

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL CUSCO, 2024**

PRESENTADO POR:

BR. EDWAR ROY HILARION RAMOS

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

ASESORA:

MGT. KAROLA ESPEJO ABARCA

CUSCO - PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** KAROLA EPEJO ABRACA
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y COMPROMISO
..... ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE
..... UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL CUSCO, 2024

Presentado por: EDUARDO HUASION RAMOS DNI N° 42955607 ;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de
Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 6 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 12 de JUNIO de 2026



Firma

Post firma: Karola Epejo Abraca

Nro. de DNI: 45934597

ORCID del Asesor: 0000-0002-3004-9919

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:599153365

Edwar Hilarion Ramos

CLIMA_SOCIAL_FAMIIAR_Y_COMPR_ORGANIZACIONAL EDWAR FINAL.pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:599153365

120 páginas

Fecha de entrega

10 jun 2026, 10:50 p.m. GMT-5

21.450 palabras

Fecha de descarga

10 jun 2026, 11:05 p.m. GMT-5

128.517 caracteres

Nombre del archivo

CLIMA_SOCIAL_FAMIIAR_Y_COMPR_ORGANIZACIONAL EDWAR FINAL.pdf

Tamaño del archivo

3.7 MB

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 2%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión



Texto oculto

1 caracteres sospechosos en N.º de página

El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Primeramente, dedicar la presente investigación a DIOS, por estar siempre a mi lado, sobre todo por rodearme con personas muy bendecidas, por mantenerme con buena salud y guiarme siempre en este crecimiento de vida.

De manera especial, agradezco a mi amada esposa Luz Elvita Hincho Carita, mi compañera de vida incondicional, por su amor, paciencia y apoyo constante, que han sido fundamentales en cada etapa de este camino y por nunca dejar de creer en mí.

A mis hijos Anghela Estephanie, Valentino Anghelo y Marcelo Gregori, quienes son mi verdadero amor, mayor orgullo y la inspiración que me impulsa a superarme día a día.

A mi madre Ruth F. Ramos Ttito, ejemplo de esfuerzo y perseverancia, por enseñarme con su vida el valor del sacrificio y la dedicación, y por su apoyo incondicional.

A mi hermana Karen Barrios Ramos, por demostrar su amor incondicional y estar presente en todas las etapas de mi familia.

A mis suegros Elías Hincho y Lucila Carita, por su cariño, comprensión y respaldo al considerarme como un hijo más, acompañándome con generosidad y palabras de aliento en este proceso.

A mis cuñadas Ruth, Lucy y mi cuñado Sage, por ese afecto de hacerme sentir un hermano más en su familia y por su apoyo imparcial en cada decisión.

Este logro no es solo mío, sino también de ustedes, que han sido parte esencial de esta meta alcanzada.

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a la Mgt. Karola Espejo, al Dr. Edgar Yarahuamán, Dr. Arturo Zúñiga, Dr. Edgar Sánchez, Dr. Midwar Olarte, Mgt. Guido Torres, Mgt. Roxana Masías, Mgt. Jacqueline Infantas y a todos los docentes de la Escuela Profesional de Psicología por su valiosa enseñanza, guía y compromiso en mi formación profesional.

Extiendo también mi agradecimiento al Dr. Edilberto Zela, Sra. Yolanda Vigil, Rolando Durán, Dra. Paulina Taco, Sra. Luzby Granadino, y a todo el personal administrativo nombrado y CAS, por su apoyo y aliento constante.

Asimismo, a mis compañeros de trabajo del Vicerrectorado Académico, así como al área de Grados y Títulos, al SINTUC, SINCAS, RCU y Unidad de Recursos Humanos, por su colaboración, compañerismo y respaldo a lo largo de este proceso.

De igual manera, manifiesto mi gratitud a mi tía Juana Carita y Mariano Puma, y a la familia Velasco Carita, por su constante apoyo y cariño. Del mismo modo, a mis tíos Zenaida y su esposo Américo, a mi tío Marco y su esposa Edith, Marisol y Alely, por su presencia y aliento en todo momento.

Asimismo, mi cariño y reconocimiento sincero a mi tía Octaviana Yanquirimachi y a su familia, y a mi tía María Chihuantito junto a su familia, por su respaldo y afecto.

Finalmente, deseo expresar mi reconocimiento a mis compañeros de facultad Oshiro Cascamayta, Jordán González y Ánghela Choquecondori, por su amistad, compañerismo y apoyo durante esta etapa académica.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, observándose clima social familiar favorable y alto compromiso organizacional. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra fue de 141 trabajadores administrativos nombrados, a quienes se aplicaron instrumentos para evaluar el clima social familiar y el compromiso organizacional. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 65.2% de los participantes presentó nivel alto de clima social familiar, y el 58.9% mostró nivel alto de compromiso organizacional. La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos no presentaban distribución normal ($p < 0.05$), por lo que se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados inferenciales demostraron una relación significativa, positiva y considerable entre el clima social familiar y el compromiso organizacional ($Rho = 0.586$; $p = 0.000$). Del mismo modo, se encontró relación significativa entre las dimensiones relaciones ($Rho = 0.569$), desarrollo ($Rho = 0.395$) y estabilidad ($Rho = 0.341$) del clima social familiar con el compromiso organizacional. Se concluye que un adecuado clima social familiar favorece mayores niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos, evidenciando que las relaciones familiares positivas, la estabilidad emocional y el desarrollo personal influyen favorablemente en la identificación, permanencia y responsabilidad hacia la institución. Los hallazgos resaltan la importancia de promover estrategias institucionales orientadas al bienestar familiar y emocional para fortalecer el compromiso laboral.

Palabras clave: *Clima social familiar, Compromiso organizacional, Trabajadores administrativos nombrados, Universidad pública.*

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between family social climate and organizational commitment among tenured administrative staff at a Public University in Cusco, 2024, where favorable family social climate and high organizational commitment were observed. The study had a quantitative, basic approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 141 tenured administrative staff, to whom instruments were applied to assess family social climate and organizational commitment. The descriptive results showed that 65.2% of the participants presented a high level of family social climate, and 58.9% showed a high level of organizational commitment. The Kolmogorov-Smirnov normality test indicated that the data did not present a normal distribution ($p < 0.05$), so Spearman's Rho non-parametric test was used. The inferential results demonstrated a significant, positive, and considerable relationship between family social climate and organizational commitment ($Rho = 0.586$; $p = 0.000$). Likewise, a significant relationship was found between the dimensions of relationships ($Rho = 0.569$), development ($Rho = 0.395$), and stability ($Rho = 0.341$) of family social climate and organizational commitment. It is concluded that an adequate family social climate favors higher levels of organizational commitment among administrative staff, showing that positive family relationships, emotional stability, and personal development favorably influence identification, permanence, and responsibility toward the institution. The findings highlight the importance of promoting institutional strategies aimed at family and emotional well-being to strengthen work commitment.

Keywords: family social climate, organizational commitment, employees, administrator.

Introducción

La familia constituye el principal espacio de socialización y desarrollo emocional del ser humano, debido a que en ella se establecen las primeras relaciones afectivas, normas, valores y formas de interacción que influyen en la conducta y personalidad de los individuos. En este contexto, el clima social familiar adquiere gran importancia. Por otro lado, el compromiso organizacional constituye uno de los factores más relevantes dentro de las instituciones, debido a que se relaciona con el grado de identificación, lealtad, permanencia y esfuerzo que los trabajadores manifiestan hacia la organización donde laboran. Los trabajadores comprometidos suelen mostrar mayor motivación, responsabilidad, productividad y disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Diversas investigaciones han demostrado que las condiciones familiares y emocionales de las personas pueden influir significativamente en su desempeño y actitud frente al trabajo. En ese sentido, el clima social familiar podría constituir un factor importante asociado al compromiso organizacional, ya que las relaciones familiares positivas, el apoyo emocional y la estabilidad del hogar favorecen el bienestar integral de los trabajadores y repercuten en su identificación con la institución.

En el contexto de las instituciones públicas, particularmente en las universidades, los trabajadores administrativos cumplen un rol esencial para el funcionamiento organizacional, debido a que participan en los procesos de gestión, atención y soporte institucional. Sin embargo, las exigencias laborales, responsabilidades familiares y condiciones sociales pueden influir en su nivel de compromiso organizacional. Por ello, resulta pertinente analizar cómo el clima social familiar se relaciona con el compromiso organizacional en esta población.

En función de ello, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. Asimismo, se analizaron las dimensiones relaciones, desarrollo y estabilidad del clima social familiar y su asociación con el compromiso organizacional.

En el capítulo I se describe la realidad problemática, los problemas y objetivos de la investigación., además de la justificación de esta. En el capítulo II se presenta el marco teórico, el mismo que tiene los antecedentes de la investigación, que han sido divididos en internacionales, nacionales y locales; también se tienen las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El capítulo III describe las hipótesis y variables, mientras que el capítulo IV tiene la metodología, considerando nivel de la investigación la descripción de la población y muestra y describiendo los instrumentos que se han usado, además de las técnicas de procesamiento de información. En el capítulo V se tienen los resultados de la investigación desde aquellos que son descriptivos, hasta los que son inferenciales y muestras las correlaciones. El capítulo VI tiene la discusión en la que se compara los resultados obtenidos con la información de los antecedentes y las bases teóricas, además de analizar de forma crítica las similitudes y diferencias encontradas. En el capítulo VII se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

INDICE

Resumen	iii
Abstract	iv
Introducción	v
Índice de Tablas	x
Índice de figuras	xii
Capítulo I.....	1
Planteamiento de la Investigación.....	1
1. Planteamiento de la Investigación.....	1
1.1. Descripción del problema de investigación.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1 Problema General.....	5
1.2.2 Problemas Específicos.....	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4. Justificación.....	6
1.4.1. Valor social	7
1.4.2. Valor teórico.....	7
1.4.3. Valor metodológico.....	8
1.4.4. Valor aplicativo	8
Capítulo II	10
Marco Teórico	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1 Antecedentes internacionales	10
2.1.2 Antecedentes nacionales	12
2.1.3 Antecedentes regionales.....	16
2.2 Bases teorico-científicas.....	17
2.2.1 Clima social familiar	17
2.2.1.1 Modelos del clima social familiar	18
2.2.1.2 Influencia del Clima Social Familiar.....	19
2.2.1.3 Dimensiones del clima social familiar.....	21

2.2.2 Compromiso organizacional	23
2.2.2.1 Modelos Teóricos del Compromiso Organizacional	24
2.2.2.2 Dimensiones del Compromiso Institucional.....	28
2.3 Definición de términos básicos	30
Capítulo III	33
Hipótesis y Variables	33
3.1 Hipótesis.....	33
3.1.1 Hipótesis general.....	33
3.1.2 Hipótesis específicas.....	33
3.2. Variables	34
Capítulo IV.....	37
Metodología	37
4.1 Tipo de investigación	37
4.2 Diseño de investigación	37
4.3 Población y muestra	38
4.3.1 Población	38
4.3.2 Muestra	39
4.4 Métodos y técnicas de investigación.....	39
4.4.1 Validación de constructo o contenido.....	41
4.4.2 Confiabilidad.....	46
4.5 Técnicas de procesamiento de datos	47
4.6 Matriz de Consistencia	48
Capítulo V	50
Resultados	50
5.1 Descripción sociodemográfica de la investigación	50
5.2. Estadística descriptiva aplicada al estudio	57
5.2.1. Resultado del objetivo específico 1.....	57
5.2.2. Resultado del objetivo específico 2.....	58
5.4. Resultado respecto al objetivo general.....	64
Capítulo VI.....	67
Discusión.....	67
Capítulo VII	78
Conclusiones y Recomendaciones	78
Referencias	81

Anexos.....	86
-------------	----

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización	35
Tabla 2: V de Ayken	42
Tabla 3: Validez de contenido escala del clima social familiar (FES)	43
Tabla 4: Validez de contenido Cuestionario de Compromiso Organizacional	45
Tabla 5: Escala de valoración de confiabilidad Alfa de Cronbach	46
Tabla 6: Muestra piloto	46
Tabla 7: Confiabilidad del Test clima social familiar	47
Tabla 8: Confiabilidad del test Compromiso organizacional	47
Tabla 9: Matriz de consistencia	48
Tabla 10: Sexo de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	50
Tabla 11: Edad de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	50
Tabla 12: Grado de instrucción de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	51
Tabla 13: Procedencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	52
Tabla 14: Estado civil de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	53
Tabla 15: Convivencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	54
Tabla 16: Número de hijos de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	55
Tabla 17: Niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	57
Tabla 18: Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	58
Tabla 19: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov	59
Tabla 20: Relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	60
Tabla 21: Relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	62
Tabla 22: Relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso	

organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024 63

Tabla 23: Relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024 65

Índice de figuras

Figura 1. Sexo de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	50
Figura 2. Edad de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	51
Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	52
Figura 4. Procedencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	53
Figura 5. Estado civil de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	54
Figura 6. Convivencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	55
Figura 7. Número de hijos de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	56
Figura 8. Niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	57
Figura 9. Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	58
Figura 10. Diagrama de dispersión entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	61
Figura 11. Diagrama de dispersión entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	62
Figura 12. Diagrama de dispersión entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	64
Figura 13. Diagrama de dispersión entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024	66

Capítulo I

Planteamiento de la Investigación

1. Planteamiento de la Investigación

1.1. Descripción del problema de investigación

La familia constituye el principal sistema de apoyo y una fuente esencial de bienestar psicológico para el individuo, ya que en su interior se desarrollan procesos afectivos, emocionales y relacionales que influyen directamente en la salud mental y en la calidad de vida, desde este enfoque, la familia no solo cumple una función social, sino que también actúa como un espacio donde se construyen recursos psicosociales como la autoestima, la regulación emocional y las habilidades de afrontamiento, estas capacidades, adquiridas y fortalecidas en el entorno familiar, se proyectan posteriormente en otros contextos, especialmente en el ámbito laboral, influyendo en la manera en que las personas se relacionan, enfrentan demandas y se comprometen con sus responsabilidades.

En el ámbito organizacional, los trabajadores representan el eje central del funcionamiento institucional, dado que su desempeño, motivación y disposición determinan el logro de objetivos y la calidad del servicio. En este sentido, las condiciones externas al trabajo, particularmente el entorno familiar, adquieren relevancia al incidir en el estado emocional y psicológico del trabajador, un adecuado nivel de bienestar psicológico, favorecido por un entorno familiar positivo, contribuye a una mejor adaptación laboral, relaciones interpersonales saludables y mayor disposición hacia el cumplimiento de metas organizacionales.

El clima social familiar, entendido como la percepción que tienen los miembros de una familia sobre las relaciones interpersonales, la comunicación, el apoyo emocional y la cohesión

dentro del hogar (Ramos y Risco, 2019), se posiciona como un factor determinante en el bienestar psicológico. Un clima familiar caracterizado por la confianza, el soporte emocional y la comunicación efectiva promueve estabilidad emocional y seguridad personal, por el contrario, un entorno familiar conflictivo o poco cohesionador puede generar estrés, ansiedad y desequilibrio emocional, afectando negativamente el funcionamiento del individuo en otros contextos.

Diversos estudios sostienen que la relación entre familia y trabajo es bidireccional. Clark (2007) señala que ambos ámbitos se influyen mutuamente, generando efectos tanto positivos como negativos, cuando el clima familiar favorece el bienestar psicológico, se facilita el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual incrementa la motivación, la satisfacción y el compromiso en el trabajo, en contraste, los conflictos familiares tienden a trasladarse al entorno laboral, manifestándose en conductas como irritabilidad, distracción, baja tolerancia y disminución del rendimiento.

El compromiso organizacional, definido como el grado de identificación, implicación y vínculo emocional del trabajador con la organización (Robbins, 1998), es un componente clave para el éxito institucional. Meyer y Allen (1991) plantean que este compromiso se expresa a través de tres dimensiones: afectiva, de continuidad y normativa, estas dimensiones no solo dependen de factores organizacionales, sino también de condiciones personales y contextuales, entre las que destaca el bienestar psicológico derivado del entorno familiar.

La evidencia empírica muestra que el compromiso organizacional es un desafío a nivel global. Según Gallup (2025), únicamente el 21% de los trabajadores se consideran comprometidos con su trabajo, mientras que el 62% no lo está y el 17% se encuentra activamente descomprometido, estos datos reflejan la necesidad de comprender los factores

que fortalecen el vínculo entre el trabajador y la organización, incluyendo aquellos provenientes del ámbito familiar. En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) sostiene que el compromiso se incrementa cuando existen condiciones que favorecen el bienestar integral del trabajador, lo cual incluye tanto el entorno laboral como el familiar.

En el contexto peruano, se evidencia una interacción compleja entre trabajo y familia. El Informe del Capital Humano (2018) señala que el 62% de los trabajadores labora más de 48 horas semanales, lo que limita el tiempo disponible para la vida familiar, a pesar de ello, el 60% considera a la familia como su principal fuente de satisfacción, lo que refuerza su rol como soporte psicológico fundamental, asimismo, Taber y Quispe (2020) indican que, aunque un 60% percibe tener equilibrio entre su vida laboral y familiar, un 40% no logra este balance, lo que puede afectar su bienestar emocional y compromiso organizacional.

En las organizaciones, la falta de compromiso constituye una preocupación relevante. Deloitte Perú (2015) reporta que el 87% de los líderes considera este aspecto como el principal problema en la gestión del talento humano, en este contexto, el bienestar psicológico del trabajador, influido por su entorno familiar, se convierte en un elemento clave para fortalecer su compromiso organizacional. Un trabajador que experimenta estabilidad emocional y apoyo en su entorno familiar tiende a mostrar mayor identificación con la organización, disposición para el trabajo y resiliencia frente a las demandas laborales.

En el sector público peruano, se ha observado que las condiciones familiares influyen significativamente en el compromiso organizacional (García, 2005). En particular, los trabajadores administrativos suelen trasladar al entorno laboral las experiencias emocionales provenientes del hogar. Cuando el bienestar psicológico se ve afectado por un clima familiar

negativo, se incrementan los niveles de estrés, se deterioran las relaciones interpersonales y disminuye la concentración, lo que repercute en la calidad del trabajo y la productividad.

A pesar de estas dificultades, también se evidencia que muchos trabajadores mantienen niveles de compromiso organizacional reflejados en la prolongación de su jornada laboral y en su dedicación a las tareas asignadas, incluso sin compensación adicional. No obstante, este compromiso puede verse debilitado cuando el bienestar psicológico se encuentra comprometido por factores familiares adversos, afectando principalmente el componente afectivo del compromiso organizacional.

Asimismo, las dinámicas organizacionales conflictivas, como la presencia de tensiones interpersonales, rumores y falta de cohesión, pueden potenciar los efectos negativos de un bajo bienestar psicológico, generando un entorno laboral desfavorable, en este escenario, el rol de la familia como fuente de estabilidad emocional cobra mayor relevancia, ya que puede actuar como un factor protector frente a las exigencias laborales.

En consecuencia, el clima social familiar y el compromiso organizacional se encuentran estrechamente relacionados a través del bienestar psicológico del trabajador. Un clima familiar positivo fortalece dicho bienestar y, con ello, el compromiso con la organización; mientras que un entorno familiar disfuncional puede debilitarlo. Por ello, la presente investigación busca analizar la relación entre el clima social familiar y el compromiso organizacional, considerando el bienestar psicológico como un elemento central que articula ambas variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuáles son los niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?

¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar los niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Identificar los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Establecer la relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

1.4. Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad de comprender los factores psicosociales que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública en Cusco, particularmente aquellos que trascienden el ámbito estrictamente laboral, en este sentido, el clima social familiar se

posiciona como una variable relevante, en tanto constituye una fuente primaria de bienestar psicológico que influye en la estabilidad emocional, la motivación y la capacidad de adaptación de los individuos frente a las demandas del entorno laboral.

