



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y MOTIVACIONES PSICOSOCIALES EN
BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA JUVENIL JÓVENES
PRODUCTIVOS – ZONAL CHICLAYO**

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

AUTORES

Bach. Coaguila Lucero, Selene Elizabeth
Bach. Vilela Huamán, William Miguel

ASESOR

Lic. Bulnes Bonilla Gretel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicoterapia

PIMENTEL – PERÚ
2018

Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en beneficiarios del
Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque

Aprobación del informe de investigación

Lic. Bulnes Bonilla Carmen Gretel

Mg. Prada Chapoñan Rony Edinson
Presidente del jurado

Mg. Olazabal Boggio Roberto Dante
Secretario del jurado

Mg. Bulnes Bonilla Gretel
Vocal del jurado

DEDICATORIA

Con todo el amor del mundo para mi hijo Salvador, por ser mi motivación, mi fortaleza y al mismo tiempo mi talón de Aquiles.

A mis padres por su esfuerzo y gran apoyo incondicional, porque sin ustedes no lo hubiese logrado, definitivamente hicieron bien su trabajo.

A mi morena de oro, porque, aunque no lo creas quise ser un ejemplo para ti, y aunque no lo digo muy seguido estas presentes en todo lo que hago.

A todos ustedes les dedico mi tesis, no solo por ser el inicio de mi vida profesional sino porque solo ustedes saben cuánto me costó y lo mucho que trabajé y trabajaron para conseguirlo.

Coaguila Lucero, Selene Elizabeth.

Dedico este esfuerzo académico a mi familia, especialmente a mi madre que es mi fuente inagotable de motivación, un gran pilar en mi vida.

Vilela Huamán, William Miguel.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia que me apoyaron, creyeron en mí en cada instante aun cuando hice las cosas como no lo esperaban.

A la vida por darme un hijo maravilloso, porque todo lo que hago o dejo de hacer es por ti.

A mi papá Salvador, por enseñarme el orgullo de ser COAGUILA, papá gracias por todo.

A mi Willy (Artemio) por estar conmigo en las buenas, malas y peores, eres el mejor amigo que tengo y los dos sabemos lo mucho que nos ha costado ¡Lo logramos!

A mis profesores, en especial a Gretel y Roberto que aportaron en cierta medida para que hoy sea la profesional que soy.

Coaguila Lucero, Selene Elizabeth

Agradezco a mi familia por darme su mano en todo momento, por estar cerca pero a una distancia prudente para permitirme desenvolver de manera independiente, con objetivos fijos, quizá con muchas diferencias con ellos, pero poniendo en práctica cada cosa que aprendí gracias a ellos.

Vilela Huamán, William Miguel

RESUMEN

Esta investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, halló la relación que existe entre el Clima Social Familiar y las Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, en el estudio participaron 100 personas entre hombres y mujeres.

Para la medición de las variables se utilizaron el test de Clima Social Familiar de Moss así como también la Escala de Motivaciones Psicosociales MPS.

Por tratarse de variables cuantitativas, para el análisis de datos se tuvo en cuenta el estadístico Pearson, encontrando relación significativa entre las variables. Sin embargo no se encontró relación en algunas correlaciones de las dimensiones.

Palabras clave: Clima social familiar, motivaciones psicosociales, jóvenes productivos.

ABSTRACT

This non - experimental research and descriptive correlational design, found the relationship between Family Social Climate and Psychosocial Motivations in the beneficiaries of the Young Productive Youth Program - Zonal Lambayeque, in the study participated 100 people between men and women.

For the measurement of the variables, he used the Moss Family Social Climate test as well as the MPS Psychosocial Motivation Scale.

For the analysis of data the Pearson statistic was taken into account, finding a significant relation between the variables. However, the relationship was not found in some dimensions correlations.

