comunicación entre padres e hijos*”. Madrid: Taurus
- Palacio, J. (2010) “*La comunicación familiar en asentamientos, Family communication in subnormal settlements*”. *Psicología desde el Caribe*, pp. 1-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21315106002>, Colombia.
- Parra, H. (2005) “*Relaciones que dan origen a la familia*” (tesis de postgrado) Universidad de Antioquia Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Medellín-Colombia.

- Robles, C. & Di, L. (2012) “*El concepto de familia y la formación académica en Trabajo Social*” Debate público Reflexión del trabajo social, pp. 1-12, Argentina.
- Sánchez, (2007) “*comunicación familiar punto de doble vía*” México: Moro
- Sánchez, R. & Díaz ,R. (2003) “*Patrones y estilos de comunicación de la pareja*” Anales de Psicología, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16719208>, México.
- Sandalio, (2009) “*La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*” Madrid: IESE
- Todaro, y S. Yáñez, (eds.2004) “*El trabajo de transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*” Santiago- Chile: CEM
- Viveros, E. (2010) “*Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para Latinoamérica*. Universidad Católica del Norte, pp.388-406, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194214587017>, Colombia

ANEXOS

ANEXO 01

Variables	Categorías	Indicadores	Indice
VARIABLE INEPENDIENTE FAMILIA	Roles de pareja	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Edad</i> 	- 22 a 25 - 26 a 30 - 31 a 40 - 50 a mas
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tipo de familia</i> 	- Familia nuclear - Familia estensa - Familia monoparental - Familia reconstruida
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Distribución de tareas</i> 	- Pareja - Hijos - Padres
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cuidado de los miembros de la familia</i> 	- Sola - Pareja - Personas externas - Padres - Instituciones.
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tiempo que dedica a hijos</i> 	- 1 a 2 horas semanales - 3 a 4 horas semanales
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>comunicación familiar</i> 	- democrático - Permisivo - agresivo
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comunicación conyugal</i> 	- Democrático - Permisivo - Autoritario

	Comunicación familiar	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Formas de comunicación entre padres e hijos</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - . Permisivo - Autoritario - Asertivos
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>frecuencia de comunicación con sus hijos</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Diario - Quincenalmente - Semanalmente - Dos veces al mes - Una vez al mes - Menos de una vez al mes
<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jornada laboral</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo completo - Tiempo parcial
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Estilos de relaciones interpersonales en el trabajo en equipo</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Asertiva - Pasiva - Agresiva -
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>receptor a la opiniones de tus compañeros</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Asertiva - Pasiva - Agresiva
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>receptividad al cliente</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - A veces - Nunc
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>clima organizacional en atención a clientes</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - A veces - Nunca

ANEXO 02

FAMILIA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERDIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

<p>Pregunta General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo influye la familia en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016? <p>Preguntas Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la influencia de los roles familiares en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras 	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinaran la influencia familiar en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer si los roles de pareja influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 	<p>Hipótesis general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La familia influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a los diferentes estilos de los roles familiares dentro del hogar. <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los roles familiares influye significativamente en las relaciones interpersonales de las mujeres trabajadoras administrativas en el ámbito laboral de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a que los roles no son 	<p>Variable Independiente:</p> <p>FAMILIA</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Tipo de familia - Distribución de tareas - Cuidado de los miembros de la familia - Obligaciones de la mujer - Tiempo que dedica a la familia - Tiempo destinado a la comunicación. - comunicación familiar - Comunicación conyugal - frecuencia de comunicación con la pareja - comunicación con los hijos - frecuencia de comunicación con sus hijos - Estilos de relaciones interpersonales en el ámbito laboral
---	--	---	---	---