1.4.1. Valor social

Desde el punto de vista social, la investigación contribuye a visibilizar la importancia de la familia como un soporte fundamental del bienestar psicológico y su impacto en el desempeño laboral, en el contexto peruano, donde la familia es considerada una de las principales fuentes de satisfacción personal, pero al mismo tiempo enfrenta limitaciones debido a extensas jornadas laborales, resulta imprescindible analizar cómo esta dinámica influye en el compromiso de los trabajadores con sus organizaciones, comprender esta relación permitirá promover estrategias que favorezcan el equilibrio trabajo-familia, impactando positivamente tanto en la calidad de vida de los trabajadores como en la eficiencia institucional.

1.4.2. Valor teórico

Desde una perspectiva teórica, el estudio aporta al campo de la psicología organizacional al integrar dos dimensiones tradicionalmente abordadas de manera separada: el entorno familiar y el compromiso organizacional, si bien este último ha sido ampliamente estudiado como un predictor del desempeño y la permanencia laboral (Robbins, 1998; Meyer y Allen, 1991), su relación con variables del contexto familiar aún requiere mayor profundización, especialmente en contextos latinoamericanos y del sector público. En este marco, analizar cómo el clima social familiar influye en el compromiso organizacional permite ampliar la comprensión de los factores que fortalecen o debilitan el vínculo entre el

trabajador y la institución.

1.4.3. Valor metodológico

El valor metodológico de la presente investigación radica en su aporte al desarrollo de evidencia empírica sobre la relación entre el clima social familiar y el compromiso organizacional en un contexto específico y poco explorado, como es el de los trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública en Cusco. En este sentido, el estudio permitirá operacionalizar ambas variables mediante instrumentos válidos y confiables, contribuyendo a su medición sistemática dentro del contexto peruano, lo cual fortalece la rigurosidad en la investigación en psicología organizacional.

Asimismo, la investigación propone un enfoque correlacional que permitirá identificar el grado y la dirección de la relación entre las variables de estudio, generando información cuantificable que puede servir como base para futuras investigaciones explicativas o longitudinales. Este aporte es relevante, ya que facilita la construcción de modelos teóricos más integrales que incluyan variables del entorno familiar como predictoras del comportamiento organizacional, ampliando así las perspectivas metodológicas tradicionales centradas únicamente en factores internos de la organización.

1.4.4. Valor aplicativo

El valor aplicativo de la presente investigación radica en la capacidad de generar información útil y transferible a la gestión del talento humano en contextos reales, específicamente en los trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública en Cusco, a partir de la comprensión de la relación entre el clima social familiar y el compromiso organizacional, los resultados permitirán diseñar e implementar estrategias orientadas a

fortalecer el bienestar psicológico del trabajador y, en consecuencia, mejorar su desempeño y vinculación con la institución.

En el ámbito institucional, los hallazgos podrán servir como base para la formulación de políticas internas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, tales como programas de conciliación trabajo-familia, flexibilización de horarios en situaciones específicas, así como iniciativas de apoyo psicosocial, estas acciones contribuirían a reducir el estrés laboral, mejorar las relaciones interpersonales y fortalecer el compromiso organizacional, impactando positivamente en la eficiencia y calidad del servicio administrativo.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Salazar (2018) realizó una investigación titulada “relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, para optar al título de psicólogo en la Universidad de Guayaquil. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo. Dicho estudio fue realizado con 31 prevendedores de la ciudad de Guayaquil, a quienes se les aplicó el cuestionario de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen en 1991 conformado por 18 ítems. Los resultados que arrojaron la investigación fueron: En la dimensión del compromiso afectivo, se obtuvo una puntuación de 26.70 puntos que al redondear pasaría a 27 puntos. Dando como significado que está bordeando el mínimo del rango alto que va de 27 a 35 puntos. Concordando que la frecuencia de respuestas de los prevendedores en esa dimensión, fue que de los 31, 17 sienten un compromiso afectivo alto, siendo el 55% de encuestados. Por otro lado, 14 prevendedores (45%) sienten un compromiso afectivo medio. Finalmente, no existen prevendedores con el nivel de compromiso afectivo bajo. Por otro lado, el nivel de compromiso de continuidad se encuentra en un rango medio con 17.90 puntos que al ser redondeados pasa a 18, bordeando el límite de la categoría media. Estos resultados concuerdan con la frecuencia obtenida de respuestas en la que de 31 prevendedores, 15 de ellos lo que equivale a 48%, afirman tener un compromiso de continuidad alto. Al contrario de 14 prevendedores, lo que equivale al 45% de ellos, indica

tener un compromiso de continuidad medio. Y 2 prevendedores, que equivale al 7%, se encuentran en un compromiso de continuidad bajo. También se evidenció el nivel de compromiso normativo se muestra que 19 prevendedores (61%), respondieron que están en un nivel de compromiso normativo alto. Al contrario de 11 prevendedores (35%) indican estar en un rango medio, lo que da a entender que sienten una deuda con la empresa, y que probablemente no estén buscando otras opciones de trabajo. Por otra parte, 1 prevendedor, equivalente al 3%, dio como respuesta que su nivel de compromiso normativo es bajo, indicando que no siente obligación de seguir perteneciendo a la empresa y que posiblemente sí esté buscando otras opciones de trabajo.

Mora et al. (2021), en Colombia, realizaron la investigación titulada “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia”, con un diseño no experimental se tipifica como transeccional y de tipo descriptivo, teniendo como objetivo analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con los factores demográficos que propician el ausentismo laboral del sector franquicias de comida rápida en Barranquilla Colombia; la muestra estuvo conformada por 155 personas, quienes trabajaban en restaurantes de comida rápida. Se aplicó un cuestionario de 54 ítems, con escala Likert, obteniendo como resultado que los elementos del compromiso hacia la organización están presentes en el proceso de integración laboral, tales como identificación organizacional, involucramiento en el trabajo y la lealtad hacia la organización, es decir existe un gran sentido de pertenencia. Asimismo, se concluye que, aunque existe un nivel alto de ausentismo laboral, este se relaciona con factores sociodemográficos, como el hecho de que el personal de género femenino tiene compromiso con sus hijos, familia, el estado civil, la edad y la distancia del lugar de trabajo.

Salazar (2018) realizó una investigación titulada “relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, para optar el grado de Magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar. El estudio es cuantitativo y el tipo de investigación utilizado fue exploratorio, descriptivo y correlacional. Dicho estudio fue realizado con 290 colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a quienes se les aplicó el Cuestionario S 20/23 de Meliá y Peiró conformado por 23 ítems agrupados en 5 factores para la evaluación de satisfacción laboral, mientras que para medir compromiso organizacional utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que cuenta con 18 ítems divididos en 3 dimensiones. Los resultados que arrojaron la investigación fueron: El personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social obtuvo un 70,96% de satisfacción laboral definido como “algo satisfechos”, debido a que 14 presentan incomodidad acerca de la infraestructura y las oportunidades de formación y ascenso que el Banco les ofrece como trabajadores. Por otro lado, consiguieron un 69,91% de compromiso organizacional situándose en el nivel moderado de, además se pudo constatar que la mayoría de los empleados se encuentra laborando por necesidad. También se evidenció la relación significativa y positiva entre ambas variables, es decir, si un trabajador se siente satisfecho en el lugar de trabajo, será más comprometido con la organización.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Asipali (2022) en su estudio de “clima socio familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas” en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. El estudio es una investigación cuantitativa, alcance descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 personas, a quienes se les aplicó el

cuestionario de Clima social familiar, que se estructura sobre la base conceptual establecida por Grote y Guest (2017), que consta de 27 preguntas y para la variable Desempeño laboral, se tiene como referencia lo establecido por Espinal (2018), y consta de 27 preguntas. Los resultados que arrojaron la investigación fueron: El 62% es un nivel regular de clima social familiar, el 66% presenta un nivel regular en relación interpersonal, 70% de desarrollo familiar, 62% nivel regular estabilidad familiar. En cuanto al desempeño laboral un 52% presenta un nivel regular, el 26% presenta un nivel regular y el 22% presenta un nivel deficiente. También se evidenció la relación positiva alta ($r=0.820$) entre las variables de estudio; en cuanto a las dimensiones existe una correlación directa y significativa ($r=0.821$) entre relaciones intrafamiliares y desempeño laboral; y una relación directa y significativa entre desarrollo familiar y desempeño laboral; una relación directa y significativa ($r=0.822$) entre estabilidad familiar y desempeño laboral.

Aguilar y Quispe (2022) realizó la investigación titulada “clima social familiar y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telefonía móvil en Arequipa, 2022”. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, el tipo corresponde a un nivel correlacional y se utilizó un diseño no experimental. Fue aplicada a una muestra de 60 colaboradores de la empresa con un muestreo no probabilístico censal. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos, la Escala de Clima Social en la Familia (FES) y la Escala de medición de Desempeño Laboral. Los resultados proporcionados dan a conocer: En lo referido al nivel del clima social familiar este logra en promedio un 64.0% regular, seguido de bueno con 20.0% y malo con 16%, lo que solo 2 de cada 10 trabajadores estima que el desempeño laboral se cumple satisfactoriamente y para 8 de cada 10 trabajadores este presenta condiciones que deber ser mejorados. Para las dimensiones que lo componen, la valoración

regular obtiene valores de 66% para las relaciones interpersonales, 70.0% para el desarrollo familiar y de 62% para la estabilidad laboral). Los resultados indican que la existencia de relación, donde el R de Pearson es igual a 0.820, relación positiva alta, y el coeficiente de determinación que explica que el 67.24% de los elementos que condicionan el desempeño laboral están asociados al clima social familiar. También se evidenció que, para el nivel de desempeño laboral este alcanza una valoración regular con 52%, bueno con 26% y malo con 22%, en la escala regular para las dimensiones que constituyen esta variable es de 54% para factores técnicos, 52% para factores organizacionales y 62% para relaciones motivacionales. Se concluye la existencia de relación, donde el R de Pearson es igual a 0.820, siendo una relación positiva alta, y el coeficiente de determinación el 67.24% de los elementos que condicionan el desempeño laboral están asociados al clima social familiar.

Taber y Quispe (2020) realizó la investigación titulada “clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la institución educativa pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020”. El estudio es de diseño metodológico un tipo descriptivo, correlacional con un diseño transversal. El estudio se realizó con 110 personas, a quienes se les aplicó el Test de Clima Laboral de Sonia Palma, y la Escala de Clima Social Familiar (FES) de R.H. Moos. Se evidenció, que la relación entre el clima laboral y el clima social familiar es nula, sin embargo, hay una correlación positiva muy débil; estadísticamente la significación bilateral es $= 0,979$ y la correlación de Pearson $1 = 0,002$. Se evidenció, que 49,0% de los encuestados señala que el clima laboral es favorable y el 62,7% indica que el Clima Social Familiar es “malo”. Indicando que no existe relación significativa entre el Clima Laboral y el Clima Social Familiar. Al investigar El Clima Laboral y la dimensión de Desarrollo del Clima Social familiar, se halló que el coeficiente de correlación es 0,046 es

decir que hay correlación positiva media, sin embargo, esta no tiene relación significativa 0,636. Al investigar El Clima Laboral y la dimensión de Estabilidad del Clima Social familiar, se obtuvo que el coeficiente de correlación es 0,132 es decir que existe una correlación positiva débil.

Martínez (2020) realizó la investigación titulada “Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de transportes” en la universidad Católica de Santa María. Cuya finalidad principal fue “determinar la relación entre las variables de estudio, la investigación corresponde a la metodología de tipo correlacional. Evaluando a un total de 59 colaboradores, empleando para ello la Escala de clima social familiar FES y la Escala de satisfacción laboral. Los resultados indican que el 86.4% presentando así un nivel regular en clima social familiar, el 8.5% un nivel bueno y el 5.1% un nivel malo, además, el 37% un nivel moderado de satisfacción laboral, el 32.2% un nivel insatisfecho, el 11% muy insatisfecho. Encontrando de esta manera una relación significativa ($\chi^2=68.19$) entre las variables de su investigación.

Sánchez et al. (2019) investigó el “Clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish”, planteándose como objetivo “establecer la relación entre clima social familiar y el clima laboral”. La recolección de datos se tomó a 180 colaboradores, empleando una investigación de tipo correlacional. El 44.2% de los colaboradores presenta un nivel eficiente de clima laboral, el 38.5% un nivel muy eficiente y el 17.3% un nivel ineficiente. El clima social familiar de los colaboradores el 62.5% presenta un nivel adecuado y el 37.5% presenta un nivel inadecuado. El autor concluye que no existe correlación entre sus variables de estudio.

2.1.3 Antecedentes regionales

Escalante (2019) realizó un trabajo intitulado “Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco, 2019”, tuvo por objetivo identificar y describir la relación entre el tipo de motivación y el nivel de compromiso organizacional. El alcance de esta investigación es descriptivo correlacional y es de diseño no experimental –transversal. La población y muestra estuvo integrada por 60 trabajadores a los que se les aplicó, la Escala de Motivación M-L 1996 y la Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen. El análisis de resultados se realizó a través del paquete estadístico SPSS 23. Los resultados son los siguientes: El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco, se halla que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel alto de compromiso organizacional siendo 71,1% de la población, seguido del 28,3% que tienen un nivel promedio, finalmente no se halla ningún porcentaje de trabajadores que tengan un nivel bajo. El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco según sexo se encuentra que la mayoría de trabajadoras mujeres se hallan en el nivel de compromiso organizacional alto ya que el 80,0% de ellas se encuentra en este, seguido del nivel promedio donde se hallan el 20,0% restante; lo que nos demuestra que ninguna trabajadora mujer tiene un bajo nivel de compromiso organizacional. Por otro lado, en los trabajadores varones se encuentra que la mayoría está situada en el nivel de compromiso organizacional alto representados por el 55,0%, seguidos del nivel promedio representados por el 45,0%, lo que nos indica que ningún trabajador tiene un bajo nivel de compromiso organizacional. La relación entre el tipo de motivación y el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del Centro Médico Metropolitano EsSalud Cusco, se ha encontrado que un $p <$

0,05, aceptándose la hipótesis alterna, entendiéndose que existe relación significativa entre las variables motivación y compromiso organizacional, donde a mayor motivación de logro se presentará mayor compromiso organizacional en los trabajadores.

Hidalgo y Loaiza (2022) realizaron el trabajo intitulado “resiliencia y compromiso institucional en el personal policial de las comisarías de la provincia del cusco, 2022”. El estudio responde al enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 305 efectivos policiales y los instrumentos utilizados para la recopilación de información fueron la escala de resiliencia (ER) de Wagnild y Young con una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.928 y una puntuación DPP de 1.73, y el cuestionario de compromiso organizacional (CCO) de Meyer y Allen con una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.789 y una puntuación DPP de 1.59. Los resultados obtenidos a partir del coeficiente rho de Spearman indican que existe una relación positiva significativa entre las variables investigadas ($\rho = 0.189$ y $p = 0.001$), por lo que se acepta la hipótesis general alterna y se rechaza la hipótesis general nula.

2.2 Bases teorico-científicas

2.2.1 Clima social familiar

Calderón De la Torre (2005) definen al clima social familiar como “aquella situación social en la familia en marco de tres dimensiones fundamentales: Relaciones (cohesión, expresividad, conflicto), Desarrollo (autonomía, intelectual-cultural, social-recreativo, moralidad-religiosidad), y Estabilidad (control y organización)”.

El clima familiar “constituye una estructura natural en la cual se elabora pautas de interacción psicosociales, en el rige el funcionamiento de los miembros definiendo una gama

de conducta que facilita una interacción recíproca”

Podríamos definir al Clima Social Familiar, “como aquel ambiente social en el que se desarrollan los miembros de una familia, ya que el clima social familiar está influido por la estructura de la familia, los valores imperantes en esta, el tipo de comunicación y de relación que mantienen sus miembros, las características socioculturales (etnicidad, estatus social, creencias religiosas, etc.), la estabilidad del sistema familiar, y la forma en que en este se promueve el desarrollo de sus miembros. Cuando el clima social familiar es adecuado se caracteriza por la existencia de un ambiente que facilita el crecimiento y desarrollo de cada uno de los individuos que componen la unidad familiar”.

Por un lado, se promueve la madurez de los miembros de la familia orientándolos hacia el desarrollo de habilidades sociales y personales, hacia la realización de actividades culturales, formativas y sociales y hacia el fomento del desarrollo intelectual. Por otro lado, se hace mediante la promoción de valores morales o religiosos pertinentes que respalden las actitudes y conductas de cada uno.

2.2.1.1 Modelos del clima social familiar

Por un lado, existe el modelo ecológico propuesto por Bronfenbrenner (citando a Castro y Morales, 2014), que utilizó una perspectiva ecosistémica después de realizar varios estudios para evidenciar cómo el entorno externo ejerce una fuerte influencia sobre los procesos internos de la familia. Este modelo propone que el ambiente social que rodea a la familia tiene un impacto importante en la relación entre padres e hijos. Por eso, si el ajuste entre la familia y su entorno no es exitoso, las probabilidades de que el Clima Social Familiar se vea perjudicado y dé lugar a patrones negativos de interacción aumentan. Apoyando este

enfoque, Estrada como se citó en Castro y Morales (2014) refiere que tanto el individuo, como el Clima Social Familiar influyen mutuamente uno sobre otro, puesto que son denominados sistemas abiertos que están en continuo intercambio. Siguiendo la línea del enfoque ecosistémico tenemos el modelo sistémico de Beavers como se citó en Castro y Morales (2014) el cual plantea la importancia de una buena estructura y estilo familiar para un adecuado desarrollo de habilidades sociales y relaciones interpersonales. Así, a pesar de que la familia es un sistema regulado por normas, reglas y funciones, todos sus miembros son interdependientes y mantienen una interacción continua tanto entre ellos como con el medio externo. Por lo tanto, con esta perspectiva sistémica de la familia, los aspectos de personalidad que antes estaban relacionados con el clima familiar se apartan un poco, y se presta más atención a las relaciones que surgen en este entorno.

Por último, presentamos el modelo del Clima Social Familiar de Moos como se citó en Castro y Morales (2014) el cual recalca la relevancia de las relaciones interpersonales entre los integrantes que componen la familia, vinculando directamente la calidad de dichas relaciones con el desarrollo personal y la organización estructural de la familia. Para Moos como se citó en Castro y Morales (2014) el bienestar del individuo se encuentra determinado por el clima familiar; así la función que este cumple es primordial para la conducta del ser humano, ya que este presenta una composición compleja de variables sociales, organizacionales y físicas; las cuales afectarán significativamente el desarrollo del individuo.

2.2.1.2 Influencia del Clima Social Familiar

Alarcón y Urbina, sostiene que “el clima familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la familia determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que los miembros van asimilando desde que nace, así un clima

familiar positivo y constructivo propicia el desarrollo adecuado y feliz de sus miembros y un clima negativo con modelos inadecuados favorece conductas desadaptadas que muestran carencias afectivas importantes”. “La familia es la principal influencia socializadora sobre sus miembros, por ser el más importante transmisor de conocimientos, valores, actitudes, roles y hábitos que una generación pasa a la otra, sin embargo, lo que los adolescentes aprenden de los padres depende en parte del tipo de personas que sean los padres. La contribución más importante que los padres pueden hacer a sus hijos es formar un hogar feliz en el que puedan crecer, las familias que viven en un clima familiar de ira, desdichas y hostilidad tienen un efecto negativo sobre toda la familia y especialmente en los hijos adolescentes”.

Desde la perspectiva sistémica, la familia es vista como un sistema abierto, compuesto por varios individuos que se relacionan entre sí y que constituyen una unidad o un todo. El término integridad se emplea para aludir a la manera y el grado de los vínculos entre los miembros de una familia, que estarán determinados por el nivel de compromiso, lealtad e implicación que estos tienen.

El compromiso y el grado de involucramiento pueden manifestarse en cómo los integrantes de la unidad intervienen cuando la familia se enfrenta a un problema que necesita la colaboración de sus miembros o cómo estos participan en reuniones familiares o mantienen contacto. La lealtad familiar puede definirse como un sentimiento de compromiso y solidaridad que une las expectativas y necesidades de la unidad familiar. En otras palabras, es la expectativa de acatar determinadas normas y el riesgo de ser expulsado si se quebrantan estas reglas, así como la defensa de la familia frente a los demás.

Podemos sostener que una familia conserva su integridad cuando los integrantes se comportan de manera que muestran unidad, afinidad, fortaleza y vínculos emocionales en

conjunto. Esto provoca que interactúen con regularidad entre ellos y mantengan un trato abierto y honesto, compartiendo afectos, sentimientos y preocupaciones.