Keywords: Family social climate, psychosocial motivations, productive young people

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCION.....	ix
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Situación problemática.....	10
1.2 Formulación del problema.....	12
1.3 Delimitación de la investigación.....	12
1.4 Justificación e importancia de la investigación.....	12
1.5 Limitaciones de la investigación.....	13
1.6 Objetivos de la investigación.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Antecedentes de estudios.....	16
2.2 Bases teóricas científicas.....	18
2.2.1 Clima Social Familiar.....	18
2.2.2 Motivaciones Psicosociales.....	24
2.3 Definición de términos básicos.....	31
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	32
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	32
2.1.1 Tipo de investigación.....	32
2.1.2 Diseño de investigación.....	32
2.2 Población y muestra.....	33
2.3 Hipótesis.....	33
2.4 Variables.....	38

2.5	Operacionalización	39
2.6	Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.6.1	Abordaje metodológico	42
2.6.2	Técnicas de recolección de datos.....	43
2.6.3	Instrumentos de recolección de datos	43
2.7	Procedimientos para la recolección de datos	48
2.8	Análisis estadísticos o interpretación de datos	48
2.9	Criterios éticos	49
2.10	Criterios de rigor científico.....	49
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS		50
2.1	Resultados en tablas y gráficos.....	50
2.2	Contrastación de Hipótesis	70
2.3	Discusión de resultados	73
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		74
5.1	Conclusiones.....	74
5.2	Recomendaciones	75
REFERENCIAS		76
ANEXOS.....		78

INTRODUCCION

En el capítulo I se trabaja el problema de investigación, el cual está conformado por el análisis de la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, planteamiento de los objetivos tanto generales como específicos y finalmente las limitaciones con las que cuenta la investigación.

En el capítulo II, vemos el marco teórico, conformado por los antecedentes, el desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado y la definición conceptual de la terminología empleada.

En el capítulo III, encontramos el marco metodológico, en el cual se analiza el tipo de investigación y diseño de la misma, la población, las hipótesis, las variables y su Operacionalización, la descripción de los instrumentos utilizados y finalmente el análisis estadístico e interpretación de los datos.

En el capítulo IV, se analizaron los resultados de la investigación, la interpretación de los mismos, el procesamiento de la información, las tablas obtenidas. Además encontramos la discusión de resultados.

En el capítulo V, contiene las conclusiones y las recomendaciones que se detallan de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Situación problemática

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2003) refiere que los imperativos de la cultura, la globalización, y las exigencias laborales, han deteriorado gravemente los vínculos de la familia. A medida que desaparecen las redes sociales tradicionales, la estructura de la familia se remodela y a veces se viene abajo, y la capacidad de los sistemas de apoyo de la familia como de la comunidad disminuye. En este panorama, la familia pierde seguridad, coherencia y estructura; y los adolescentes se ven abocados con demasiada frecuencia a enfrentar situaciones difíciles, y casi siempre sin soporte emocional familiar.

UNICEF (2003) en una investigación llevada a cabo con adolescentes de 14 años, de Estados Unidos, Australia, Colombia, la India, Palestina y Sudáfrica, encontró que en todas las culturas, los adolescentes que presentan adecuadas relaciones con sus padres, es decir, que se sienten entendidos, reciben buenos cuidados y se llevan bien con ellos, desarrollan una autoestima positiva, tienen mayor iniciativa social, y una adecuada capacidad para resolver los problemas.

Los progenitores, y en general la familia constituye un elemento esencial en la tarea de proporcionar apoyo y orientación a los adolescentes. Así mismo, las escuelas, desempeñan una función fundamental, ya que son consideradas como espacios idóneos para desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes, para aprender a vivir y convivir con los demás. Numerosos estudios han demostrado que la forma en que los adolescentes se conectan con su mundo social influye tanto en su salud como en su desarrollo, pues son factores de protección frente a conductas de alto riesgo. Así tenemos que, cuando establecen lazos emocionales positivos y estables con adultos responsables, los adolescentes pueden sentirse protegidos, y demostrar actitudes de fortaleza y resistencia para afrontar y resolver los problemas de forma más constructiva. Sin embargo, cuando los adolescentes se desarrollan en un ambiente familiar o social donde la dinámica familiar es conflictiva y los lazos familiares débiles, tienden a percibirse como incapaces de resolver o enfrentar

problemas de forma eficaz y su comportamiento puede tener efectos negativos no solo en su propia vida, sino también en el funcionamiento de sus familias y de la sociedad. (Ortigosa, Quiles y Méndez, 2003).