<p>administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016?</p> <p>- ¿de qué manera influye los estilos de comunicación familiar en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de la mujer trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016?</p>	<p>- Identificar si la comunicación familiar influye en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de la mujer trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016</p>	<p>compartidas con la pareja, la cual influye en las actitudes y comportamientos en el centro de trabajo</p> <p>- los estilos de comunicación familiar influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016 debido a que contacto afectivo familiar entre los miembros influye en las actitudes y comportamientos en el centro de trabajo</p>	<p>- Estilos de relaciones interpersonales que prácticas entre grupo de amigos</p> <p>- Actitud que asume frente a una riña y/o pleitos</p> <p>- receptor a la opiniones de tus compañeros</p> <p>- receptividad al cliente</p> <p>- clima organizacional en atención a clientes</p> <p>- afectiva al cliente</p>
---	--	--	---

ANEXO 03UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA

Estimado señora tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. con la finalidad de contestar las siguientes preguntas para la investigación que se va a realizar; todos los datos obtenidos serán de estricta confidencialidad en la cual Usted será participe.

FAMILIA

¿Qué edad tiene Usted?

20-25

30-35

40-45

50 a más

1. Su tipo de familia es:

- a) Familia nuclear.
- b) Familia monoparental.
- c) Familia reconstruida.
- d) Familia extensa

ROLES FAMILIARES.

2. ¿Cuáles son los roles que cumple cuando se encuentra en su hogar?

- a) Cuidado de los hijos.
- b) Atención al conyugue.
- c) Quehaceres de la casa

3. ¿Con quién dedica el tiempo a sus hijos?

- a) Sola

- b) Pareja
 - c) Ambos
 - d) Familiares
 - e) Terceras personas
 - f) Guardería.
4. ¿Quién le apoya en las tareas de su hogar?
- a) Pareja
 - b) Hijos
 - c) Personas externas

COMUNICACIÓN FAMILIAR

5. ¿Cómo es la comunicación en su familia?
- a) Comunicación constante
 - b) Escasa comunicación
 - c) Falta de comunicación
6. ¿estilo de comunicación con su pareja?
- a. Permisivo
 - b. Autoritario
 - c. Asertivos
7. ¿Formas de comunicación entre padres e hijos?
- a) El dialogo con respeto, escuchan opiniones, apoyan. (democrático)
 - b) Ausencia de dialogo, riñas, amenazas, obligan,(autoritario)
 - c) Dialogo débil, con miedo a consecuencias, (permisivo)
8. ¿ RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO LABORAL
9. ¿Cuál es la modalidad de su trabajo?

- a) Nombrada
 - b) Contratada
10. ¿Cómo es su jornada laboral?
- a) A tiempo completo
 - b) A tiempo parcial
11. ¿Estilos de relaciones interpersonales que prácticas en el trabajo equipo?
- a) Asertiva
 - b) Pasiva
 - c) Agresiva
12. ¿Eres receptor a las opiniones de tus compañeras de trabajo?
- a) Siempre
 - b) a veces
 - c) Nunca
13. ¿Propician un buen clima organizacional respecto a la atención de los clientes?
- a) Siempre
 - b) a veces
 - c) Nunca
14. ¿Cooperas de forma afectiva con la necesidad de los clientes?
- a) Siempre
 - b) a veces
 - c) Nunca

ANEXO 04

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

GUÍA DE OBSERVACIÓN

La presente guía de Observación va dirigida a las trabajadoras de la Universidad Nacional de Moquegua.

DATOS GENERALES:

NOMBRE Y/O APELATIVO.....

EDAD:.....

1.- CARACTERÍSTICAS DE FAMILIARES

1.1. Describir como es su relación con los miembros de su familia

.....
.....

1.2. Frecuencia que se comunican entre pareja e hijos

.....
.....

1.3 Forma de distribución de las tareas del hogar

.....
.....
.....

2. - CARACTERÍSTICAS LABORALES

2.1. Describa como es la relación con sus compañeros

.....
.....

2.2. Describa la forma de atención a los usuarios

.....
.....

3. CARACTERÍSTICAS DE RECREACIÓN

3.1. Describir el tipo de actividad recreativa que practica

.....
.....

3.2. Describir con quien comparte su actividad recreativa

.....
.....