La participación de los integrantes de la unidad en rituales y actividades recreativas (como bodas, onomásticos u otras festividades), su compromiso en la toma de decisiones, su manera de resolver conflictos y dificultades, cómo cumplen con sus responsabilidades y obligaciones familiares, así como el modo en que defienden o se expresan sobre su familia, serán indicadores del nivel de integridad familiar. La integridad familiar demanda que cada miembro contribuya al todo de la unidad y, a su vez, se transforma en un recurso para todos los miembros, quienes podrán apoyarse unos a otros.

2.2.1.3 Dimensiones del clima social familiar

Según Moos, Moos y Trickett (1984) citado en Chuquimajo (2014), para describir el clima social familiar es necesario considerar las dimensiones relación, desarrollo y estabilidad, las cuales se dividen en:

Dimensión 1.- Relaciones

Para Moos, Moos y Trickett (1984), es el agrado de comunicación y libre expresión dentro de la familia, “la compenetración y ayuda entre los miembros de la familia, así como la expresión de sentimientos, tanto positivos como negativos. Así, el propiciar un clima de afecto y apoyo con herramientas emocionales se asegura la supervivencia de los hijos, un sano crecimiento y socialización en conductas básicas de comunicación, diálogo y” simbolización.

Esta dimensión comprende tres áreas:

Cohesión: “Mide el grado en que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí. También es entendido como el sentimiento de pertenencia y referencia en la cual sus miembros se identifican como grupo social y desarrollan un sentido de pertenencia

considerándolo como marco referencial (de valores, normas, costumbres, tradiciones, etc.) para actuar en la vida” social.

Expresividad: “Explora el grado en el que les permite y anima a los miembros de la familia a actuar libremente y a expresar directamente sus sentimientos. Otros lo definen como la capacidad de dar amor, trato cálido, estímulo a cada uno de los miembros de la familia, independientemente de sus condiciones de edad o sexo”.

Conflicto: “es el grado en el que expresan libre y abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia. No obstante, cuando la familia atraviesa un conflicto se encuentra sin dirección, en desarmonía, desequilibrio y se evidencian problemas que no fueron resueltos en su origen”. Los conflictos aparecen “cuando la familia no presenta cambios ante la situación que está viviendo sea por inflexibilidad o rigidez o por que el evento supera sus recursos”.

Dimensión 2.- Desarrollo

Según Moos, Moos y Trickett (1984) citado en Chuquimajo (2014), esta escala “evalúa la importancia que tiene dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común, como los aspectos culturales, políticos, sociales, recreativos entre” otros.

Esta dimensión comprende las áreas:

Independencia: Es el nivel de seguridad en sí mismos, independencia y capacidad para tomar decisiones propias que demuestran los integrantes de la familia.

Actuación: Es la medida en que las acciones, ya sea en el trabajo o en la escuela, se sitúan dentro de una estructura enfocada en los resultados.

Intelectual-Cultural: Es el nivel de interés en actividades de índole cultural, política e intelectual.

Social-Recreativo: Lo define como el valor que la familia otorga a participar en actividades recreativas.

Moralidad-Religiosidad: Refiere la importancia, práctica y fomentación de actividades relacionadas a valores, éticos, morales y religiosos, por parte de los miembros de la familia.

Dimensión 3.- Estabilidad

De acuerdo con Moos, Moos y Trickett (1984) citado en Chuquimajo (2014), se entiende a la estructura y organización de la familia y al grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros.

Esta dimensión comprende las siguientes áreas:

Organización: “Es la importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia”. Las sociedades, ya sean tradicionales o modernas, establecen sistemas de parentesco, que son maneras de organizar la familia y determinan nuestros vínculos, derechos, deberes y emociones entre los integrantes del grupo familiar.

Control: El nivel en el que la gestión de la vida familiar se adhiere a los procedimientos y las reglas fijadas, poniendo énfasis en la supervisión y el cumplimiento de las normas establecidas.

2.2.2 *Compromiso organizacional*

Becker (1960) uno de los primeros investigadores, indica que el compromiso surge cuando una persona crea un vínculo de intereses referente a una actividad.

Porter y Smith (1979, como se citó en Bandeira, 2015) describen el compromiso organizacional como la naturaleza de una relación entre un individuo y una organización, caracterizada por la identificación, un fuerte deseo de ser miembro de una organización y una aceptación de valores y objetivos de la misma.

Meyer y Allen (1991), lo definen como el grado en que las personas se identifican con sus organizaciones y están dispuestas a continuar trabajando en ella.(citado en Gabiani, 2018).

Del mismo modo Piero y Prieto (1996) definen el compromiso organizacional, como un estado en el que las personas se identifican con la empresa o institución en la que trabajan, de tal manera que se esfuerzan por lograr las metas, estos autores añaden que el compromiso presenta dimensiones: cognitiva, emocional y comportamental (Betanzos y Paz, 2007).

Por otro lado, Vargas, García y Reategui (2017) delimitan al compromiso organizacional como un concepto importante de la psicología organizacional al centrarse en los vínculos de identificación e implicación que desarrolla una persona cuando trabaja en una organización o institución.

2.2.2.1 Modelos Teóricos del Compromiso Organizacional

Las investigaciones sobre el compromiso institucional se inician a partir de 1960 y aumentan en los años 70, donde los estudios plantean modelos para entender este concepto de gran interés (Maylle, 2019).

Inicialmente el concepto de compromiso organizacional fue estudiado como un

constructo unidimensional ya que ponía énfasis en el apego afectivo a la organización (Mathieu y Zajack, 1990, como se citó en Omar y Florencia, 2008). Sin embargo, con el pasar de los años el estudio del compromiso institucional evolucionó, siendo estudiado como un constructo multidimensional, considerando así, el modelo propuesto por Meyer y Allen, el más importante, pues recibió mayor aprobación por parte de los estudios. (Blanco y Castro, 2011).

Modelo Calculativo de Becker

Howard Becker fue uno de los pioneros en el estudio de esta variable, en su artículo: “Notas sobre el concepto de compromiso” (1960), define al compromiso como un constructo unidimensional, de acuerdo a Becker una persona se compromete por decisión propia, es por ello, que empieza a realizar mayores esfuerzos por el bien de la organización o institución donde trabaja, como quedarse horas extras después de su horario habitual. Implícitamente realiza todos estos esfuerzos para obtener beneficios de la empresa o institución, que vendría a ser una jubilación. Según Becker, es así como se forma el compromiso. (Gabiani, 2018)

Modelo unidimensional de Mowday, Porter y Steers

Estudiado por Mowday, Porter y Steers, (1982) quienes definen al compromiso organizacional como “la fuerza relativa de identificación y de implicación de un empleado en la organización, además de la manera cómo se identifica con ella”. (Aldana, Tafur, y Leal, 2018).

De acuerdo a los autores el compromiso se caracteriza por la identificación de las personas con su organización, la fuerte creencia y una gran aceptación de las metas y valores de la misma; es a partir de todo ello, que buscan esforzarse por los objetivos de la empresa y

permanecer en ella.

Aquí, los autores dejan notar que el compromiso se da por un comportamiento actitudinal de las personas, donde primero consideran a su organización o institución como un lugar de empleo, luego van mejorando la actitud que tienen respecto a ella, y, por último, se genera la naturaleza intrínseca del compromiso, es decir, que las personas poseen una actitud más intensa que la lealtad.

Los autores concluyen que mientras más identificadas se sientan las personas, desarrollan un sentimiento de lealtad que a la larga se transforma en mayores intenciones de continuar en la organización.

Modelo de O'Really y Chatman

De acuerdo a O' Reilly y Chatman (1986) se define el compromiso como un vínculo psicológico al que se siente ligado el individuo con la organización, lo que reflejará el grado con el cual el individuo interiorizará o adoptará ciertas características de la organización (Ayensa & Gonzáles, 2007).

Por otro lado, en Gallardo (2008) se menciona que el cambio de actitud y conducta en la relación trabajador - organización, se da en tres formas

- Conformidad: O también denominado cumplimiento, se da cuando el trabajador hace propias ciertas actitudes y conductas solo para ser reconocido por la organización.
- Identificación: Sucede cuando los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

- Interiorización: Ocurre cuando el trabajador considera que los comportamientos y actitudes que debe de tomar en la organización son congruentes con sus valores propios.

Cabe resaltar que este modelo ha tenido muy poco impacto debido a la dificultad para distinguir entre identificación e interiorización (Maylle, 2019).

Modelo de Meyer y Allen

Este modelo fue el más aceptado por los estudios, se desarrollaron numerosas investigaciones en base a los tres componentes planteados por Meyer y Allen, quienes tomaron estudios realizados con anterioridad por diferentes autores para definir al compromiso organizacional como la relación entre los empleados y su institución caracterizado como un estado psicológico, el cual influye en la decisión de permanecer o no en la empresa (Hurtado, 2017).

Meyer y Allen coinciden con el modelo de O' Reilly y Chatman, pues inicialmente plantearon un modelo bidimensional donde consideraron dos dimensiones: el compromiso afectivo y el de continuidad o permanencia, pero posteriormente en 1990 añaden una tercera dimensión denominándolo compromiso normativo (Gallardo, 2008).

Es así que desarrollaron su modelo de tres dimensiones donde explican que cada dimensión se da de manera simultánea, pero con diferente intensidad, así mismo, señalan que el compromiso organizacional está sujeto al deseo, la necesidad o el deber que siente una persona por permanecer en la organización o institución; es decir una persona puede “relacionarse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener vínculos de costo-beneficio, y sentir la obligación de ser leal a su organización” (Guerrero, 2019).

Además, estos autores señalan como antecedentes de esta variable a las experiencias que tenga el trabajador dentro de su centro laboral (relaciones, beneficios, resultados obtenidos), el desarrollo de sus funciones que implican conflictos y sobrecarga laboral y a los contratos psicológicos relacionados por aspectos económicos y sociales.

2.2.2.2 Dimensiones del Compromiso Institucional

El modelo de las dimensiones que proponen Meyer y Allen (1991) dice que la naturaleza del compromiso es el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización siendo respectivamente 3 dimensiones: componente afectivo, continuo y normativo.

Compromiso Afectivo (Deseo).

Este componente está caracterizado por la vinculación afectiva y apego emocional que tiene el trabajador con su centro de trabajo, es decir, cuando una persona se siente comprometida con su organización o institución, se crean lazos emocionales que generan motivación y aptitud a la hora de cumplir los objetivos de la misma.

Meyer y Allen (1996) al referirse acerca del proceso de formación de este vínculo. indican que se basa en la valoración que realiza la persona respecto al apoyo y los beneficios que le brinda su organización (como se citó en Omar y Florencia, 2008). Del mismo modo, se cree que el deseo de los trabajadores por permanecer en el trabajo se debe a un alto grado de satisfacción y a la realización de sus expectativas y necesidades psicológicas, así como una valoración y aceptación por las experiencias laborales positivas, es por ello que se esfuerzan más por el éxito de la organización, orgullosos de formar parte de la misma.

Sin embargo, si una persona nota que existe la misma calidad de experiencias en otra

institución existe el riesgo que se trasladen a la otra organización (Blanco y Castro,2011) prácticamente la permanencia o no de una persona en una organización o institución se debe a la calidad de experiencias que esta le ofrece.

Compromiso Continuo (Necesidad).

Denominado también como compromiso instrumental o conductual, se refiere al vínculo calculado que tiene la persona con la organización, pues su permanencia se debe a una estabilidad familiar y económica (Omar y Florencia, 2008).

Este componente hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre los factores que los motivan a permanecer en la organización y los costos que surgirían si dejaran su empleo, creando un vínculo de apego en base al salario, tiempo, dinero y esfuerzo. (Fernández y Mejía, 2019).

Los trabajadores cuyo vínculo principal es de tipo continuo permanecerán en la organización solamente porque es necesario y se esforzaran de sobremanera por desempeñar sus labores siempre y cuando considere que dicha función así lo requiera, sin embargo, cuando los colaboradores consideran que su trabajo es seguro su desempeño suele ser mínimo (Llapa Rodríguez, Trevizan, Shinyashiki, y Mendes Costa, 2009).

Meyer y Allen (1991) reconocen que un empleado con un alto compromiso de permanencia mantiene un bajo nivel laboral rigiéndose solo a mantenerse dentro de la institución, sin aportar nada nuevo para el logro de objetivos y metas institucionales (como se citó en Blanco y Castro, 2011).

Compromiso Normativo (Deber).

El compromiso normativo alude al sentimiento de lealtad a la organización, (Betanzos & Paz, 2007) a aquellos sentimientos de parte del trabajador por quedarse en la organización por obligación y deber moral para con la institución, por las diferentes prestaciones y por una sensación de deuda hacia la institución por haberle dado una oportunidad (Chávez, 2021).

Wiener sustenta que el compromiso normativo se relaciona con las creencias normativas y con la reciprocidad del trabajador hacia la organización, que a la larga crean “sentimientos de obligación que motivan a los empleados a actuar en pro de su organización”. Por ello tienen ese afán de contribuir con el logro de los objetivos de la misma. Es así que una persona con alto compromiso normativo se esforzará por las metas de la organización, porque creará tener responsabilidad de hacerlo y tendrá la obligación a ser leal a su organización; a diferencia del compromiso afectivo los trabajadores son leales porque tienen un deseo de serlo.

La formación de este componente, se caracteriza por el nivel de socialización del trabajador, el respeto por las normas, las oportunidades y el reconocimiento que recibe en la organización. (Omar y Florencia, 2008; Blanco y Castro, 2011). En este componente se evidencia el equilibrio entre la razón y la emoción, reflejándose en la lealtad del trabajador, el cumplimiento del reglamento, las políticas y normas de la organización.

2.3 Definición de términos básicos

Compromiso: Actúa y se compromete sin que sea necesario indicárselo. Es efectivo al enfrentar problemas y situaciones poco comunes. Inicia la acción, presenta nuevas ideas y demuestra originalidad al abordar y gestionar situaciones laborales. Es capaz de trabajar de manera independiente.

Clima Social Familiar. Para Trichett (2001) la define como una variable analizada por la escala de clima social en la familia de Moos, que examina los rasgos socioambientales primordiales de toda clase de familias a través de tres dimensiones fundamentales: Desarrollo, relaciones y estabilidad.

Clima laboral. El clima laboral según Sonia Palma (2004) citado por Amorós (2013) consiste en la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Contribución personal. Es la percepción del trabajador de las consecuencias organizacionales de manifestar sus ideas y sentimientos. Si los miembros de la organización se sienten en confianza para comunicar sus ideas y sentimientos, tendrán una favorable percepción de su entorno laboral (Bown y Leigh, 1996).

Desempeño Laboral. De acuerdo con Bohórquez, el desempeño laboral es el nivel de ejecución logrado al trabajar para alcanzar los objetivos dentro de la organización en un tiempo específico (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Expresión de los propios sentimientos. Si los miembros de la organización se sienten tratados como individuos en vez de máquinas por la manifestación de sus sentimientos, muy probablemente se sientan más comprometidos.

Trabajo en equipo: Es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo. Considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando las ideas de cada uno de ellos. (Pernia y Carrera, 2014, p. 37).

Satisfacción: Es el grado de acontecimiento que manifiesta el colaborador ante las

actividades que se le ha atribuido, así mismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores (Pernia Y Carrera, 2014.p37).

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se ha vuelto muy relevante en los años recientes, de acuerdo con Palma (Hernández, 2003), porque representa resultados organizativos que

indican el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad que ha logrado la institución;

En sí mismos, son indicadores del comportamiento que pueden dar lugar a decisiones y políticas institucionales.

Reconocimiento. Es la percepción de un trabajador acerca de la importancia y del significado de su trabajo como medio para alcanzar las metas de su organización (Bown y Leigh, 1996).

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$$Ha: r_{xy} \neq 0$$

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$$Ho: r_{xy} = 0$$

3.1.2 *Hipótesis específicas*

HE3_a: Existe relación directa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

HE3_o: No existe relación directa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

HE4_a: Existe relación directa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de

una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$HE4_o$: No existe relación directa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$HE5_a$: Existe relación directa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$HE5_o$: No existe relación directa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

3.2. Variables

V1: Clima social familiar

V2: Compromiso organizacional

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Valoración
Clima social familiar	El clima social familiar se refiere a la percepción de las características ambientales y sociales de la familia, en relación con los vínculos entre personas.	Se medirá Mediante la Escala de Clima Social Familiar que fue creada por Moos, validada en Perú por Ruiz y Guerra (1993).	Relaciones: Evalúa el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que le caracteriza.	- Cohesión - Expresividad - Conflicto	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27	Escala dicotómica (Verdadero/Falso), con puntuación binaria (1 = respuesta clave; 0 = respuesta contraria).
			Desarrollo: Evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común.	- Autonomía - Actuación - Intelectual cultural - Social recreativa - Moralidad religiosidad	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 32, 34, 36, 38	
			Estabilidad: Proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros.	- Organización - Control	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 31, 33, 35, 37, 39, 40	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Valoración
Compromiso organizacional	Por otro lado, según Meyer y Allen (como se citó en Arias, 2001) definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”.	Se medirá mediante el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen	Compromiso Afectivo	- Realización personal - Pertenencia - Significación - Afiliación - Sentido de Pertenencia	1, 2, 3, 4, 5, 6	La escala es de tipo Likert de 7 puntos, donde: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Moderadamente en desacuerdo 3 = Débilmente en desacuerdo 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5 = Débilmente de acuerdo 6 = Moderadamente de acuerdo 7 = Totalmente de acuerdo
			Compromiso Normativo	- Inversión - Consecuencias - Necesidades - Falta de alternativas - Dificultad	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Compromiso de Continuidad	- Conveniencia - Culpabilidad - Lealtad - Obligación - Agradecimiento	13, 14, 15, 16, 17, 18	

Capítulo IV

Metodología

4.1 Tipo de investigación

El enfoque bajo el cual se desarrolló la presente investigación es el enfoque cuantitativo, mediante el cual a través de la recolección de datos se busca probar hipótesis, realizar la respectiva medición numérica y análisis estadístico y así poder probar teorías y establecer pautas de comportamiento (Hernández et al., 2014).

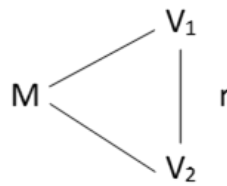
El tipo de investigación fue básica, también conocida como pura o fundamental. Según Sánchez y Reyes (2017) este tipo de investigación tiene como finalidad recolectar información de la realidad en búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación para así poder desarrollar teorías o modelos teóricos científicos justificados en principios y leyes, por lo que no es necesario la aplicación práctica de estos nuevos conocimientos adquiridos.

4.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación consistió en un diseño no experimental ya que las variables a estudiar no se manipularán, solo se observarán como fenómeno en su contexto natural; de corte transversal, puesto que el estudio y la recolección de datos se dan en un determinado momento (Carrasco, 2019) (Hernández et al., 2014).

Continuando con Carrasco (2019) la investigación es correlacional porque busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian.

En el siguiente esquema se da a conocer el diseño de investigación:



M1: Muestra en Trabajadores Administrativos Nombrados de una universidad pública del Cusco, 2024

V1: Clima social familiar

V2: Compromiso organizacional

R: relación de las variables de estudio

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Según De la Torre y Accostupa (2013) la población es el conjunto los cuales comparten una característica común y de los que se quiere obtener información en un estudio.

La población elegida para el presente proyecto de investigación está conformada por 141 trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco.

Criterios de Inclusión

- Trabajadores administrativos nombrados
- Trabajadores administrativos nombrados que acepten participar voluntariamente en la investigación.
- Trabajadores administrativos nombrados que manifiesten voluntariamente su deseo de participar en la investigación mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores administrativos contratados.

- Trabajadores administrativos nombrados que se encuentren con descanso médico, vacaciones y licencia.
- Trabajadores administrativos nombrados que no acepten participar voluntariamente en la investigación o no firmen el consentimiento informado.
- Pruebas consideradas como no válidas al momento de su calificación.