Los adolescentes en América Latina conforman un 30% de la población total, y actualmente el comportamiento adolescente constituye una preocupación de salud pública, por el número creciente de embarazos y por razones de disfunción familiar. Es de suponer entonces, que muchos adolescentes, desde la más temprana infancia, se ven enfrentados de alguna manera a retos y desafíos personales que pudo haberles implicado asumir otros riesgos para su salud física y mental. Razón por la cual, nos puede llevar a pensar en una variable que tiene algún tipo de significado y valor en la vida de estos adolescentes, es decir, la resiliencia. (Maddaleno, Morello, e Infante-Espínola, 2003)

En la actualidad los diferentes medios de comunicación hablan de la creciente problemática en relación a la estructura y funcionalidad de la familia, sobre ello el Diario La República (2011) recoge cifras de ENDES (2010) donde se pone de manifiesto que los divorcios y separaciones se incrementaron un 51.52%; hasta antes del 2009 el rango de edades de las personas que más se separaban o divorciaban estaba entre 45 y 49 años, pero esto ha estado cambiando significativamente, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) las edades han variado pues ahora quienes más se divorcian o separan son personas entre 40 y 45 años de edad.

A esto se suma lo descrito por García (2013) en su artículo Efectos del divorcio en los hijos, donde señala que el divorcio trae como resultado en los hijos: bajo rendimiento académico, peor Autoconcepto, dificultades sociales, dificultades emocionales, como depresión miedo o ansiedad, además de problemas de conducta.

Catorce de cada cien estudiantes del periodo escolar abandonan sus centros de estudios por motivos económicos, familiares, desinterés y casos de embarazo en adolescentes, entre otros. Repetir el año y dejar las aulas le cuesta al sistema educativo cerca de 1150 millones de soles al año. (Artículo Así está el Perú 2016: la deserción escolar y calidad educativa, RPP Noticias)

Por todo ello, la presente investigación es de suma importancia pues tiene por objetivo determinar cómo el Clima Social Familiar se relaciona con las Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos.

1.2 Formulación del problema

¿Existe relación entre el Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque?

1.3 Delimitación de la investigación

El presente estudio se llevará a cabo en el departamento de Lambayeque, provincia de Chiclayo, cuyos sujetos de estudio son los beneficiarios del programa nacional jóvenes productivos.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

A través de nuestro estudio se contribuirá tanto al campo teórico como científico de la Psicología, pues pretende ser de utilidad para que los responsables del Programa Juvenil Jóvenes Productivos puedan identificar si existe o no relación entre las variables.

Así mismo, los resultados permitirán tomar medidas en favor de los beneficiarios del programa, las mismas que deberían estar dirigidas a aminorar los efectos del nivel desfavorable de las variables en estudio, y/o a fomentar el incremento del nivel de resiliencia y motivación en los beneficiarios. De igual forma, la presente investigación busca ser el punto de partida para disminuir el porcentaje de deserciones.

También podrá ser fundamento para la creación de nuevos programas sociales, donde se dirija su trabajo en base a las necesidades de los beneficiarios, de forma más integral. Los resultados obtenidos constituyen un referente para futuras investigaciones, permitiendo obtener mayor información que den paso a nuevas estrategias que ayuden a corregir las diferentes dificultades que se encuentren.

1.5 Limitaciones de la investigación

No se encontraron antecedentes locales.

1.6 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Chiclayo.

Objetivos específicos

Identificar las dimensiones del Clima Social Familiar que predominan en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Identificar los factores de Motivaciones Psicosociales que predominan en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Determinar la relación que existe entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios

A nivel nacional

Palma (2011) investigó el clima social familiar en 237 estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria, de una institución educativa nacional de Lima, tuvo como objetivo determinar el nivel en que se encuentra el mayor porcentaje según las dimensiones, utilizando la escala de clima social familiar de Moss, luego a través de hallar las frecuencias, se encontró que el 75% pertenece a la categoría muy mala. Estos datos indican que dentro del contexto de los adolescentes existen dificultades en la toma de decisiones, bajo interés por actividades intelectuales, culturales y sociales, así como carencia de práctica de valores humanos y religiosos.

Morales (2008) investigó el clima social familiar e inteligencia emocional en 177 adolescentes pertenecientes al cuarto año de secundaria, de una institución educativa estatal de Chimbote, aplicó los instrumentos Clima Social familiar de Moss y el Inventario de Inteligencia Emocional de Baron, teniendo como objetivo general hallar la relación entre las dos variables, haciendo uso del estadístico Gamma, encontrando que el 24.3% se encuentra en un nivel medio, siendo este el porcentaje más elevado, y el 9.5% pertenecen a la categoría tendencia buena.

Así mismo, Eñoki (2006) realizó un estudio sobre clima social familiar y el rendimiento académico en alumnos de cuarto y quinto año de secundaria, de una institución educativa estatal en la provincia de Virú, departamento de la Libertad; teniendo como objetivo encontrar las correlaciones entre ambas variables mediante la aplicación del Clima Social familiar de Moss y la recolección de calificaciones académicas en el curso de Matemática; para el análisis estadístico se utilizó Pearson llegando a la conclusión que el 53% de estudiantes poseen un nivel medio de clima social familiar, encontrando un mayor porcentaje en las dimensiones de relación y estabilidad. Esto refleja que las adecuadas relaciones interpersonales son propias de la estabilidad familiar.

Igualmente, García (2005) investigó en un grupo de 205 estudiantes de cuarto año de secundaria de una institución educativa nacional de Lima, a quienes se aplicó la escala de clima social familiar de Moos, haciendo uso de estadístico de Frecuencia, hallándose que el 60% de los adolescentes presentan un mal clima social familiar y las dimensiones de desarrollo y estabilidad, se ubican en la categoría muy mala.

Aguirre (2002) realizó un estudio sobre la resiliencia y factores asociados, tales como protectores y de riesgo (familia, escuela y comunidad), en 214 alumnos de 14 a 16 años en un centro educativo nacional de Lima, en el cual se aplicaron el test de Resiliencia y entrevistas personas a las familias, docentes y alumnos, para el procesamiento de datos se utilizó el estadístico Chi-Cuadrado, en la cual obtuvo que el 35% poseen una capacidad de resiliencia entre alta y el 63% se encuentra en el nivel medio; de los cuales el 54 % presentan más factores protectores y el 44% presentan factores de riesgo. De los cuales el 32% considera a la comunidad como el factor protector más importante para el desarrollo de la capacidad de resiliencia, y el 22% considera a la familia.

A nivel local

Coronado y Perrigo (2006) en su estudio comparativo con adolescentes mujeres de distintos colegios. Se encontró que el 57% de la población del Colegio Santa Magdalena Sofía aprecian el Clima Social Familiar como favorable, en comparación del Ideación suicida y clima social familiar 15 80% de las adolescentes del hogar Rosa María Checa del INABIF que aprecian el Clima Social Familiar como desfavorable. La diferencia encontrada en la dimensión de Relaciones indica que el 60% de las adolescentes de la Institución Educativa Santa Magdalena Sofía aprecian que entre los miembros de la familia existe comunicación, libre expresión e interacción conflictiva, siendo desfavorable en el 73,3% de las adolescentes del hogar Rosa María Checa del INABIF. De acuerdo a la identificación de categorías del Clima Social Familiar en las adolescentes del Hogar Rosa María Checa se encontró que el 60% de las adolescentes se encuentra en la categoría media, el 27% tendencia buena, el 3% buena, el 7% mala y 3% muy mal, lo que significa que la apreciación de su Clima Social Familiar no es favorable. En la Institución Educativa Santa Magdalena Sofía se identifica que las adolescentes aprecian el Clima Social Familiar favorablemente encontrando que 15% está en la categoría media, el 20% tendencia media, el 17% buena y

un 7% en la categoría mal. De lo antes señalado, se evidencia la repercusión del aspecto familiar en el desarrollo social y el aprovechamiento de las oportunidades en los jóvenes.

Santiago (2011) estudió el clima social familiar e ideación suicida en adolescentes de cuarto y quinto año de secundaria de una institución educativa estatal de Chiclayo, encontrando el 45% de los estudiantes presentan un nivel medio de clima social familiar, siendo este el porcentaje más elevado. Así mismo, el 31% se encuentran entre la categoría tendencia buena y muy buena y el 24% de los adolescentes entre la categoría tendencia media y muy mala.