4.3.2 Muestra

Según De la Torre y Accostupa (2013) una muestra es un subconjunto representativo de la población que refleja las características de esta de la mejor manera posible.

El muestreo utilizado es el no probabilístico intencional (Sánchez & Reyes, 2017) y al seleccionar según el propio criterio y conveniencia, este tipo de muestreo permite seleccionar la muestra más representativa de la población, conformada por 141 trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública del Cusco con participación voluntaria y cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión establecidos anteriormente.

4.4 Métodos y técnicas de investigación

Se utilizaron la técnica de investigación:

La encuesta sirve para indagar, explorar y recolectar información de la población de estudio, en base a los instrumentos de investigación que se utilizarán para medir las variables (Carrasco, 2019) (Hernández et al., 2014). Su aplicación se dio mediante instrumentos de investigación acorde a cada variable, permitiendo así el procesamiento estadístico de los datos recopilados para la obtención de resultados.

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizarán los siguientes instrumentos:

Escala del clima social familiar (FES).

Ficha técnica.

- Nombre: The Family Environment scale (FES) 1974
- Procedencia: Estados Unidos, última edición publicada por Mind Garden 2009
- Autores: Rudolf H. Moos, Bernice S. Moos y Edison Trickett J.
- Adaptación: Adaptada y validada al español como Escala del Clima Social Familiar por Roció Fernández y Benjamín Sierra, en la Universidad Autónoma de Madrid en el año 1984.
- Estandarización: A la realidad peruana – Lima por Cesar Ruiz y Eva Guerra en el año 1993
- Administración: Individual o colectiva
- Duración: Aproximadamente 20 minutos.
- Ámbito: adolescentes y adultos.
- Significancia: Mide las características socioambientales y las relaciones personales en la familiar.

Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

Ficha técnica

- Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)
- Autores: John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997)
- Adaptación peruana: Argomedo (2013)

- Ítems: Consta de 18 ítems de escala tipo Likert que va del 1 al 7
- Estructuración: Conformado por 3 componentes con 6 ítems en cada uno siendo el Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo
- Administración: individual y colectiva
- Duración: 15 minutos aproximadamente
- Objetivo: Medir el compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.

4.4.1 Validación de constructo o contenido

La validación del instrumento de medición se realizó mediante juicio de expertos a través de cinco expertos en el campo de la psicología. Según Aiken (1980), este coeficiente constituye un índice que permite cuantificar el grado de acuerdo entre jueces respecto a la pertinencia de los ítems dentro de un constructo. la V de Aiken mide la relevancia de los ítems a partir de la evaluación de expertos, cuyos valores oscilan entre 0 y 1, considerándose aceptables aquellos superiores a 0.70. (Escurrea, 1988).

$$V = \frac{S}{(n (c-1))}$$

Donde:

S = la suma de si

Si = valor asignado por el juez i

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

El cálculo de los intervalos de confianza (IC) constituye un procedimiento

fundamental, ya que permite obtener evidencia empírica para determinar si el valor obtenido de la V de Aiken supera el valor mínimo aceptable. De esta manera, es posible concluir si el contenido de un ítem representa de manera adecuada la variable que se evalúa. En este sentido, diversos autores coinciden en que un valor de 0.70 o superior debe considerarse como el límite inferior del IC para aceptar la validez de contenido de un ítem (Escurra, 1988; Merino & Livia, 2009).

$$L = \frac{2nkV + z^2 - z\sqrt{4nkV(1-V) + z^2}}{2(nk + z^2)}$$

$$U = \frac{2nkV + z^2 + z\sqrt{4nkV(1-V) + z^2}}{2(nk + z^2)}$$

Donde:

L = Límite inferior del intervalo de confianza.

U = Límite superior del intervalo de confianza.

n = Cantidad de jueces.

k= Diferencia entre el mayor y menor puntaje que es posible obtener.

V= Valor de la V de Aiken.

z = Distribución estándar elegida (95 %).

Tabla 2

V de Ayken

Intervalo	Resultado
0.00-0.49	Validez nula
0.50-0.59	Validez muy baja
0.60-0.69	Validez baja
0.70-0.79	Validez aceptable
0.80-0.89	Validez buena
0.90-1.00	Validez muy buena

Nota. Elaboración propia

Tabla 3*Validez de contenido escala del clima social familiar (FES), Coeficiente V de Aiken*

Ítems	Suficiencia	IC 95%	Claridad	IC 95%	Coherencia	IC 95%	Relevancia	IC 95%
Ítem 1	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 2	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 3	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.69-.90
Ítem 4	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 5	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00
Ítem 6	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00
Ítem 7	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 8	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 9	.917	.74-.90	.958	.80-.99	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00
Ítem 10	.875	.69-.90	.917	.69-.90	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 11	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 12	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 13	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 14	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.875	.69-.90
Ítem 15	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 16	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 17	.875	.69-.90	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 18	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.917	.74-.98
Ítem 19	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90
Ítem 20	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 21	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 22	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 23	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.69-.90

Ítem 24	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 25	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00
Ítem 26	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00
Ítem 27	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 28	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 29	.917	.74-.90	.958	.80-.99	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00
Ítem 30	.875	.69-.90	.917	.69-.90	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 31	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 32	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 33	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 34	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.875	.69-.90
Ítem 35	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 36	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 37	.875	.69-.90	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 38	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.917	.74-.98
Ítem 39	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90
Ítem 40	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Total	.927		.929		.920		.940	

Nota. Elaboración propia

Se obtiene que para la escala de clima social familiar (FES) que consta de 40 ítems valores globales de V de Aiken superiores a .90 en suficiencia (.927), claridad (.929), coherencia (.920) y relevancia (.940), lo que demuestra una **excelente validez de contenido** del instrumento evidenciando muy buena validez de contenido del instrumento. Asimismo, los intervalos de confianza al 95% se encuentran dentro de rangos aceptables.

Tabla 4*Validez de contenido Cuestionario de Compromiso Organizacional, Coeficiente V de Aiken*

Ítems	Suficiencia	IC 95%	Claridad	IC 95%	Coherencia	IC 95%	Relevancia	IC 95%
Ítem 1	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 2	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 3	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 4	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00	1.00	.86-1.00
Ítem 5	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.875	.69-.90.
Ítem 6	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 7	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.958	.80-.99	1.00	.86-1.00
Ítem 8	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 9	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.875	.69-.90
Ítem 10	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 11	.917	.74-.98	.958	.80-.99	.875	.69-.90	.917	.74-.98
Ítem 12	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 13	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 14	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99
Ítem 15	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.917	.74-.98	.875	.69-.90
Ítem 16	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.917	.74-.98	.917	.74-.98
Ítem 17	.917	.74-.98	.875	.69-.90	.917	.74-.98	.958	.80-.99
Ítem 18	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.958	.80-.99	.917	.74-.98
Total	.931		.928		.928		.933	

Nota. Elaboración propia

Se obtiene que para el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) que consta de 18 ítems. La validez de contenido del cuestionario de Compromiso Organizacional, evaluada mediante el coeficiente V de Aiken, alcanzó valores generales

superiores a .90 en suficiencia (.931), claridad (.928), coherencia (.928) y relevancia (.933), evidenciando muy buena validez de contenido del instrumento. Asimismo, los intervalos de confianza al 95% se encuentran dentro de rangos aceptables.

4.4.2 Confiabilidad

La confiabilidad o fiabilidad, alude a la consistencia o estabilidad de una medida. Dependiendo del nivel de error de medición que ocurra en un instrumento de medición, será poco o más confiable la cual se realiza mediante alfa de Cronbach para las variables clima social familiar y compromiso organizacional sometida a prueba piloto en una muestra 14 trabajadores administrativos nombrados (10%).

Tabla 5

Escala de valoración de confiabilidad Alfa de Cronbach

Valor de Alfa de Cronbach (α)	Nivel de confiabilidad
$\alpha \geq .90$	Excelente
$.80 \leq \alpha < .90$	Alta
$.70 \leq \alpha < .80$	Aceptable
$.60 \leq \alpha < .70$	Cuestionable
$.50 \leq \alpha < .60$	Pobre
$\alpha < .50$	Inaceptable

Nota. George y Mallery (2003)

Tabla 6

Muestra piloto

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

Nota. Elaboración propia

En la tabla 6 se observa el número de la muestra piloto equivalente al 10% de la muestra, 141; es decir, aplicado a 14 trabajadores administrativos nombrados.

Tabla 7***Confiabilidad del Test Clima Social Familiar***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	14

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 7 se observa el análisis de confiabilidad del instrumento de evaluación de la variable clima social familiar es de $\alpha = 0.767$, es decir, tiene un nivel aceptable de confiabilidad valorizado en la escala de confiabilidad por Alfa de Cronbach.

Tabla 8***Confiabilidad del Test Compromiso organizacional***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	14

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 8 se observa el análisis de confiabilidad del instrumento de evaluación de la variable compromiso organizacional es de $\alpha = 0.858$, es decir, tiene un nivel alto de confiabilidad valorizado en la escala de confiabilidad por Alfa de Cronbach.

4.5 Técnicas de procesamiento de datos

Se emplearán métodos estadísticos para llevar a cabo el análisis de datos. La validez de los instrumentos está representada en estudios elaborados para medir su nivel de fiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Todo el procesamiento de datos se realizará en el programa estadístico SPSS Versión 25, mientras que la tabulación de datos se efectuará en el programa Microsoft Excel.

4.6 Matriz de Consistencia

Tabla 9

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?	Determinar la relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	Existe relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	Variable 1: Clima social familiar Dimensiones - Relaciones - Desarrollo - Estabilidad	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Transversal - correlacional
Problemas Específicos ¿Cuáles son los niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024? ¿Cuáles son los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024? ¿Cuál es la relación	Objetivos Específicos Identificar los niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. Identificar los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. Establecer la relación	Hipótesis Específicas H1: Existe relación directa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. H2: Existe relación directa entre la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los	Variable 2: Compromiso organizacional Dimensiones - Compromiso afectivo - Compromiso normativo - Compromiso de continuidad	Población y muestra: Trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública del Cusco Técnica: Encuesta Instrumentos: - Escala social familiar de Moss (FES) - Cuestionario de compromiso organizacional (CCO)

entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024?	entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. Establecer la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. Establecer la relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.	trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024. H3: Existe relación directa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.
--	--	--

Nota. Elaboración propia

Capítulo V

Resultados

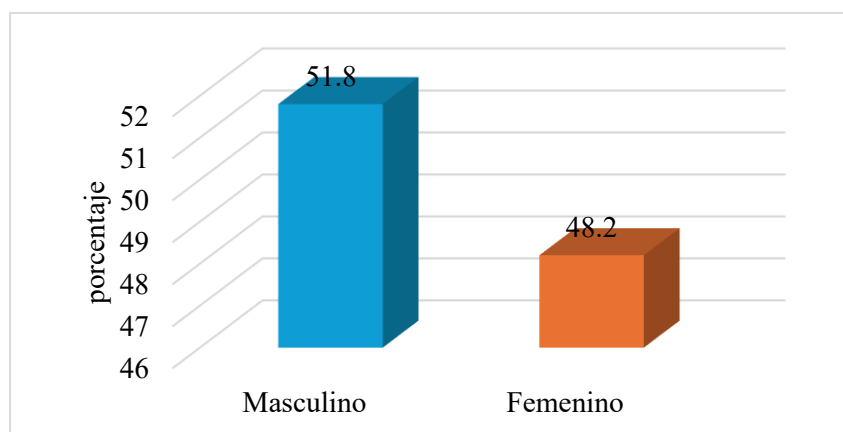
5.1 Descripción sociodemográfica de la investigación

Tabla 10. Sexo de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Masculino	73	51.8
Femenino	68	48.2
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 1. Sexo de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



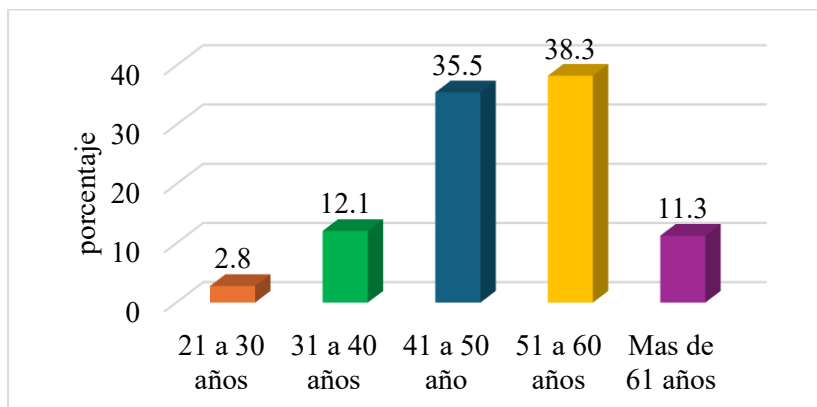
De la tabla 10 figura 1, se observa que la mayor proporción de trabajadores el 51.8% son varones y el 48.2% son mujeres

Tabla 11. Edad de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
21 a 30 años	4	2.8
31 a 40 años	17	12.1
41 a 50 año	50	35.5
51 a 60 años	54	38.3
Mas de 61 años	16	11.3
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 2. Edad de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



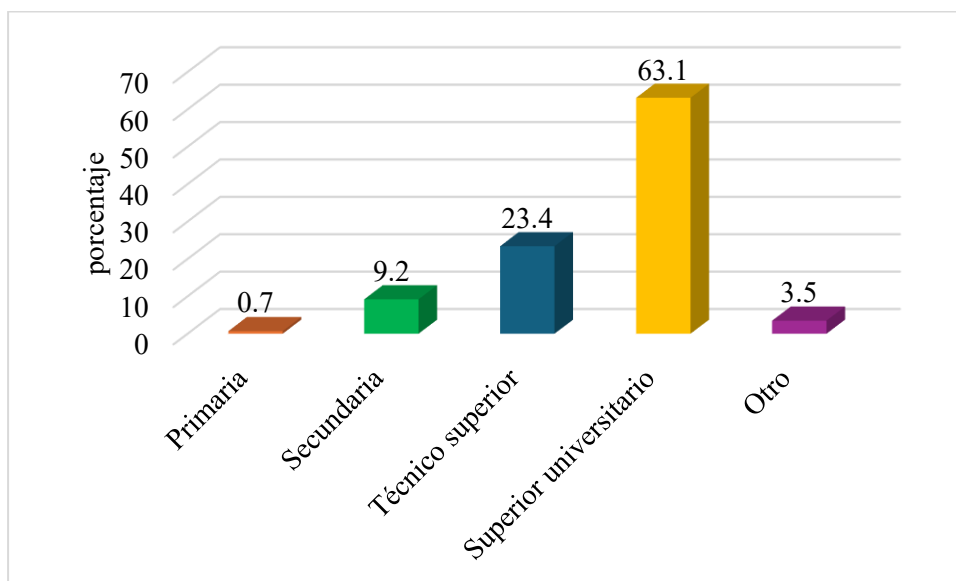
De la tabla 11 figura 2, se observa que la mayor proporción de trabajadores el 38.3% tienen entre 51 a 60 años, seguido por el 35.5% que tiene entre 41 a 50 años solo el 2.8% tiene entre 21 a 30 años.

Tabla 12. Grado de instrucción de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Primaria	1	0.7
Secundaria	13	9.2
Técnico superior	33	23.4
Superior universitario	89	63.1
Otro	5	3.5
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



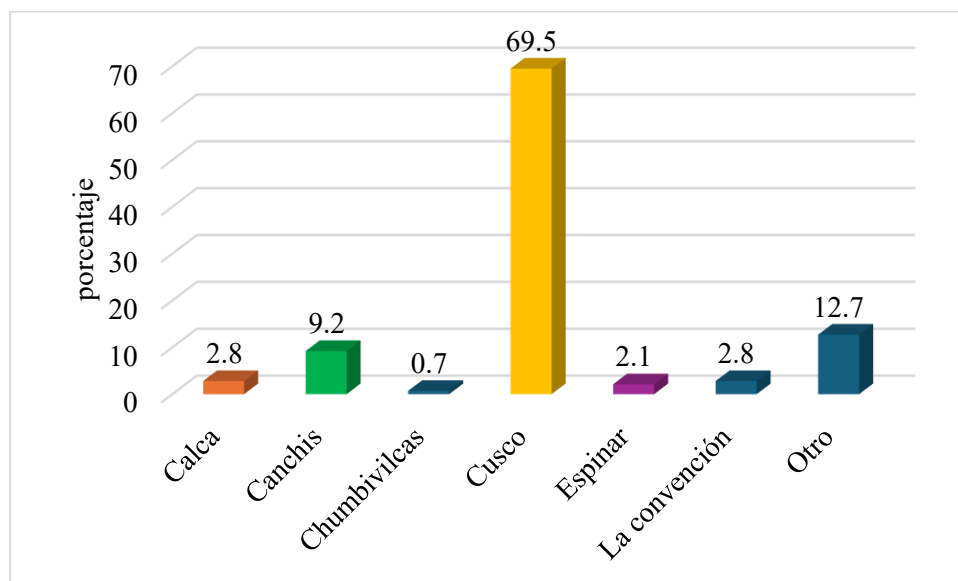
De la tabla 12 figura 3, se observa que la mayor proporción de trabajadores el 63.1% tienen estudios superiores universitarios, seguido por el 23.4% que tienen estudios técnico superior y solo el 0.7% refirió tener estudios de nivel primaria.

Tabla 13. Procedencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Calca	4	2.8
Canchis	13	9.2
Chumbivilcas	1	0.7
Cusco	98	69.5
Espinar	3	2.1
La convención	4	2.8
Otro	18	12.7
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 4. Procedencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



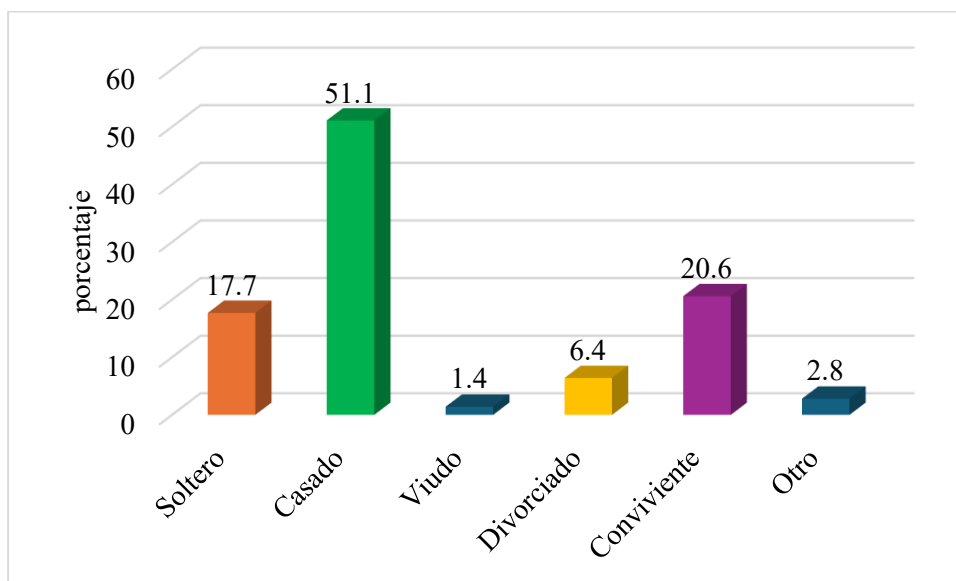
De la tabla 13 figura 4, se observa que la mayor proporción de trabajadores administrativos el 69.5% son de Cusco, seguido por el 9.2% que provienen de Canchis.

Tabla 14. Estado civil de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Soltero	25	17.7
Casado	72	51.1
Viudo	2	1.4
Divorciado	9	6.4
Conviviente	29	20.6
Otro	4	2.8
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 5. Estado civil de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



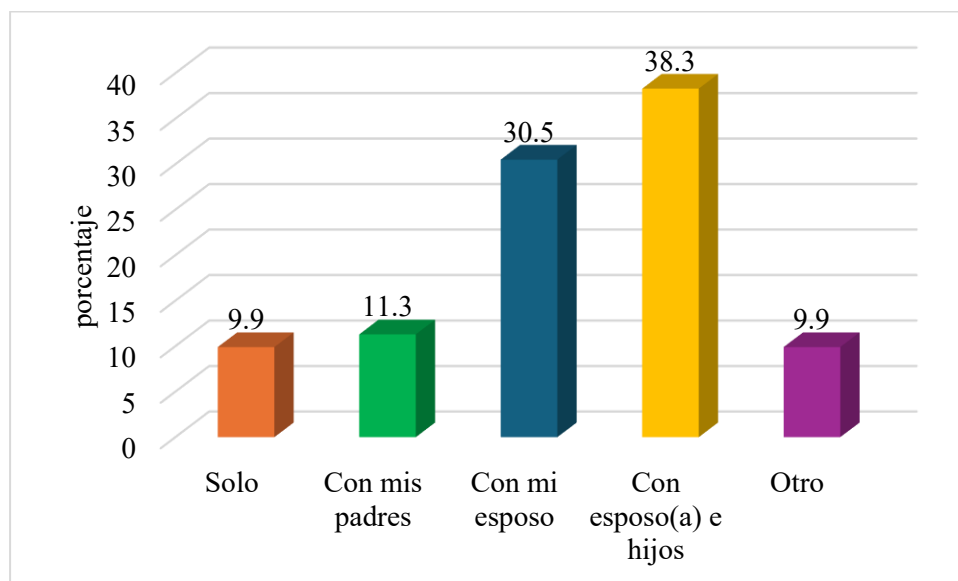
De la tabla 14 figura 5, se observa que la mayor proporción de trabajadores administrativos el 51.1% refieren que son casados, seguido por el 20.9% que conviven.

Tabla 15. Convivencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Solo	14	9.9
Con mis padres	16	11.3
Con mi esposo	43	30.5
Con esposo(a) e hijos	54	38.3
Otro	14	9.9
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 6. Convivencia de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



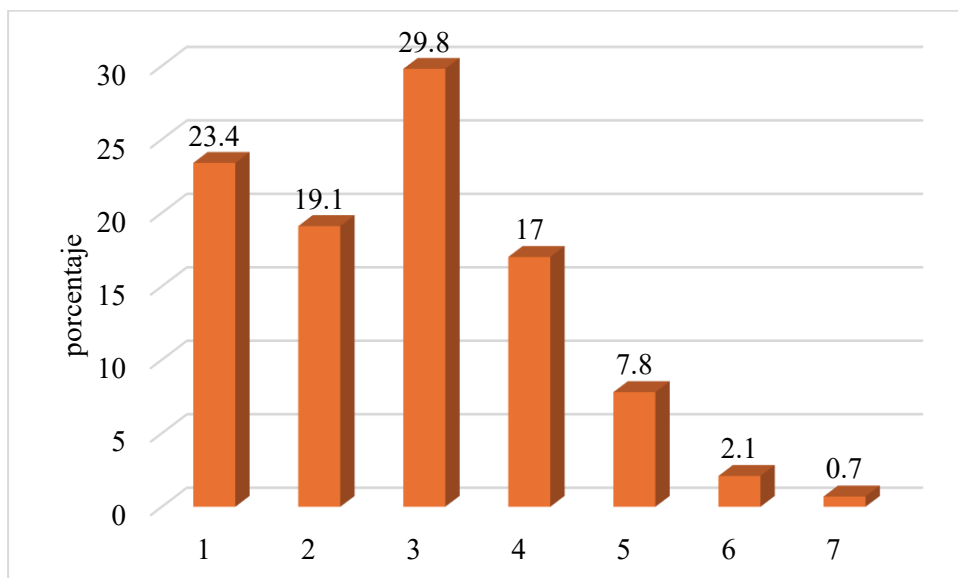
De la tabla 15 figura 6, se observa que la mayor proporción de trabajadores administrativos el 38.3% viven con su esposo (a) e hijos, seguido por el 30.5% que vive con su esposo. El 9.9% refiere que vive solo.

Tabla 16. Número de hijos de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
0	33	23.4
1	27	19.1
2	42	29.8
3	24	17
4	11	7.8
5	3	2.1
7	1	0.7
Total	141	100

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 7. Número de hijos de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



De la tabla 16 figura 7, se observa que la mayor proporción de trabajadores administrativos el 29.8% manifiestan tener 3 hijos, el 23.4% tiene un solo hijo, el 19.1% tiene 2 hijos y solo el 0.7% tiene 7 hijos.

5.2. Estadística descriptiva aplicada al estudio

5.2.1. Resultado del objetivo específico 1

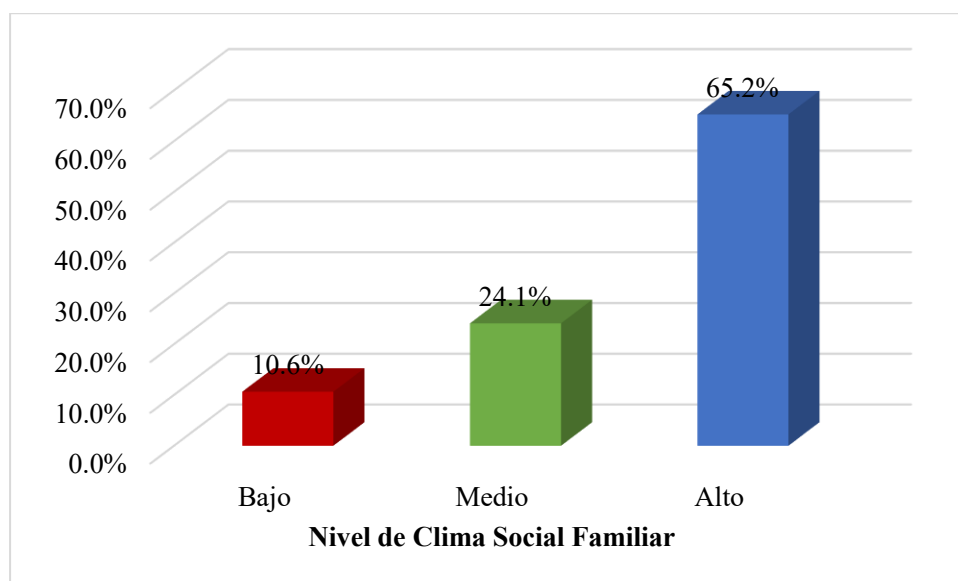
Tabla 17

Niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Bajo	15	10.6%
Medio	34	24.1%
Alto	92	65.2%
Total	141	100.0%

Nota: Cuestionario aplicado

Figura 8. Niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



En la Tabla 17 y Figura 8 se observa que la mayor proporción de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco presentan nivel alto del Clima Social Familiar, siendo estos el 65.2% de la muestra de estudio, el 24.1% presenta nivel de Clima Social Familiar medio y el 10.6% Clima Social Familiar bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores administrativos evaluados han logrado un nivel satisfactorio de clima social familiar, es decir, la forma en que perciben sus relaciones y el entorno en su familia es adecuada, la identifican como satisfactoria.

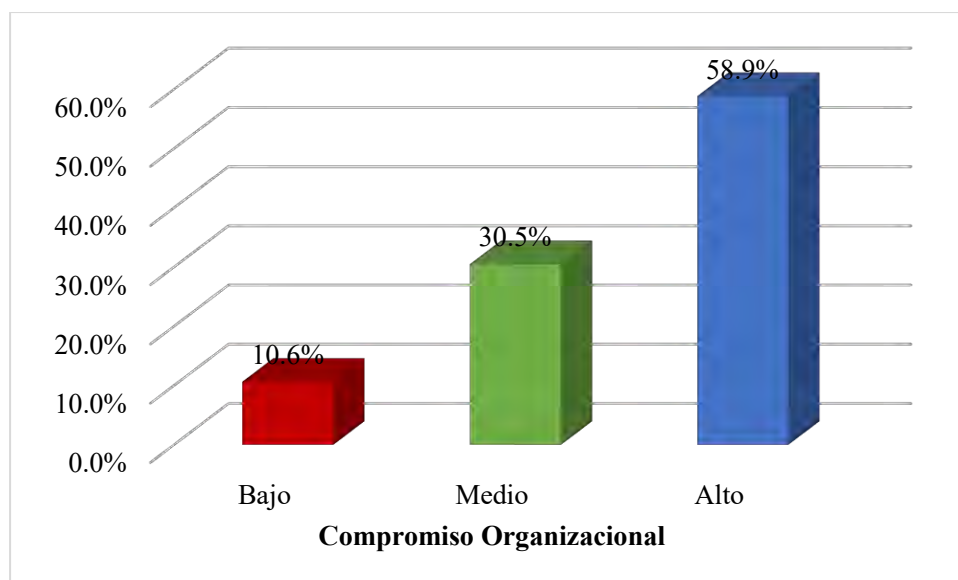
5.2.2. Resultado del objetivo específico 2

Tabla 18

Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	N	%
Bajo	15	10.6%
Medio	43	30.5%
Alto	83	58.9%
Total	141	100.0%

Figura 9. Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



En la tabla 18 y figura 9 se observa que la mayor proporción de los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco presentan nivel alto de Compromiso organizacional, siendo el 58.9% de la muestra evaluada, lo que corresponde a 83 trabajadores, el 30.5% presenta Compromiso organizacional medio y el 10.6% Compromiso organizacional bajo. Estos resultados muestran que más de la mitad de la muestra presente una fuerte identificación con la institución, disposición a permanecer en ella y alineación con sus objetivos. En términos prácticos, estos trabajadores probablemente

muestran conductas como mayor implicación en sus funciones, responsabilidad y lealtad institucional. Sin embargo, hay un grupo que aún no ha desarrollado niveles óptimos de esta variable y es con ellos con quienes se podría intervenir.

5.3. Estadística Inferencial Aplicada al Estudio

5.3.1. Prueba de normalidad

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 50$), analizada en los datos referidos a la relación entre el clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, se encontró que las variables Clima social Familiar y Compromiso Organizacional no presentan datos normales ($p < 0.05$)

Tabla 19

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	P
Clima Social Familiar	0.084	141	0.017
Compromiso Organizacional	0.102	141	0.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Criterio de decisión para la elección del estadístico de correlación

Para los objetivos correlacionales que busca establecer la relación entre las variables clima social familiar y compromiso organizacional y sus dimensiones, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman. La elección de este estadístico se fundamenta en que las distribuciones de las variables no cumplen con el supuesto de normalidad, lo que se evidencia con los valores de la prueba de normalidad que indica: $p=0.017$ (Clima social familiar) y $p=0.001$ (Compromiso Organizacional).

5.2.3. Resultado del objetivo específico 3

a) Dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional

Para establecer la relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, se formuló la siguiente hipótesis:

Formulación de la hipótesis específica 3

$HE3_a$: Existe relación directa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$HE3_o$: No existe relación directa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Tabla 20

Relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

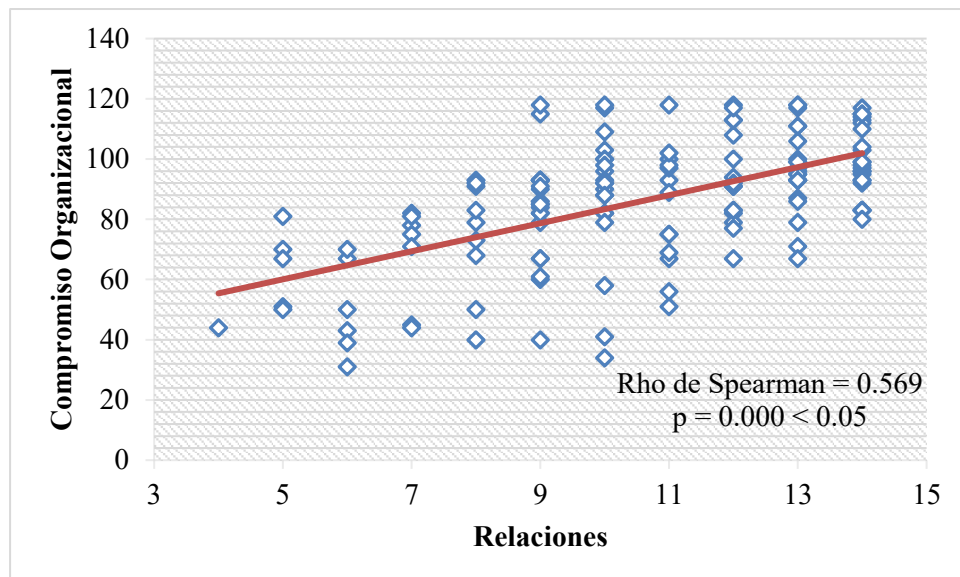
Clima social Familiar	Compromiso organizacional	
	Rho de Spearman	p
Relaciones	0.569**	0.000
n =	141	

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

Nota: Cuestionario aplicado

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba correlacional Rho de Spearman donde $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 , aceptando H_1 ; es decir que existe una relación directa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, donde el grado de relación es positiva considerable de 0.569; es decir que a mayor o mejores relaciones del Clima social Familiar existirá un mayor Compromiso Organizacional.

Figura 10. Diagrama de dispersión entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



5.2.4. Resultado del objetivo específico 4

b) Dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional

Para establecer la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, se formuló la siguiente hipótesis:

Formulación de la hipótesis específica 4

$HE4_a$: Existe relación directa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$HE4_o$: No existe relación directa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Tabla 21

Relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

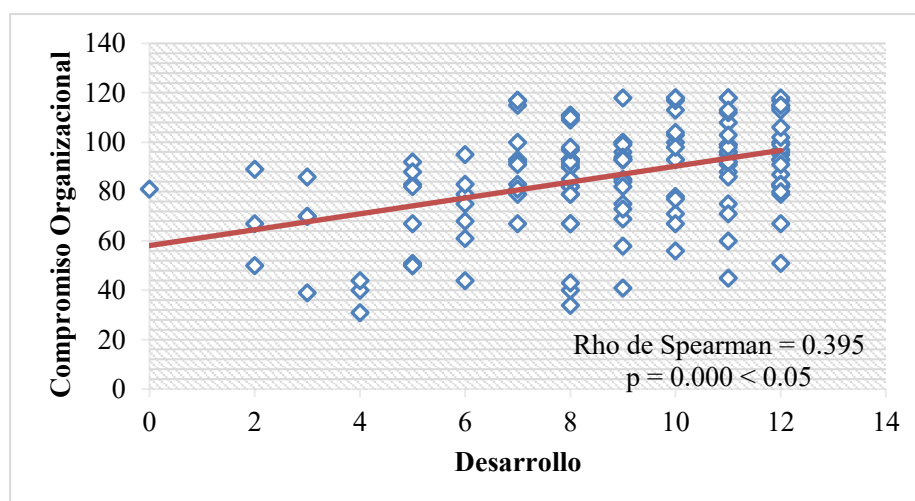
Clima social Familiar	Compromiso organizacional	
	Rho de Spearman	p
Desarrollo	0.395**	0.000
n =	141	

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

Nota: Cuestionario aplicado

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba correlacional de Rho de Spearman donde $p=0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 , aceptando H_1 ; es decir que existe una relación directa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y la variable compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, donde el grado de relación es positiva media de 0.395; es decir que a mayor o mejor desarrollo del Clima social Familiar existirá un mayor Compromiso Organizacional.

Figura 11. Diagrama de dispersión entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



5.2.3. Resultado del objetivo específico 5

c) Dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional

Para establecer la relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, se formuló la siguiente hipótesis:

Formulación de la hipótesis específica 5

$HE5_a$: Existe relación directa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

$HE5_o$: No existe relación directa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Tabla 22

Relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Clima social Familiar	Compromiso organizacional	
	Rho de Spearman	p
Estabilidad	0.341**	0.000
n =	141	

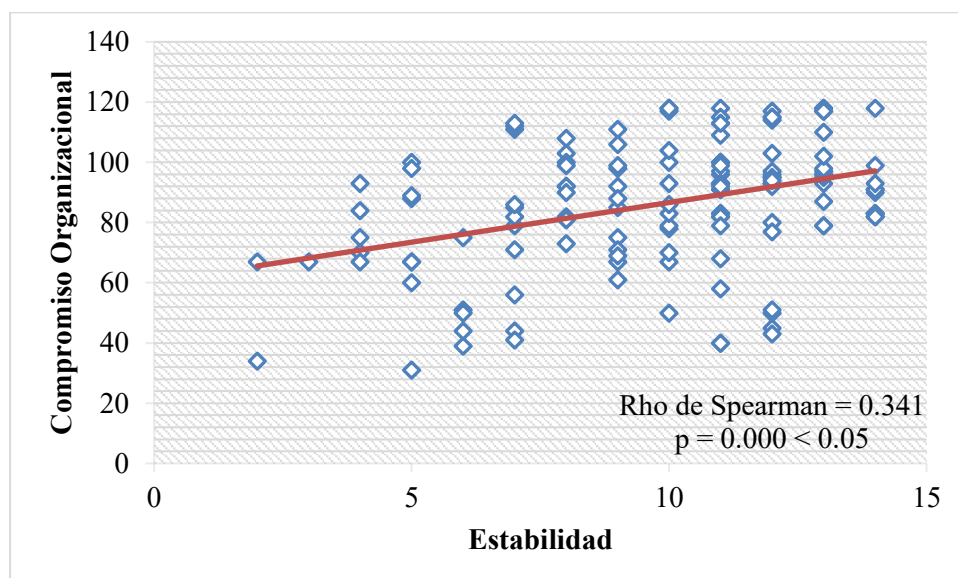
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Cuestionario aplicado

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba correlacional de Rho de Spearman donde $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 , aceptando H_1 ; es decir que existe una relación directa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, donde el grado de relación es positiva media de 0.341; es decir que a mayor estabilidad del Clima

social Familiar existirá un mayor Compromiso Organizacional.

Figura 12. Diagrama de dispersión entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



5.4. Resultado respecto al objetivo general

El objetivo general de la investigación ha buscado determinar la relación entre la variable clima social familiar y la variable compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de una universidad pública de Cusco en el año 2024. Para establecer dicha relación, se formuló la siguiente hipótesis:

Formulación de la hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

Tabla 23

Relación entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.

	Compromiso organizacional	
	Rho de Spearman	p
Clima social Familiar	0.586**	0.000
n =	141	

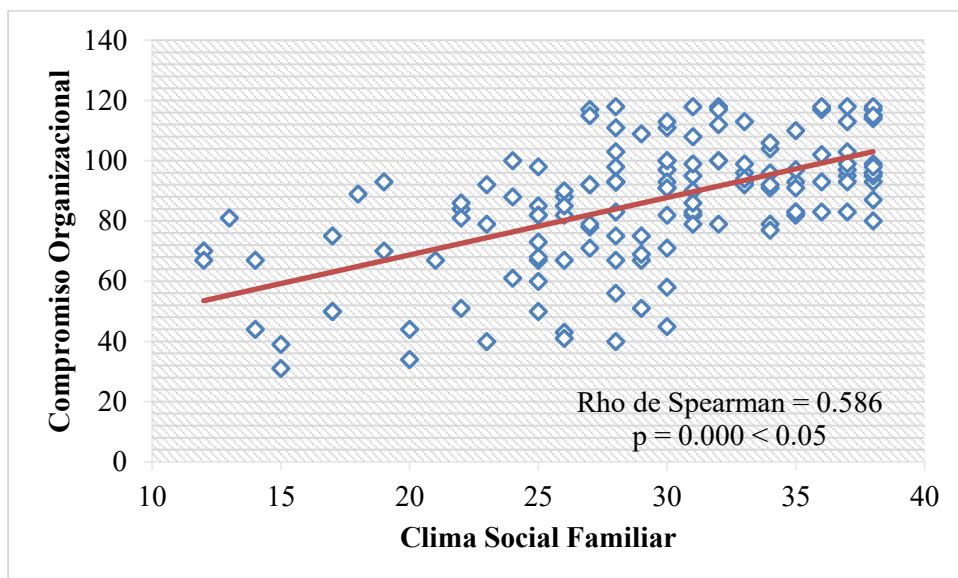
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Cuestionario aplicado

Al 95% de confiabilidad considerando la prueba correlacional de Rho de Spearman donde $p=0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 , aceptando H_1 ; es decir que existe una relación significativa entre el Clima social familiar y Compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, donde el grado de relación es positiva considerable con un valor de 0.586; es decir que a mayor o mejor Clima social Familiar existirá un mayor Compromiso Organizacional entre los trabajadores administrativos de una Universidad Pública del Cusco.