2.2 Bases teóricas científicas

2.2.1 Clima Social Familiar

2.2.1.1. Conceptos de Clima Social Familiar

Según Moos citado por García (2005) El clima familiar es la “atmósfera psicológica” de la casa familiar, esto varía notablemente entre una familia y otra, ya que ciertos hogares gozan de un clima interno y en otras sucede lo contrario, existe una tercera combinación de clima ya que es cambiante, aun dentro de una casa, el clima puede variar de uno a otro momento para un individuo determinado.

Según Kemper y Segundo (2000) sostiene que el clima social que es un concepto y cuya operacionalización resulta difícil de universalizar, pretende describir las características psicosociales e institucionales de un determinado grupo asentado sobre un ambiente. En cuanto al Clima Social Familiar, son tres las dimensiones o atributos afectivos que hay que tener en cuenta para evaluarlo.

2.2.1.2. Modelos Teóricos de Clima Social Familiar

Para explicar la influencia del clima social familiar en el plano intrapersonal e interpersonal del individuo, se presentan diversos modelos teóricos.

Modelo ecológico

Bronfenbrenner (como se citó en Williams y Antequera, 1981) realizó extensos estudios para demostrar, desde un enfoque eco sistémico, cómo el proceso intrafamiliar se ve fuertemente influenciado por el ambiente externo. Señala que las relaciones padres-hijos se encuentran profundamente moduladas por el entorno social que rodea a la familia, de acuerdo con este planteamiento, cuando el ajuste entre la familia y su entorno fracasa, se incrementa el riesgo de que el clima social familiar se deteriore y genere patrones de interacción negativos.

Por otro lado, Estrada (1986) menciona que el individuo y el clima social familiar son considerados como sistemas abiertos, ya que se encuentran en constante intercambio y por tanto se influyen recíprocamente. Cuando se nace, se da el primer contacto entre padres e hijos, principalmente con la madre, ya que es quien se encarga generalmente de cubrir sus necesidades básicas; esto sin dejar de lado el rol importante que el padre cumple en la formación del hijo. Así mismo, cuando nacen los hermanos y se integran a este subsistema, las experiencias se amplían, de la misma forma sucede con otras personas que convivan con el individuo y participen en su desarrollo.

Con respecto a este modelo, su aporte hace referencia a la interacción entre la persona y el ambiente, implicando en primer lugar, que las características propias del ambiente tienen el potencial para influir en la adaptación psicológica de la persona, y en segundo lugar, que las personas tienen la capacidad para contribuir o desfavorecer en el desarrollo de su entorno social (Lewis y Roseblum, 1974).

Modelo sistémico de Beavers

Beavers (como se citó en Vera, Morales y Vera 2000) manifiesta que la familia es un conjunto organizado e interdependiente de personas en constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior. A partir del enfoque sistémico los estudios de familia se basan, no tanto en los rasgos de personalidad de sus miembros, como características estables temporal y situacionalmente, sino más bien en el conocimiento de la familia, como un grupo con una identidad propia y como escenario en el que tienen lugar un amplio ramado de relaciones.

Así mismo, propone en este modelo tres tipos de familia basados en su estructura y estilo familiar, la primera es la familia sana, caracterizándose como capaz, flexible y adaptativa; el otro tipo es la familia de rango medio, la cual muestra un control directo, reprime la hostilidad, sus reglas son enfatizadas y su espontaneidad es disminuida; y el tercer tipo es la familia disfuncional, en la cual sus miembros tienen una gran dificultad para resolver la ambivalencia y elegir sus metas, ya que nadie tiene claramente el poder, tornándose una interacción caótica.

En conclusión, este modelo nos muestra la importancia de la estructura y estilo familiar, porque permite una adecuada interacción y desarrollo de las habilidades sociales, es por ello que de los tres tipos de familia, la ideal es la familia sana, ya que posibilita a sus miembros la capacidad de crecer saludablemente en su entorno.

Modelo de funcionamiento familiar

Atri y Cohen (1987) consideran a este modelo como un marco de referencia teórico que está basado en el enfoque sistémico, en el cual la familia se conceptualiza como un sistema abierto, compuesto de sistemas como los padres y hermanos, además relacionados con otros, como la escuela, trabajo y más.