La relación hallada es positiva porque ambas variables se comportan en la misma dirección, esto significa que cuando el clima social familiar mejora, el compromiso organizacional también tiende a incrementarse. En términos prácticos, los trabajadores que perciben mejores relaciones familiares, mayor apoyo, comunicación, cohesión y estabilidad en su entorno familiar, tienden a mostrar mayor identificación con la institución, mayor responsabilidad laboral, permanencia y compromiso con sus funciones organizacionales.

Figura 13. Diagrama de dispersión entre el Clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024.



Capítulo VI

Discusión

En este capítulo se muestra la discusión de los resultados, en base a cómo han sido presentados en el análisis estadístico, respondiendo a cada objetivo de investigación. Además, se hacen análisis que buscan una mejor comprensión de lo hallado, considerando diferentes perspectivas teóricas revisadas para la construcción de las bases teóricas y comparando los datos encontrados en la presente investigación con aquellos que han sido encontrados por otros investigadores, los mismos que se han tomado en cuenta como antecedentes de la investigación.

6.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Los resultados del estudio fueron presentados de manera progresiva, iniciando con la descripción de los niveles de las variables y continuando con el análisis inferencial, referido a las correlaciones entre ellas y sus dimensiones. A continuación, se describen los hallazgos más importantes indicando además su relevancia.

En el Nivel de Clima Social Familiar, se muestra que el 65.2% de los trabajadores administrativos nombrados presentan un nivel alto de clima social familiar, mientras que el 24.1% presenta un nivel medio y solo el 10.6% un nivel bajo. Este resultado es importante porque evidencia que la mayoría de trabajadores percibe relaciones familiares positivas, con adecuados niveles de comunicación, apoyo y estabilidad en el hogar. Esto constituye un factor protector para el bienestar emocional y social de los trabajadores.

En relación al Nivel de Compromiso Organizacional, se encontró que el 58.9% de los trabajadores presenta un nivel alto de compromiso organizacional, el 30.5% un nivel medio y el 10.6% un nivel bajo. Este hallazgo es relevante porque indica que gran parte de los trabajadores mantiene identificación, responsabilidad y sentido de pertenencia hacia la institución, lo que favorece la productividad, permanencia laboral y cumplimiento de objetivos organizacionales.

Los objetivos específicos, además de haber hecho análisis descriptivos de las variables, han permitido relacionar las dimensiones del clima social familiar y la variable compromiso organizacional. La primera dimensión es la llamada Relaciones y se encontró una correlación positiva considerable entre esta dimensión del clima social familiar y el compromiso organizacional ($Rho = 0.569$; $p = 0.000$). Este resultado es importante porque demuestra que las buenas relaciones familiares, la comunicación y el apoyo emocional dentro del hogar favorecen mayores niveles de compromiso con la organización.

En cuanto a la dimensión Desarrollo y el Compromiso Organizacional, se presentó una relación positiva media ($Rho = 0.395$; $p = 0.000$). Este hallazgo es relevante porque sugiere que las familias que promueven crecimiento personal, autonomía y superación contribuyen a que los trabajadores desarrollen mayor motivación e involucramiento laboral. Un valor similar se ha encontrado en la dimensión Estabilidad y el Compromiso Organizacional con un coeficiente de correlación $Rho = 0.341$ y un valor de $p = 0.000$. Este resultado es importante porque evidencia que la organización, el control y la estabilidad familiar generan seguridad emocional en los trabajadores, favoreciendo actitudes laborales más comprometidas.

Finalmente, el estudio encontró una relación significativa, positiva y considerable entre el clima social familiar y el compromiso organizacional ($Rho = 0.586$; $p = 0.000$). Este es el hallazgo central de la investigación, ya que confirma que un mejor clima social familiar se asocia con mayores niveles de compromiso organizacional. En términos prácticos, esto demuestra que el entorno familiar influye directamente en la actitud y vínculo del trabajador con la institución, resaltando la importancia del bienestar familiar como un factor asociado al desempeño y permanencia laboral.

6.2. Limitaciones del estudio

Todas las investigaciones tienen limitaciones, en el presente estudio en primer lugar,

se tiene la generalización de los resultados, ya que la investigación se desarrolló únicamente con trabajadores administrativos nombrados de una sola universidad pública del Cusco. Esto limita la posibilidad de generalizar los resultados a otras instituciones, trabajadores contratados o contextos laborales diferentes, ya que las características organizacionales pueden variar.

El estudio utilizó un diseño correlacional, por lo que solo permite identificar la existencia de relación entre las variables, mas no establecer causalidad. Es decir, no puede afirmarse que el clima social familiar cause directamente el compromiso organizacional, sino únicamente que ambas variables se encuentran asociadas. La investigación fue realizada en un solo momento temporal (diseño transversal), por lo que no permite observar cambios en las variables a lo largo del tiempo ni analizar cómo evolucionan las relaciones entre el clima social familiar y el compromiso organizacional.

6.3. Comparación crítica con la literatura existente

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que existe una relación significativa, positiva y considerable entre el clima social familiar y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública del Cusco ($Rho = 0.586$; $p = 0.000$). Estos hallazgos muestran concordancia con diversos antecedentes nacionales e internacionales que sostienen que las dinámicas familiares favorables repercuten positivamente en las actitudes y conductas laborales de los trabajadores.

En el ámbito internacional, los resultados coinciden con lo reportado por Salazar (2018), quien encontró una relación significativa y positiva entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Aunque las variables estudiadas no son exactamente las mismas, ambos estudios comparten la idea de que factores relacionados con el bienestar personal y emocional del trabajador favorecen el fortalecimiento del compromiso hacia la organización. Esta similitud

podría explicarse debido a que tanto la satisfacción laboral como el clima social familiar constituyen elementos psicosociales que influyen en la estabilidad emocional y motivacional de los trabajadores.

Asimismo, los hallazgos presentan semejanza con la investigación de Mora et al. (2021), quienes concluyeron que el compromiso organizacional se relaciona con factores sociodemográficos y familiares, especialmente con las responsabilidades familiares y el sentido de pertenencia. Esta coincidencia refuerza la idea de que la familia constituye una fuente de apoyo emocional y estabilidad que repercute en la integración y lealtad hacia la institución laboral.

En relación con los antecedentes nacionales, los resultados guardan considerable similitud con lo encontrado por Asipali (2022), quien identificó una relación positiva alta entre clima social familiar y desempeño laboral ($r = 0.820$). De igual manera, Aguilar y Quispe (2022) encontraron una relación positiva alta entre el clima social familiar y el desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telefonía móvil en Arequipa ($r = 0.820$). En ambos estudios, al igual que en la presente investigación, se evidencia que un entorno familiar caracterizado por relaciones positivas, estabilidad y desarrollo favorece mejores actitudes y comportamientos en el ámbito laboral.

Sin embargo, el coeficiente de correlación encontrado en el presente estudio ($Rho = 0.586$) es menor al reportado por Asipali (2022) y Aguilar y Quispe (2022). Estas diferencias podrían explicarse por diversos factores. En primer lugar, las investigaciones previas analizaron la relación con desempeño laboral, mientras que el presente estudio abordó el compromiso organizacional, variable que involucra aspectos afectivos, normativos y de permanencia institucional más complejos. Asimismo, las diferencias contextuales y organizacionales podrían influir en la intensidad de la relación encontrada, considerando que los trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública poseen características

laborales distintas a las de trabajadores municipales o colaboradores de empresas privadas.

Por otro lado, los resultados difieren de los hallazgos de Taber y Quispe (2020), quienes concluyeron que no existía relación significativa entre clima laboral y clima social familiar. De igual forma, Sánchez et al. (2019) determinaron que no existía correlación entre clima social familiar y clima laboral. Estas discrepancias podrían deberse a diferencias metodológicas y conceptuales. En primer lugar, dichos estudios evaluaron clima laboral, mientras que la presente investigación se centró en compromiso organizacional, variable que involucra mayor identificación emocional y sentido de pertenencia hacia la institución. Además, las diferencias en las muestras, contextos laborales y características socioculturales podrían haber condicionado resultados distintos.

Respecto a las dimensiones del clima social familiar, la presente investigación encontró que la dimensión relaciones presentó la correlación más alta con el compromiso organizacional ($Rho = 0.569$), seguida de desarrollo ($Rho = 0.395$) y estabilidad ($Rho = 0.341$). Estos resultados son consistentes con lo reportado por Asipali (2022), quien también identificó relaciones significativas entre las dimensiones familiares y el desempeño laboral. Esto sugiere que las relaciones interpersonales positivas dentro del hogar, la promoción del crecimiento familiar y la estabilidad emocional constituyen factores relevantes para el fortalecimiento del vínculo laboral de los trabajadores.

Además, los resultados también muestran similitud con las investigaciones regionales de Escalante (2019) e Hidalgo y Loaiza (2022), quienes encontraron relaciones significativas entre variables psicológicas personales y el compromiso organizacional. Estas coincidencias permiten inferir que el compromiso organizacional no depende únicamente de factores institucionales, sino también de condiciones emocionales, familiares y motivacionales que influyen en el bienestar integral del trabajador.

Los resultados obtenidos en la presente investigación pueden comprenderse desde

las bases teóricas del clima social familiar y del compromiso organizacional, las cuales sostienen que las dinámicas familiares influyen significativamente en la conducta, estabilidad emocional y desempeño de las personas dentro de los distintos contextos sociales y laborales.

En relación a las bases teóricas, los hallazgos muestran que existe una relación significativa, positiva y considerable entre el clima social familiar y el compromiso organizacional ($Rho = 0.586$; $p = 0.000$). Este resultado coincide con lo planteado por Calderón de la Torre (2005), quien define el clima social familiar como el ambiente social donde se desarrollan los miembros de la familia, influido por la comunicación, las relaciones interpersonales, los valores y la estabilidad familiar. Desde esta perspectiva, un entorno familiar favorable promueve el crecimiento personal, la seguridad emocional y el desarrollo de habilidades sociales, aspectos que posteriormente se reflejan en la manera en que las personas se relacionan con su entorno laboral.

Asimismo, los resultados pueden interpretarse desde el modelo ecológico de Bronfenbrenner, citado en Castro y Morales (2014), el cual sostiene que los contextos externos influyen de manera directa sobre los procesos internos de la familia y, a su vez, sobre el comportamiento de los individuos. En este sentido, los trabajadores que perciben un ambiente familiar positivo desarrollan mayores recursos emocionales y sociales para afrontar las exigencias laborales, favoreciendo así su identificación y compromiso con la institución.

Del mismo modo, el modelo sistémico de Beavers, citado en Castro y Morales (2014), explica que la familia funciona como un sistema abierto e interdependiente, donde las relaciones entre sus miembros influyen en el desarrollo de habilidades sociales y relaciones interpersonales. Esto guarda relación con los resultados encontrados, ya que los trabajadores que mantienen relaciones familiares funcionales tienden a desarrollar mejores capacidades de comunicación, cooperación y adaptación, lo cual fortalece su involucramiento organizacional.

Por otra parte, el modelo de clima social familiar de Moos, citado en Castro y

Morales (2014), enfatiza que el bienestar del individuo está determinado por la calidad de las relaciones familiares, la organización estructural y el desarrollo personal promovido dentro del hogar. Esta teoría permite comprender por qué los trabajadores que reportan mejores niveles de clima social familiar también presentan mayores niveles de compromiso organizacional. El apoyo emocional, la cohesión y la estabilidad familiar actúan como factores protectores que favorecen el bienestar psicológico y la motivación laboral.

En relación con las dimensiones del clima social familiar, la dimensión relaciones presentó la correlación más alta con el compromiso organizacional ($Rho = 0.569$; $p = 0.000$). Este hallazgo puede explicarse desde lo señalado por Moos, Moos y Trickett (1984), quienes sostienen que la cohesión, la expresividad y la adecuada resolución de conflictos favorecen un ambiente de apoyo y comunicación dentro de la familia. En consecuencia, las personas que experimentan relaciones familiares positivas suelen desarrollar mayor estabilidad emocional, empatía y habilidades sociales, elementos que facilitan su identificación y permanencia en la organización.

La teoría también plantea que la cohesión familiar fortalece el sentido de pertenencia y apoyo mutuo, mientras que la expresividad permite la comunicación abierta de emociones y necesidades. Estas características podrían trasladarse al ámbito laboral, favoreciendo relaciones interpersonales saludables y un mayor compromiso hacia la institución.

Respecto a la dimensión desarrollo, los resultados evidenciaron una relación positiva media con el compromiso organizacional ($Rho = 0.395$; $p = 0.000$). Este resultado coincide con lo señalado por Moos, Moos y Trickett (1984), quienes indican que las familias que fomentan autonomía, participación cultural, actividades recreativas y valores morales favorecen el desarrollo integral de sus miembros. En consecuencia, los trabajadores provenientes de familias que promueven crecimiento personal y autonomía tienden a mostrar mayor motivación, responsabilidad y disposición para alcanzar metas organizacionales.

Asimismo, la dimensión estabilidad presentó una relación positiva media con el compromiso organizacional ($Rho = 0.341$; $p = 0.000$). Este hallazgo puede entenderse a partir de la teoría de Moos, Moos y Trickett (1984), quienes sostienen que la organización y el control familiar generan seguridad, orden y claridad en las responsabilidades dentro del hogar. Estas condiciones favorecen la autorregulación y el cumplimiento de normas, aspectos que posteriormente pueden reflejarse en el comportamiento laboral y en la responsabilidad institucional de los trabajadores.

En cuanto al compromiso organizacional, los resultados se relacionan directamente con las propuestas teóricas de Meyer y Allen (1991), quienes definen esta variable como el grado de identificación y permanencia del trabajador dentro de la organización. Según estos autores, el compromiso organizacional se desarrolla mediante componentes afectivos, normativos y de continuidad. En la presente investigación, los trabajadores con mejores condiciones familiares probablemente desarrollan un mayor compromiso afectivo, debido a que cuentan con estabilidad emocional y apoyo social que fortalecen su identificación con la institución.

Asimismo, el modelo tridimensional de Meyer y Allen explica que el compromiso organizacional está influido por las experiencias positivas que el trabajador experimenta tanto dentro como fuera del ámbito laboral. En este caso, el clima social familiar actuaría como una fuente externa de bienestar emocional que favorece la motivación, la lealtad y el sentido de pertenencia hacia la organización.

De igual manera, los resultados guardan relación con el modelo unidimensional de Mowday, Porter y Steers (1982), quienes sostienen que el compromiso organizacional surge cuando las personas se identifican con los valores y objetivos de la organización. Los trabajadores que cuentan con familias funcionales y relaciones positivas probablemente desarrollan mayor estabilidad emocional y actitudes favorables hacia su entorno laboral,

facilitando así la identificación con la institución y el deseo de permanecer en ella.

Finalmente, desde la perspectiva sistémica, la investigación confirma que la familia constituye uno de los principales agentes socializadores del individuo. Tal como señalan Alarcón y Urbina, las relaciones familiares influyen decisivamente en la personalidad, valores y actitudes de las personas. Por ello, un clima familiar positivo favorece el desarrollo de conductas adaptativas, responsabilidad y estabilidad emocional, las cuales repercuten favorablemente en el compromiso organizacional de los trabajadores.

6.4. Implicancias del estudio

Los resultados de la investigación evidencian que el clima social familiar se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos nombrados de una universidad pública del Cusco. En ese sentido, las instituciones pueden considerar el fortalecimiento del bienestar familiar como un factor importante para mejorar el compromiso, la identificación institucional y el desempeño laboral de sus trabajadores.

Asimismo, los hallazgos permiten sugerir la implementación de programas de bienestar laboral orientados al equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, tales como talleres de habilidades familiares, manejo emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos y fortalecimiento de vínculos familiares. Del mismo modo, las autoridades universitarias podrían promover estrategias de apoyo psicosocial y actividades de integración que contribuyan al bienestar integral del trabajador y, consecuentemente, al fortalecimiento del compromiso organizacional.

Además, las dimensiones relaciones, desarrollo y estabilidad del clima social familiar mostraron asociación positiva con el compromiso organizacional, lo que implica que fortalecer aspectos como la comunicación, el apoyo familiar, la organización y la estabilidad emocional podría contribuir a mejorar las actitudes laborales y el sentido de pertenencia

institucional.

6.4.1. Implicancias teóricas

La investigación aporta evidencia empírica que respalda las teorías del clima social familiar de Moos, Moos y Trickett, así como el modelo tridimensional del compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados confirman que las relaciones familiares positivas, el desarrollo personal promovido dentro del hogar y la estabilidad familiar influyen favorablemente en la identificación y permanencia de los trabajadores dentro de la organización.

Asimismo, el estudio fortalece los planteamientos del enfoque sistémico y ecológico de la familia, los cuales sostienen que el entorno familiar influye en el desarrollo psicológico, emocional y social del individuo. Los hallazgos evidencian que el clima social familiar no solo repercute en el ámbito personal, sino también en el contexto organizacional y laboral.

Del mismo modo, la investigación amplía el conocimiento científico sobre la relación entre variables familiares y organizacionales en el contexto peruano y específicamente en trabajadores administrativos universitarios, población poco estudiada en investigaciones previas.

6.4.2. Implicancias sociales

Desde el ámbito social, los resultados resaltan la importancia de la familia como un agente fundamental en el bienestar integral de las personas y en el desarrollo de conductas laborales positivas. Un adecuado clima social familiar no solo favorece relaciones saludables dentro del hogar, sino que también repercute en la estabilidad emocional, responsabilidad y productividad de los trabajadores.

En ese sentido, la investigación contribuye a generar conciencia sobre la necesidad de fortalecer las dinámicas familiares y promover políticas sociales orientadas al bienestar familiar, debido a que sus efectos trascienden el ámbito privado y repercuten en las

instituciones y en la sociedad en general.

Asimismo, el estudio permite visibilizar la relevancia de la salud emocional y las relaciones familiares en contextos laborales, favoreciendo una perspectiva más humanizada de la gestión institucional y del bienestar de los trabajadores.

6.4.3. Implicancias metodológicas

En el aspecto metodológico, la investigación aporta evidencia sobre la utilidad del enfoque cuantitativo correlacional para estudiar la relación entre variables psicosociales y organizacionales. Además, el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman permitió analizar adecuadamente la relación entre las variables, considerando que los datos no presentaron distribución normal.

Asimismo, el estudio demuestra la pertinencia del uso de instrumentos estandarizados como la Escala de Clima Social Familiar (FES) y las escalas de compromiso organizacional para evaluar variables psicológicas y organizacionales en contextos universitarios.

Finalmente, los resultados constituyen un antecedente metodológico para futuras investigaciones, las cuales podrían profundizar en el análisis mediante diseños longitudinales, explicativos o mixtos, así como incorporar otras variables relacionadas, como satisfacción laboral, estrés laboral, bienestar psicológico, liderazgo o clima organizacional.

Capítulo VII

Conclusiones y Recomendaciones

7.1. Conclusiones

Primera: Existe relación directa y significativa entre el clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.586 y un valor de $p=0.000$

Segunda: Los niveles de clima social familiar en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, son altos en el 65.2%, seguido de un nivel medio en el 24.1% y un nivel bajo en el 10.6%.

Tercera: Los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, son altos en el 58.9%, seguido de un nivel medio en el 30.5% y un nivel bajo en el 10.6%.

Cuarta: Se estableció la relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.569 y un valor de $p=0.000$

Quinta: Se estableció la relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.395 y un valor de $p=0.000$

Sexta: Se estableció la relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos nombrados de una Universidad Pública del Cusco, 2024, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.341 y un valor de $p=0.000$

7.2. Recomendaciones

Primera: A las autoridades de la Universidad Pública del Cusco se les recomienda implementar programas de bienestar integral dirigidos a los trabajadores administrativos, que incluyan talleres de fortalecimiento familiar, manejo emocional, comunicación asertiva y resolución de conflictos, debido a que la investigación evidenció que un adecuado clima social familiar se relaciona significativamente con un mayor compromiso organizacional.

Segunda: Se recomienda a la dirección de recursos humanos desarrollar estrategias institucionales orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar, como actividades de integración familiar, horarios flexibles en situaciones especiales y programas de apoyo psicosocial, ya que estas acciones podrían favorecer el bienestar emocional de los trabajadores y fortalecer su identificación con la institución.

Tercera: A los trabajadores administrativos se les recomienda fortalecer las relaciones familiares basadas en la comunicación, cohesión y apoyo mutuo, promoviendo espacios de diálogo y convivencia saludable, debido a que la dimensión relaciones del clima social familiar presentó una correlación positiva considerable con el compromiso organizacional.

Cuarta: A los profesionales de Psicología organizacional y bienestar universitario se recomienda diseñar e implementar intervenciones preventivas y promocionales enfocadas en la salud emocional, estabilidad familiar y habilidades socioemocionales de los trabajadores, ya que estos factores contribuyen al fortalecimiento del compromiso laboral y a la mejora del clima institucional.

Quinta: Se recomienda a futuras investigaciones ampliar el estudio incorporando otras variables relacionadas, como satisfacción laboral, estrés laboral, clima organizacional, bienestar psicológico o liderazgo, con la finalidad de comprender de manera más integral los factores que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Sexta: Se recomienda a futuros investigadores realizar estudios con muestras más amplias y en diferentes instituciones públicas y privadas, así como emplear diseños longitudinales o explicativos, debido a que ello permitirá comparar resultados, establecer posibles relaciones causales y fortalecer la generalización de los hallazgos.

Séptima: Se recomienda a las instituciones públicas considerar dentro de sus políticas de gestión humana la importancia del contexto familiar de los trabajadores, promoviendo acciones orientadas al bienestar familiar, debido a que la estabilidad y funcionalidad familiar repercuten positivamente en el desempeño, compromiso y permanencia laboral.

Referencias

- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959.
<https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Aldana, J., Tafur, A., & Leal, C. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Asipali, B. (2022). Clima socio familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81791/Asipali_RB E-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81791/Asipali_RB_E-SD.pdf?sequence=1)
- Araujo, J., & Guerra, J. (2007). *Desempeño laboral y factores asociados en las organizaciones*. Lima: Editorial Universitaria.
- Ayensa, J., & González, S. (2007). *Compromiso organizacional: Un análisis desde la perspectiva psicológica*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 55–74.
- Bandeira, M. L. (2015). *Comprometimento organizacional: Teoria, pesquisa e prática*. São Paulo: Atlas.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral*. México: Trillas.

- Blanco, M., & Castro, D. (2011). *Clima organizacional y desempeño: un enfoque integral*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Calderón C, De la Torres A. (2005). Relación entre clima social familiar y la inteligencia emocional en los alumnos del quinto año de secundaria de los colegios particulares Trujillo: Universidad Cesar Vallejo
- Castro, J., & Morales, L. (2014). *Familia, escuela y comunidad: Una aproximación desde el modelo ecológico de Bronfenbrenner*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 12(2), 719–730.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación científica* (4.^a ed.). Editorial San Marcos.
- Chávez, J. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- Chuquimajo, S. (2014). Personalidad y Clima Social Familiar en adolescentes de Familia Nuclear Biparental y Monoparental. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Coraizaca, A. (2023). "Compromiso organizacional de los prevendedores de la empresa Quala Ec". Universidad de Guayaquil-Facultad de Ciencias Psicológicas.
- Informe del Capital Humano (2018). Los peruanos dedican más tiempo al trabajo que a su familia.
- Clark, C. (2007). *Proyectos laborales: desarrollos y dificultades*. Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-073/235.pdf>
- Escurra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1), 103–111.

- Fernández, J., & Mejía, C. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del sector privado*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- Gabiani, S. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral en contextos educativos*. Montevideo: Universidad de la República.
- Gallardo, E. (2008). *Compromiso organizacional: Evolución del concepto y modelos explicativos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 24(1), 35–58.
- Garrido, A. (2018). Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. Archivo digital. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4282>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: guía sencilla y referencia* (4.^a ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guerrero, D. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Hurtado, M. (2017). *Compromiso organizacional y su relación con la permanencia laboral en instituciones públicas*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Inf. Capital Humano. [https://www.infocapitalhumano.pe/recursos Humanos/noticias-y-movidas/los-peruanos-dedican-más-tiempo-al-trabajo-que-a-su familia/#:~: text=Seg%C3%BAn%20el%20estudio%2C%20el%2062, restante%20minutos%20de%2040%20horas](https://www.infocapitalhumano.pe/recursos Humanos/noticias-y-movidas/los-peruanos-dedican-más-tiempo-al-trabajo-que-a-su-familia/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20estudio%2C%20el%2062, restante%20minutos%20de%2040%20horas).
- Llapa Rodríguez, E. O., Trevizan, M. A., Shinyashiki, G. T., & Mendes Costa, M. (2009).

- Compromiso organizacional y trabajo en equipo en un hospital universitario.
Revista Latino-Americana de Enfermagem, 17(2), 240–245.
<https://doi.org/10.1590/S0104-11692009000200016>
- Maylle, C. (2019). *Compromiso institucional y desempeño laboral en organizaciones educativas*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Merino, C., & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de la validez de contenido: un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169–171. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/74241>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Cierra, J. (2021). "Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla - Colombia". *Revista de Ciencias Sociales*.
- Omar, A., & Florencia, M. (2008). *Factores psicosociales asociados al desempeño laboral en las organizaciones*. Buenos Aires: Editorial Lugar.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Resultados en materia de trabajo decente: Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019*. Ginebra: OIT
- Pernia, M., & Carrera, G. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Ramos, C. y Risco, R. (2019). Clima social familiar [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Archivo digital.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/916/MONOGRAFIA%20%20CLIMA%20SOCIAL%20FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, M., Casa, J., Lujan, P y Gallardo, A. (2019). El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa Pesquera Fish E.I.R.L,
Rev.Tzhoecon, 12 (2), pp. 154 -160-ISSN: 1997-8731.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1253>

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5.^a ed.). Business Support.

Taber, C. y Quispe, S. (2020). Clima laboral y clima social familiar en profesores y personas administrativos de la Institución Educativa Publica [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Archivo digital.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/867/1/Cesar%20Arthur%20Taber%20Ramirez.pdf>

Vargas, A., García, M., & Reátegui, R. (2017). *Compromiso organizacional y su influencia en la gestión del talento humano*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Hojas de preguntas para la validación de la escala de clima social familiar

Escala de clima social familiar

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo 4 = Acuerdo
2 = Desacuerdo 5 = totalmente de acuerdo
3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

No	tema	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	En mi hogar nos apoyamos y compenetrarnos entre todos.	4	3	3	4	compenetrarnos
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso.	4	3	4	4	consenso
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos.	4	4	4	4	
4	En nuestra familia todos actuamos libremente.	4	4	4	4	
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad mediante golpes.	5	4	4	5	
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente.	5	5	5	5	
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea.	5	5	5	5	
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada.	5	4	5	5	
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida.	5	5	5	5	
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos.	5	5	5	5	
11	Los miembros de mi familia leemos un libro al mes.	4	5	5	5	
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales.	5	5	5	5	
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas.	5	4	5	5	
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de afición.	4	3	4	4	afición
15	En mi hogar la lectura de la biblia es muy importante.	4	4	4	4	
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal.	4	4	4	4	
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con las labores del hogar.	4	4	4	4	
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación.	5	4	4	4	
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa.	5	5	5	5	
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa.	4	4	4	4	rigen
21	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	4	3	4	4	
22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	5	4	4	4	
23	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	5	5	5	5	
24	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	4	3	4	4	
25	Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema.	4	4	4	4	

26	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	4	4	4	4	
27	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	5	4	4	4	
28	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	4	4	5	4	
29	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	4	4	4	4	
30	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.	4	3	4	4	
31	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	4	4	4	4	
32	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	5	4	4	4	
33	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	5	5	5	5	
34	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	5	4	5	5	
35	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	5	5	5	5	
36	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	4	4	4	4	
37	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	4	4	4	4	
38	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	4	3	4	4	
39	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	4	4	4	4	
40	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	4	4	4	4	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Mtro. Ps.

DNI 238 72 356

Escala de clima social familiar

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo 4 = Acuerdo
2 = Desacuerdo 5 = totalmente de acuerdo
3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

No.	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	En mi hogar nos apoyamos y compenetrados entre todos.	5	3	3	4	Cambiar por sinónimo
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso.	5	3	4	4	
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos.	4	4	5	4	
4	En nuestra familia todos actuamos libremente.	5	4	5	4	
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad mediante golpes.	5	4	4	5	
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente.	5	5	5	5	
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea.	5	4	5	4	
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada.	5	4	5	5	
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida.	5	5	4	5	
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos.	5	5	5	5	
11	Los miembros de mi familia leemos un libro al mes.	4	5	5	5	
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales.	5	5	5	5	
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas.	5	4	5	5	
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de afición.	4	3	4	4	Cambiar por sinónimo
15	En mi hogar la lectura de la biblia es muy importante.	4	4	5	4	
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal.	4	4	4	4	
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con las labores del hogar.	4	5	4	4	
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación.	5	4	4	4	
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa.	5	5	5	5	
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa.	5	4	4	4	
21	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	4	4	4	4	
22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	5	4	4	4	
23	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	5	4	5	5	
24	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	4	3	5	4	
25	Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema.	4	4	5	4	

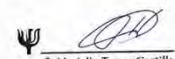
26	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	4	4	4	4	
27	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	5	4	4	4	
28	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	4	4	5	4	
29	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	4	4	4	4	
30	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.	4	4	4	4	
31	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	5	4	4	4	
32	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	5	4	5	4	
33	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	5	5	5	5	
34	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	5	4	5	5	
35	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	5	5	5	5	
36	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	5	4	4	4	
37	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	4	4	4	4	
38	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	5	3	4	4	
39	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	4	4	5	4	
40	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	4	4	4	5	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []


Guido Julio Torres Castilla
PSICÓLOGO
C. Ps. P. 16801

Mgt. _____

Escala de clima social familiar

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo 4 = Acuerdo
2 = Desacuerdo 5 = totalmente de acuerdo
3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
NO	tema					
1	En mi hogar nos apoyamos y compenetrarnos entre todos.	5	3	4	4	Modificar
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso.	5	3	4	4	
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos.	5	4	5	4	
4	En nuestra familia todos actuamos libremente.	5	5	5	5	
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad mediante golpes.	5	4	4	5	
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente.	5	4	5	5	
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea.	5	4	4	4	
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada.	5	4	5	5	
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida.	5	5	4	5	
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos.	5	5	4	5	
11	Los miembros de mi familia leemos un libro al mes.	4	5	4	5	
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales.	5	5	5	5	
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas.	5	4	4	5	
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de afición.	4	3	4	4	Modificar
15	En mi hogar la lectura de la biblia es muy importante.	4	4	5	4	
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal.	4	4	4	4	
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con las labores del hogar.	4	5	4	4	
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación.	5	4	4	4	
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa.	5	5	4	5	
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa.	5	4	4	4	
21	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	4	4	4	4	
22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	5	4	5	4	
23	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	5	4	5	5	
24	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	4	3	5	4	
25	Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema.	4	4	5	4	

26	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	4	4	4	4	
27	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	5	4	4	4	
28	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	4	4	5	4	
29	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	4	4	4	4	
30	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.	4	4	5	4	
31	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	5	4	4	4	
32	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	5	4	5	4	
33	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	5	4	5	5	
34	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	5	4	5	5	
35	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	5	5	5	5	
36	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	5	4	4	4	
37	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	4	4	4	4	
38	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	5	3	4	4	
39	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	4	4	5	4	
40	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	4	4	4	4	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []


Mgt. INOCENCIO CARLOS VILLALBA PASILLLO

Escala de clima social familiar

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo 4 = Acuerdo
2 = Desacuerdo 5 = totalmente de acuerdo
3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

N.º	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	En mi hogar nos apoyamos y compenetrados entre todos.	4	3	4	4	Reformular
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso.	4	3	4	4	
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos.	4	4	5	4	
4	En nuestra familia todos actuamos libremente.	5	5	5	5	
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad mediante golpes.	5	4	4	5	
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente.	5	4	5	5	
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea.	5	4	4	4	
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada.	5	4	5	5	
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida.	5	5	4	5	
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos.	4	5	4	5	
11	Los miembros de mi familia leemos un libro al mes.	4	5	4	5	
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales.	5	5	5	5	
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas.	5	4	4	5	
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de afición.	4	3	4	4	Reformular
15	En mi hogar la lectura de la biblia es muy importante.	4	4	5	4	
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal.	4	4	4	4	
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con las labores del hogar.	4	5	4	4	
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación.	5	4	4	4	
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa.	5	5	4	5	
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa.	4	4	4	4	
21	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	4	4	4	4	
22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	5	4	5	4	
23	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	5	4	5	5	
24	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	4	3	5	4	
25	Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema.	4	4	5	4	

26	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	4	4	4	4	
27	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	5	4	4	4	
28	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	4	4	5	4	
29	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	4	4	5	4	
30	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.	4	4	5	4	
31	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	5	4	4	4	
32	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	5	4	5	4	
33	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	5	4	5	5	
34	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	5	4	5	5	
35	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	5	5	5	5	
36	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	4	4	4	4	
37	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	4	3	4	4	
38	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	4	3	4	4	Reformular
39	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	4	4	5	4	
40	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	4	4	4	4	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Dr. Medwar Olarte Sotomayor
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
 C.P.S.P. 14074
 DR. MEDWAR OLARTE SOTOMAYOR

Escala de clima social familiar

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo 4 = Acuerdo
2 = Desacuerdo 5 = totalmente de acuerdo
3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Nº	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	En mi hogar nos apoyamos y compenetrarnos entre todos.	4	8	4	5	
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso.	4	8	4	4	
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos.	4	4	5	5	
4	En nuestra familia todos actuamos libremente.	4	4	4	4	
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad mediante golpes.	5	4	4	5	
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente.	5	4	5	5	
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea.	5	4	4	4	
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada.	5	4	5	5	
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida.	5	5	4	5	
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos.	4	5	4	5	
11	Los miembros de mi familia leemos un libro al mes.	4	5	4	5	
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales.	5	5	5	4	
13	Los miembros de mi familia existen a actividades recreativas.	5	4	4	5	
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de eficiencia.	4	8	4	4	
15	En mi hogar la lectura de la biblia es muy importante.	4	4	5	4	
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal.	5	4	4	4	
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con las labores del hogar.	4	5	4	4	
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación.	5	4	4	4	
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa.	5	5	4	5	
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa.	5	4	4	4	
21	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.	4	4	4	4	
22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	5	4	5	4	
23	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	5	4	5	5	
24	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.	4	8	5	4	
25	Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema.	5	4	5	4	

26	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.	4	4	4	4	
27	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	6	4	4	4	
28	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	4	4	6	4	
29	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	4	4	6	4	
30	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.	4	4	6	4	
31	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	6	4	4	4	
32	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	6	4	6	4	
33	Realmente nos llevamos bien unos con otros.	6	4	6	6	
34	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	6	4	6	6	
35	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	6	6	6	6	
36	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.	4	4	4	4	
37	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	4	8	4	4	
38	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	4	8	4	6	
39	En mi casa hacemos conperaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	4	4	6	4	
40	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.	4	4	4	6	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ [X]Aplicable después de corregir ☐ []No aplicable ☐ []

 Rosario Masías Figuera
C.Ps.P. 9631

Mgt. 

Anexo 2: Hojas de preguntas para la validación de compromiso organizacional



ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo

4 = Acuerdo

2 = Desacuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo

N°	ITEMS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	4	4	4	4	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora	5	4	4	5	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo	5	4	4	4	
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	5	4	
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor	4	4	4	4	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución	4	5	5	4	
7	Me sentiría culpable si renunciara si renunciara a mi organización	4	4	4	4	
8	Esta institución merece mi lealtad	5	5	5	5	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios	4	5	4	5	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	3	4	3	4	
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente	4	4	4	4	
12	Esta organización significa mucho para mí	4	4	4	4	
13	Le debo muchísimo a mi institución	5	4	5	4	
14	No me siento "parte de la familia" en mi institución	4	4	4	4	"parte de la familia"
15	No me siento parte de mi organización	4	4	4	4	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución, sería la escasez de alternativas	3	3	3	3	formular
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento	4	4	4	4	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución	4.5	5	5	5	

Mtro. Ps.

DNI 23872356

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo

4 = Acuerdo

2 = Desacuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo

Nº	ITEMS	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	5	4	5	4	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora	5	4	4	5	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo	5	4	4	5	
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	5	4	
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor	5	4	4	4	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución	4	5	5	5	
7	Me sentiría culpable si renunciara si renunciara a mi organización	5	4	4	4	
8	Esta institución merece mi lealtad	5	5	5	5	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios	4	5	4	5	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	3	4	3	4	
11	No renunciara a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente	5	4	4	5	
12	Esta organización significa mucho para mí	4	4	4	5	
13	Le debo muchísimo a mi institución	5	4	5	4	
14	No me siento "parte de la familia" en mi institución	4	4	4	4	Reformular
15	No me siento parte de mi organización	4	4	5	4	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución, sería la escasez de alternativas	3	3	3	3	Reformular
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento	5	4	5	4	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución	4	5	5	5	

 
 Guido Julio Torres Costilla
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 16996

Mgt. _____

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1 = Totalmente en desacuerdo | 4 = Acuerdo |
| 2 = Desacuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo |
| 3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo | |

Nº	ITEMS	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	5	4	5	4	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora	5	4	4	4	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo	5	4	4	5	
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	5	4	
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor	5	4	4	4	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución	4	5	5	4	
7	Me sentiría culpable si renunciara si renunciara a mi organización	5	4	4	4	
8	Esta institución merece mi lealtad	5	5	5	5	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios	4	5	4	4	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	3	4	3	4	
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente	5	4	4	5	
12	Esta organización significa mucho para mí	4	4	4	4	
13	Le debo muchísimo a mi institución	5	4	5	4	
14	No me siento "parte de la familia" en mi institución	4	3	4	4	Modificar
15	No me siento parte de mi organización	4	4	5	4	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución, sería la escasez de alternativas	3	3	3	4	Modificar
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento	4	4	5	4	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución	5	5	5	5	


 Rep. de las Américas
 C. P. P. 10561

Mg: _____

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1 = Totalmente en desacuerdo | 4 = Acuerdo |
| 2 = Desacuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo |
| 3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo | |

N°	ITEMS	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	4	4	5	4	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora	4	4	4	4	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	4	5	
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	5	4	
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor	5	4	4	4	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución	4	5	4	4	
7	Me sentiría culpable si renunciara si renunciara a mi organización	4	4	4	4	
8	Esta institución merece mi lealtad	5	5	5	5	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios	4	5	4	4	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	3	4	3	4	
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente	4	4	4	5	
12	Esta organización significa mucho para mí	4	4	4	5	
13	Le debo muchísimo a mi institución	4	4	5	4	
14	No me siento "parte de la familia" en mi institución	4	3	4	4	Modificar
15	No me siento parte de mi organización	4	4	5	4	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución, sería la escasez de alternativas	3	3	3	4	Modificar
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento	4	4	4	4	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución	4	5	5	5	


 Dr. Midwar Olarte Sotomoyor
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA SALUD
 C.P.S.P. 16674.

DR.

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 5 puntos ofrecida a continuación.

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1 = Totalmente en desacuerdo | 4 = Acuerdo |
| 2 = Desacuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo |
| 3 = Ni en acuerdo, ni en desacuerdo | |

N°	ITEMS	suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o comentarios
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	4	4	5	4	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora	4	4	4	4	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	4	5	
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo	4	4	5	4	
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor	5	4	4	5	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución	4	5	4	5	
7	Me sentiría culpable si renunciara si renunciara a mi organización	4	4	4	4	
8	Esta institución merece mi lealtad	5	5	5	5	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios	4	5	4	5	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	3	4	3	4	
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente	4	4	4	5	
12	Esta organización significa mucho para mí	4	4	4	5	
13	Le debo muchísimo a mi institución	4	4	5	5	
14	No me siento "parte de la familia" en mi institución	4	3	4	4	Modificar
15	No me siento parte de mi organización	4	4	5	5	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución, sería la escasez de alternativas	3	3	3	4	Modificar
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento	4	4	4	4	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución	4	5	5	5	

 **Roxana Masías Figueroa**
C.Ps.P. 16141

Mgt. **ROXANA MASÍAS FIGUEROA**

Anexo 3: Solicitud de permiso de aplicación

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA EVALUACIÓN
DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

SRA: DRA. MARLENE GONZALES SALAZAR
SECRETARIA GENERAL DEL SINTUC

Presente.