Por otro lado, Epstein (2001) afirma que para la completa evaluación de una familia es necesario identificar seis áreas de funcionamiento: el área de resolución de problemas, que consiste en elegir la mejor opción para enfrentar una situación de conflicto. El área de comunicación, es decir el intercambio de información dentro de una familia, donde se identifica cuatro estilos; clara y directa, clara e indirecta, confusa-directa y confusa e indirecta. El área de roles, que se refiere a los patrones de conducta por medio de los cuales la familia asigna a los individuos funciones. El área de involucramiento afectivo, que es el grado en que la familia muestra interés y valora las actividades de cada miembro de la familia. El área de respuestas afectivas, que es la habilidad de la familia para responder con sentimientos adecuados a un estímulo tanto en cantidad como en calidad; y por último el área de control de la conducta, que concierne a los patrones que adopta la familia para manejar el comportamiento en situaciones que impliquen peligro, donde expresan

necesidades psicológicas, biológicas e instintivas; donde se involucre la socialización de los miembros de la familia, dentro y fuera del sistema familiar.

Conforme a este modelo, el tipo de familia más adecuado es aquel que promueve y maneja las seis áreas de funcionamiento de manera óptima, mientras que el tipo de familia inadecuada, es aquel que en cualquiera de las áreas mencionadas se promueva síntomas negativos, trayendo como consecuencia un deterioro en el clima social familiar.

Modelo del clima social familiar de Moos

En este modelo se enfatiza la medición y descripción de las relaciones interpersonales entre los miembros, en la dirección de crecimiento personal dentro de la familia y la organización estructural de la misma. En base a este modelo se elaboró una escala para medir el clima social familiar propuesta por Moos, compuesta por tres dimensiones; relación, desarrollo y estabilidad.

Moos (1974) define al clima familiar como un determinante decisivo en el bienestar del individuo, asumiendo que el rol del clima familiar es fundamental como formador del comportamiento humano, puesto que este contempla una compleja combinación de variables organizacionales, sociales y físicas; las que influirán contundentemente sobre el desarrollo del individuo.

Por ello, el autor hizo una clasificación de seis tipos de familias derivadas de este modelo: las familias orientadas hacia la expresión, las cuales hacen énfasis en la expresión de las emociones; las familias orientadas hacia la estructura, que dan mayor importancia a la organización, la cohesión, la religión, la expresión, el control, la aspiración al logro y la orientación intelectual-cultural; además encontramos las familias orientadas hacia la independencia, siendo muy asertivas y autosuficientes por ser estructurales y expresivas; así como también, las familias orientadas hacia la obtención de logros, caracterizadas por ser competitivas y trabajadoras; las familias orientadas hacia la religión, que sostienen actitudes éticos-religiosas y por último, están las familias orientadas hacia el conflicto, las cuales son

poco estructuradas, menos cohesivas y desorganizadas, considerando un alto grado de conflicto y pocos mecanismos de control (Vera, Morales y Vera, 2000).

2.2.1.3. Dimensiones de Clima Social Familiar

El clima social familiar integra tres dimensiones o atributos afectivos que el autor considera para evaluar: dimensión de relación, dimensión de desarrollo personal y dimensión de estabilidad.

Dimensión de relación

Esta dimensión evalúa tanto el grado de comunicación como libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción que la caracteriza. La cual se encuentra conformada por las sub escalas: cohesión, la cual es definida como el grado en que los miembros de la familia se apoyan y ayudan entre sí; y la expresividad, que se refiere al grado en que se permite a los miembros de la familia expresar libremente sus sentimientos y conflicto, que está descrita como el nivel en que se expresan abiertamente la cólera, la agresividad y el conflicto entre los miembros de la familia. (Moos, 1974)

Dimensión de desarrollo

Según el autor, esta dimensión evalúa el grado de importancia que tienen ciertos procesos dentro de la familia tales como la independencia y la competitividad, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común. Está constituida por cinco sub escalas: la autonomía o grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos y toman sus propias decisiones; la actuación, denominando al grado en que las actividades (escuela o trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competencia; la orientación cultural, intelectual o grado de interés en las actividades políticas, sociales, intelectuales y culturales; social- recreativo, que mide el grado de participación en este tipo de actividades; y finalmente la moralidad y religiosidad, definida por la importancia que se da en el ámbito familiar a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

Dimensión de estabilidad

Kemper hace mención a esta dimensión, como aquella que brinda información sobre la estructura y organización de la familia sobre el grado de control que unos miembros ejercen sobre otros (Zavala, 2001). Está conformada por dos sub escalas:

La primera es la de organización, que evalúa la importancia que se da a la distribución y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia y la segunda es la de control o grado en que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

Para el desarrollo de la investigación, se asumió el modelo teórico del clima social familiar de Moos con sus respectivas dimensiones; pues según el criterio de las investigaciones considera a la familia como un aspecto fundamental en el desarrollo de los hijos, más no determinante, debido a que confluyen múltiples factores de índole económico, social y cultural que rodean al contexto familiar.

2.2.1.4. Clima Social Familiar en Adolescentes

Los padres constituyen el factor fundamental en el desarrollo de la persona, es por ello que, Moos (1974) define al grupo familiar como la unidad social de seres humanos de diferentes edades, interrelacionados biológica y psicológicamente, que tiene una influencia ambiental recíproca y posee un profundo impacto sobre el adolescente, particularmente en su salud física y psicológica.

Además, para Carrasco (2000) en la etapa adolescente, la familia se enfrenta a intensos cambios (uno a más de sus miembros) por lo tanto necesariamente cambia su propio funcionamiento. En este sentido, es una etapa en la cual la homeostasis se reajusta en un nuevo nivel de funcionamiento, más apropiado para el desarrollo de sus miembros. Hay interacciones que muestran que la retroalimentación positiva predomina sobre la negativa, es decir, se producen cambios que a su vez activan nuevos cambios.

Por ello, el autor menciona que la familia debe ofrecer al adolescente oportunidades reales de encontrar nuevos roles que le permitan ejercitarse en el papel de adulto que tiene que asumir, alcanzando así una autonomía suficiente para su funcionamiento adulto.

2.2.2 Motivaciones Psicosociales

2.2.2.1. Conceptos de Motivaciones Psicosociales

Sanz (2012) indica que las motivaciones psicosociales generan una gran fuerza en el comportamiento de los seres humanos. El ser humano es un ser social y por lo tanto, por su simple naturaleza pertenece y participa en distintos grupos. El comunicarse con los demás se considera una de las necesidades básicas del ser humano y por lo tanto se tiene el motivo de poder desempeñar un papel dentro de la sociedad a la cual pertenecemos. Este mismo no es feliz simplemente con la supervivencia, desea algo más para la vida, a esta activación de la conducta relacionada con la presencia de los demás, Green (1995) la determinó como motivación social.

López (2005) presenta la teoría de la motivación de Maslow basada en diferentes jerarquías de las necesidades humanas, la cual se fundamenta en cinco necesidades básicas de cada individuo, las que permiten establecer niveles de satisfacción donde se busque mejorar la calidad de vida y a su vez la búsqueda constante de la mejora, es decir alcanzar lo que no posee, debido a esto cada sujeto busca ir escalando en la jerarquía de necesidades debido a que las anteriores ya fueron atendidas estas no son de motivación para él.

La motivación constituye una variable conductual que engloba distintos fenómenos psicológicos (procesos, estados, componentes, respuesta) y en la que se da una variada gama de problemas, tanto metodológicos como conceptuales (Fernández, 2003).

2.2.2.2. Teorías de Motivaciones Psicosociales

Teoría de la Motivación, basada en la necesidad de logro

Al hablar de los ejecutivos eficientes, incluimos entre ellas la necesidad de logro. Este deseo de conseguir algo, de realizar bien las cosas, de ser el mejor de todos caracteriza

a muchos integrantes de la sociedad moderna y no solamente a los ejecutivos prósperos. Los que están impulsados por ella obtienen profunda satisfacción, con sus logros y se sienten motivados para destacar en cuanto emprenden.

El psicólogo de Harvard David McClelland y sus colegas estudió este factor motivacional. Para medir la necesidad de logro pidieron a un grupo de personas escribir historias acerca de una serie de imágenes ambiguas. Esta técnica proyectiva se basa en la teoría de que el hombre proyectará sus pensamientos, sentimientos y necesidades en el estímulo ambiguo para darle significado y estructura., así pues, los que sientan gran necesidad de logro inventarán relatos que se centren en la obtención de una meta. Un ejemplo clásico podría ser que en un dibujo aparecerá un hombre sentado frente a un escritorio y sobre el escritorio había una fotografía de su familia. Los participantes que posean escasa necesidad de logro escribirían una historia en que el hombre piensa en su familia o recuerda una agradable experiencia familiar. Tal historia no contiene ninguna indicación de logro o realización.