Yo, Edwar Roy Hilarion Ramos, identificado con DNI N°42955607 domiciliado en AV. Manco
Cápac 163 San Jerónimo, siendo estudiante de la escuela profesional de Psicología, con código
164811, ante usted con todo respeto me presento y expongo:

Solicito la autorización para evaluar de manera virtual al personal administrativo nombrado de
la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, recurro a su despacho por ser fines del
Sindicato. -

Por lo expuesto:

Solicito a Usted, admitir mi petición por ser de justicia.

Cusco 19 de noviembre de 2024.


.....
SECRETARIO GENERAL DEL SINTUC
/ DNI N° 42955607


Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
SINTUC
.....
SECRETARIA GENERAL

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA EVALUACIÓN
DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SRA: DRA. PAULINA TACO LLAVE
JEFA DE LA UNIDAD DE PATRIMONIO

Presente.

Yo, Edwar Roy Hilarion Ramos, identificado con DNI N°42955607 domiciliado en AV. Manco
Cápac 163 San Jerónimo, siendo estudiante de la escuela profesional de Psicología, con código
164811, ante usted con todo respeto me presento y expongo:

Solicito la autorización para evaluar de manera virtual al personal administrativo nombrado de
la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, recurro a su despacho por ser fines
académicos. -

Por lo expuesto:

Solicito a Usted, admitir mi petición por ser de justicia.

Cusco 19 de noviembre de 2024.


EDUAR ROY HILARION RAMOS
DNI N° 42955607


Vobo
Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
Dra. Paulina Taco Llave
JEFA DE LA UNIDAD DE PATRIMONIO

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

SOLICITO: AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE ENLACE

SRA: Lic. MIRIAM SIANCAS VALDERRAGO

JEFA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS-UNSAAC

Presente.

Yo, Edwar Roy Hilarion Ramos, identificado con DNI N°42955607 domiciliado en AV. Manco Cápac 163 San Jerónimo, siendo estudiante de la escuela profesional de Psicología, con código 164811, ante usted con todo respeto me presento y expongo:

Solicito autorización para que en la Red de Comunicaciones envíe el enlace a los correos personales para la evaluación del personal administrativo nombrado de la universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco, el trabajo de investigación intitulado: CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DEL CUSCO; en el siguiente enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSev_SvnmMWARrVPsf5_F45SQOan2cU8oFF_7CTtmX0mqE31tMICQ/viewform?usp=sf_link

Por lo expuesto:

Solicito a Usted, admitir mi petición por ser de justicia.

Cusco 13 de diciembre de 2024.


.....
EDWAR ROY HILARION RAMOS
DNI N° 42955607


.....
Mg. Karina Espejo Alvarco
Asesora de Tesorería

Anexo 4: Versión final de los instrumentos psicológicos para la aplicación de la investigación

ESCALA CLIMA SOCIAL FAMILIAR

EDAD:	SEXO:	☐ M	☐ F	
GRADO DE INSTRUCCIÓN:	Primaria	☐	☐	Superior Técnico ☐
	Secundaria			Superior universitario ☐
CON QUIENES VIVE:				CUANTOS HIJOS TIENE: ☐
ESTADO CIVIL:				CATEGORIA LABORAL:
LUGAR DE PROCEDENCIA:				
UNIDAD ORGANICA Ó DEPENDENCIA:				

INSTRUCCIONES

Coloque X, bajo la Columna V ó F si su respuesta coincide o rechaza de la opción del Cuestionario. Recuerde que NO HAY respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada frase y conteste señalando la respuesta que mejor describa su situación presente.

Nº	Items	V	F
1	En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.		
2	En nuestra familia nos faltamos el respeto mucho.		
3	A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.		
4	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.		
5	En mi familia nos esforzamos para mantener la independencia de cada uno.		
6	Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.		
7	En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.		
8	En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.		
9	En la casa a veces nos molestamos tanto que golpeamos o rompemos algo.		
10	Para nosotros es muy importante el dinero que gane cada uno.		
11	En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.		
12	A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, etc.		
13	En mi casa muchas veces resulta difícil encontrar las cosas necesarias.		
14	En mi familia estamos fuertemente unidos.		
15	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.		
16	Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.		
17	En la casa las cosas se hacen de una manera establecida.		
18	En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo, lo hace sin pensarlo más.		
19	Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.		
20	En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.		
21	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que es bueno o malo.		

22	En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.		
23	Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.		
24	En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos de las manos.		
25	Generalmente en mi familia cada persona sólo confía en sí mismo cuando surge un problema.		
26	Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o el colegio.		
27	En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.		
28	En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.		
29	En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.		
30	Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la Biblioteca o leemos obras literarias.		
31	En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.		
32	En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.		
33	Realmente nos llevamos bien unos con otros.		
34	En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.		
35	Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.		
36	En mi casa las normas son muy rígidas y "tienen" que cumplirse.		
37	En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.		
38	En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.		
39	En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.		
40	En mi familia creemos que el que comete una falta, tendrá su castigo.		

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD:	SEXO:	☐ M	☐ F	
GRADO DE INSTRUCCIÓN:	Primaria	☐	Superior técnico	☐
	Secundaria	☐	Superior universitario	☐
CON QUIENES VIVE:			CUANTOS HIJOS TIENE:	
ESTADO CIVIL:			CATEGORIA LABORAL:	
LUGAR DE PROCEDENCIA:				
UNIDAD ORGANICA Ó DEPENDENCIA:				

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación.

1 = Totalmente en desacuerdo	5 = Débilmente de acuerdo
2 = Moderadamente en desacuerdo	6 = Moderadamente de acuerdo
3 = Débilmente en desacuerdo	7 = Totalmente de acuerdo
4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	

Para contestar indique la opción con una (X) que mejor señale su opinión

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora							
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo							
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo							
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución							
7	Me sentiría culpable si renunciara si renunciara a mi organización							
8	Esta institución merece mi lealtad							
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual							
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente							
12	Esta organización significa mucho para mí							
13	Le debo muchísimo a mi institución							
14	No me siento "parte de la familia" en mi institución							
15	No me siento parte de mi organización							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución, sería la escasez de alternativas							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución							

Anexo 5: Consentimiento informado para la aplicación de la investigación

Documento de consentimiento informado

Soy Edwar Roy Hilarion Ramos, estudiante de la Facultad de Psicología de la Universidad de Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con código 164811. Actualmente estoy realizando un trabajo de investigación / para optar el Título Profesional, bajo la supervisión de la asesora Mgt. Karola Espejo Abarca. La investigación tiene como finalidad describir la relación del clima social familiar y compromiso organizacional.

Considerando sus características sociodemográficas, usted ha sido seleccionado como posible participante en este proceso de investigación. Si usted accede a participar se le solicitará llenar las encuestas. Además, se compromete a proporcionar toda la información solicitada de forma honesta. Si usted tiene dudas podrá hacer preguntas en cualquier momento de este proceso de investigación, puede informarlo al investigador para recibir orientación, sin que ello lo perjudique de ninguna forma.

La información recolectada durante esta investigación será anónima y confidencial y se usará solo con fines académicos.

Para cualquier información adicional o incomodidad relacionada con su participación en la investigación, puede comunicarse con el investigador responsable al correo electrónico 164811@unsaac.edu.pe.



JOSE GUILLERMO ANDRADE CRUZ

Anexo 6. Evidencia de la aplicación de las pruebas psicológicas



ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: SEXO: ☒ M ☐ F
 GRADO DE INSTRUCCIÓN: Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior técnica ☐ Superior universitaria ☒
 CON QUIÉNES VIVE: ☐ Solo ☒ Con familia ☐ Con pareja
 ESTADO CIVIL: Casado/a ☒ Soltero/a ☐ Viudo/a ☐ Divorciado/a ☐
 LUGAR DE PROCEDENCIA: CATEGORIA LABORAL: 57 A
 UNIDAD ORGANICA O DEPENDENCIA:

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1 = Totalmente en desacuerdo 5 = Débilmente de acuerdo
 2 = Moderadamente en desacuerdo 6 = Moderadamente de acuerdo
 3 = Débilmente en desacuerdo 7 = Totalmente de acuerdo
 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Para contestar indique la opción con una (X) que mejor señale su opinión

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera inventado tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte					X		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora						X	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo					X		
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo						X	
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muchas alternativas de conseguir algo mejor					X		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución					X		
7	Me sentiría culpable si renunciara o renunciara a mi organización						X	
8	Esta institución merece mi lealtad							X
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios							X
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	X						
11	No renunciara a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente						X	
12	Esta organización significa mucho para mí						X	
13	Le debo mucho a mi institución						X	

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: SEXO: ☒ M ☐ F
 GRADO DE INSTRUCCIÓN: Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior técnica ☐ Superior universitaria ☒
 CON QUIÉNES VIVE: ☐ Solo ☒ Con familia ☐ Con pareja
 ESTADO CIVIL: Casado/a ☒ Soltero/a ☐ Viudo/a ☐ Divorciado/a ☐
 LUGAR DE PROCEDENCIA: CATEGORIA LABORAL: 57 A
 UNIDAD ORGANICA O DEPENDENCIA:

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1 = Totalmente en desacuerdo 5 = Débilmente de acuerdo
 2 = Moderadamente en desacuerdo 6 = Moderadamente de acuerdo
 3 = Débilmente en desacuerdo 7 = Totalmente de acuerdo
 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Para contestar indique la opción con una (X) que mejor señale su opinión

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera inventado tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	X						
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora		X					
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo		X					
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo					X		
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muchas alternativas de conseguir algo mejor		X					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución				X			
7	Me sentiría culpable si renunciara o renunciara a mi organización			X				
8	Esta institución merece mi lealtad							X
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios					X		
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	X						
11	No renunciara a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente				X			
12	Esta organización significa mucho para mí					X		
13	Le debo mucho a mi institución				X			

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: SEXO: ☒ M ☐ F
 GRADO DE INSTRUCCIÓN: Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior técnica ☐ Superior universitaria ☒
 CON QUIÉNES VIVE: ☐ Solo ☒ Con familia ☐ Con pareja
 ESTADO CIVIL: Casado/a ☒ Soltero/a ☐ Viudo/a ☐ Divorciado/a ☐
 LUGAR DE PROCEDENCIA: CATEGORIA LABORAL: 57 A
 UNIDAD ORGANICA O DEPENDENCIA: Escuela Regional de Ingeniería

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1 = Totalmente en desacuerdo 5 = Débilmente de acuerdo
 2 = Moderadamente en desacuerdo 6 = Moderadamente de acuerdo
 3 = Débilmente en desacuerdo 7 = Totalmente de acuerdo
 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Para contestar indique la opción con una (X) que mejor señale su opinión

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera inventado tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora						X	
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo				X			
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo							X
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muchas alternativas de conseguir algo mejor		X					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución						X	
7	Me sentiría culpable si renunciara o renunciara a mi organización							X
8	Esta institución merece mi lealtad						X	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios						X	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	X						
11	No renunciara a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente		X					
12	Esta organización significa mucho para mí					X		
13	Le debo mucho a mi institución							X

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: SEXO: ☒ M ☐ F
 GRADO DE INSTRUCCIÓN: Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior técnica ☐ Superior universitaria ☒
 CON QUIÉNES VIVE: ☐ Solo ☒ Con familia ☐ Con pareja
 ESTADO CIVIL: Casado/a ☒ Soltero/a ☐ Viudo/a ☐ Divorciado/a ☐
 LUGAR DE PROCEDENCIA: CATEGORIA LABORAL: 57 A
 UNIDAD ORGANICA O DEPENDENCIA:

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe de expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

1 = Totalmente en desacuerdo 5 = Débilmente de acuerdo
 2 = Moderadamente en desacuerdo 6 = Moderadamente de acuerdo
 3 = Débilmente en desacuerdo 7 = Totalmente de acuerdo
 4 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Para contestar indique la opción con una (X) que mejor señale su opinión

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera inventado tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte	X						
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora		X					
3	Renunciar a mi institución es un asunto de necesidad y deseo		X					
4	Permanecer en mi institución es un asunto de necesidad y deseo					X		
5	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muchas alternativas de conseguir algo mejor		X					
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución				X			
7	Me sentiría culpable si renunciara o renunciara a mi organización			X				
8	Esta institución merece mi lealtad						X	
9	Realmente siento los problemas de mi institución, como propios					X		
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	X						
11	No renunciara a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente				X			
12	Esta organización significa mucho para mí					X		
13	Le debo mucho a mi institución							X

ESCALA CLIMA SOCIAL FAMILIAR

EDAD: 38 SEXO: ☒ M ☐ F
GRADO DE INSTRUCCIÓN: ☒ Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior Técnico ☐ Superior Universitario

CON QUIÉNES VIVE: 5 familiares
ESTADO CIVIL: casado
LUGAR DE PROCEDENCIA: El Salvador
UNIDAD ORGÁNICA O DEPENDENCIA: UTB

CUANTOS HIJOS TIENE: 3
CATEGORÍA LABORAL: ETA

INSTRUCCIONES

Coloque X, bajo la Columna V ó F, si su respuesta coincide o rechaza de la opción del Cuestionario. Recuerde que NO HAY respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada ítem y conteste señalando la respuesta que mejor describe su situación presente.

Nº	Ítem	V	F
1	En mi hogar nos apoyamos y comprendemos entre todos	☒	☐
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso	☒	☐
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos	☒	☐
4	En nuestra familia todos actuamos libremente	☒	☐
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad frecuente	☒	☐
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente	☒	☐
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea	☒	☐
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada	☒	☐
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida	☒	☐
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos	☒	☐
11	Los miembros de mi familia leen un libro al mes	☒	☐
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales	☒	☐
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas	☒	☐
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de oficio	☒	☐
15	En mi hogar la lectura de la Biblia es muy importante	☒	☐
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal	☒	☐
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con los labores del hogar	☒	☐
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación	☒	☐
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa	☒	☐
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa	☒	☐

Dr. Arceles
1998

ESCALA CLIMA SOCIAL FAMILIAR

EDAD: 61 SEXO: ☒ M ☐ F
GRADO DE INSTRUCCIÓN: ☒ Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior Técnico ☐ Superior Universitario

CON QUIÉNES VIVE: Exposición
ESTADO CIVIL: casado
LUGAR DE PROCEDENCIA: Guatemala
UNIDAD ORGÁNICA O DEPENDENCIA: VEAC

CUANTOS HIJOS TIENE: 7
CATEGORÍA LABORAL: ETA

INSTRUCCIONES

Coloque X, bajo la Columna V ó F, si su respuesta coincide o rechaza de la opción del Cuestionario. Recuerde que NO HAY respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada ítem y conteste señalando la respuesta que mejor describe su situación presente.

Nº	Ítem	V	F
1	En mi hogar nos apoyamos y comprendemos entre todos	☒	☐
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso	☒	☐
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos	☒	☐
4	En nuestra familia todos actuamos libremente	☒	☐
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad frecuente	☒	☐
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente	☒	☐
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea	☒	☐
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada	☒	☐
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida	☒	☐
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos	☒	☐
11	Los miembros de mi familia leen un libro al mes	☒	☐
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales	☒	☐
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas	☒	☐
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de oficio	☒	☐
15	En mi hogar la lectura de la Biblia es muy importante	☒	☐
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal	☒	☐
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con los labores del hogar	☒	☐
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación	☒	☐
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa	☒	☐
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa	☒	☐

Dr. Arceles
1998

ESCALA CLIMA SOCIAL FAMILIAR

EDAD: 61 SEXO: ☒ M ☐ F
GRADO DE INSTRUCCIÓN: ☒ Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior Técnico ☐ Superior Universitario

CON QUIÉNES VIVE: Exposición
ESTADO CIVIL: casado
LUGAR DE PROCEDENCIA: Guatemala
UNIDAD ORGÁNICA O DEPENDENCIA: Escuela profesional de Ingeniería biológica

CUANTOS HIJOS TIENE: 2
CATEGORÍA LABORAL: ETA

INSTRUCCIONES

Coloque X, bajo la Columna V ó F, si su respuesta coincide o rechaza de la opción del Cuestionario. Recuerde que NO HAY respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada ítem y conteste señalando la respuesta que mejor describe su situación presente.

Nº	Ítem	V	F
1	En mi hogar nos apoyamos y comprendemos entre todos	☒	☐
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso	☒	☐
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos	☒	☐
4	En nuestra familia todos actuamos libremente	☒	☐
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad frecuente	☒	☐
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente	☒	☐
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea	☒	☐
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada	☒	☐
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida	☒	☐
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos	☒	☐
11	Los miembros de mi familia leen un libro al mes	☒	☐
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales	☒	☐
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas	☒	☐
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de oficio	☒	☐
15	En mi hogar la lectura de la Biblia es muy importante	☒	☐
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal	☒	☐
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con los labores del hogar	☒	☐
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación	☒	☐
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa	☒	☐
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa	☒	☐

Dr. Arceles
1998

ESCALA CLIMA SOCIAL FAMILIAR

EDAD: 61 SEXO: ☒ M ☐ F
GRADO DE INSTRUCCIÓN: ☒ Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior Técnico ☐ Superior Universitario

CON QUIÉNES VIVE: Exposición
ESTADO CIVIL: casado
LUGAR DE PROCEDENCIA: Guatemala
UNIDAD ORGÁNICA O DEPENDENCIA: Escuela profesional de Ingeniería biológica

CUANTOS HIJOS TIENE: 2
CATEGORÍA LABORAL: ETA

INSTRUCCIONES

Coloque X, bajo la Columna V ó F, si su respuesta coincide o rechaza de la opción del Cuestionario. Recuerde que NO HAY respuestas buenas ni malas. No emplee demasiado tiempo en cada ítem y conteste señalando la respuesta que mejor describe su situación presente.

Nº	Ítem	V	F
1	En mi hogar nos apoyamos y comprendemos entre todos	☒	☐
2	Los miembros de mi familia toman decisiones en consenso	☒	☐
3	Para mi familia es importante expresar directamente nuestros sentimientos, lo que deseamos o lo que opinamos	☒	☐
4	En nuestra familia todos actuamos libremente	☒	☐
5	En mi hogar cuando sentimos incomodidad nos expresamos con agresividad frecuente	☒	☐
6	Los miembros de mi familia no toman sus decisiones independientemente	☒	☐
7	En mi casa todos colaboramos cuando se presenta alguna tarea	☒	☐
8	Los miembros de mi familia no tienen una vida privada	☒	☐
9	En mi casa los miembros tienen sus propios horarios de ingreso y salida	☒	☐
10	Los miembros de mi familia son independientes con respecto a sus actos	☒	☐
11	Los miembros de mi familia leen un libro al mes	☒	☐
12	En mi hogar participamos en actividades políticas, culturales y sociales	☒	☐
13	Los miembros de mi familia asisten a actividades recreativas	☒	☐
14	En mi hogar cada uno posee algún tipo de oficio	☒	☐
15	En mi hogar la lectura de la Biblia es muy importante	☒	☐
16	Los miembros de mi hogar tenemos muy presente y claro lo que está bien o lo que está mal	☒	☐
17	En mi casa nos turnamos para cumplir con los labores del hogar	☒	☐
18	Cuando queremos realizar actividades los miembros de mi familia lo planifican con mucha anticipación	☒	☐
19	Los miembros de mi hogar no cumplen con las normas de la casa	☒	☐
20	En mi hogar los miembros cambiamos frecuentemente las normas que rigen nuestra casa	☒	☐

Dr. Arceles
1998

Anexo 7. Base de datos

CUIMA SOCIAL FAMILIAR (respuestas)                                                   