Las personas con grandes necesidades de logro escribirán una historia totalmente diferente. Quizá describan una historia en que el hombre esté trabajando. Uno de los participantes dijo que el hombre resolvía un problema e indicó las etapas de ese proceso de toma de decisiones. El relato se centraba en el trabajo y en el método más adecuado para ejecutarlo: la fotografía de una familia se mencionó sólo incidentalmente. Estas técnicas se han aplicado a varios ejecutivos prósperos, tanto de Estados Unidos como de otros países, todos ellos han mostrado gran necesidad de logro.

Los datos de la investigación revelan, que el crecimiento económico de las compañías privadas y de sociedades enteras se relaciona con el grado de esa necesidad entre los gerentes de compañías privadas y entre los miembros de la sociedad. Los gerentes más destacados suelen obtener calificaciones mayores en esa variable que sus colegas menos eficientes. Y una vez identificados los primeros, es posible averiguar lo que desean y exigen de su trabajo para tender a esa motivación. Las empresas donde ellos trabajan no necesitan proporcionarles la motivación pues ellos ya la poseen. Lo que deben de hacer es crearles las

condiciones que les permitan alcanzar sus objetivos. Y si los empleados no consiguen realizarlos, se sentirán frustrados y lo más probable es que busquen otro trabajo. Pero si los alcanzan serán elementos productivos y felices de la empresa.

En su investigación McClelland identificó tres características de las personas con gran necesidad de logro: Prefieren una situación laboral en la cual se les permita asumir responsabilidades en la solución de problemas. Si no son los encargados de encontrar la respuesta, carecerán en absoluto del sentido de logro. No están contentos si la solución se basa en la casualidad o en factores externos que escapen a su control. Quieren que se base en su capacidad e iniciativa. Se trata de una cualidad del ejecutivo que se manifiesta cuando la situación laboral brinda la oportunidad de ejercer la responsabilidad personal. Así pues, la empresa tiene la obligación de ofrecerles un puesto interesante y cierto grado de autonomía en sus funciones.

Muestran tendencia a tomar riesgos bien calculados y a fijarse metas moderadas. Asumen tareas de dificultad mediana y de ese modo consiguen satisfacer su necesidad de logro. Si las tareas u objetivos fueran demasiado fáciles, quizá no tendrían éxito y tampoco el sentido de la realización personal. Disponen su trabajo y las condiciones para afrontar constantemente nuevos problemas o retos de dificultad regular.

Necesitan retroalimentación continua y clara sobre sus adelantos. Si no reciben reconocimiento sobre su esfuerzo, no sabrán qué rendimiento están dando. Afortunadamente las empresas proporcionan retroalimentación con estadísticas periódicas sobre ventas, costos y producción. Estas personas se sienten profundamente contentas consigo mismas si los superiores les suministran retroalimentación personal por medio de memorandos de felicitación, incrementos salariales, ascensos o una simple palmadita de aprobación.

Esta teoría contiene puntos que están todavía por resolver, y además no todos los resultados de la investigación la corroboran. A pesar de ello, parece ser una teoría bastante útil.

Teoría de la Motivación, basada en la jerarquía de necesidades

Formulada por Abraham Maslow, destacado psicólogo, el cual sostenía que las necesidades o deseos del hombre están dispuestos en una jerarquía. Según ese teórico, el hombre siempre desea mejores condiciones de vida, siempre anhela y quiere lo que no tiene. A raíz de esto las necesidades ya alcanzadas y atendidas no pueden seguir motivándolo y entonces una nueva necesidad se impone a las demás.

Las de nivel inferior se satisfacen primero y solo entonces se atenderán a las de nivel superior. A continuación, se detallan las cinco categorías de las necesidades en orden ascendente:

Necesidades fisiológicas, o sea las necesidades primarias del hombre, que incluyen: Comida, oxígeno, agua, sueño, sexo o impulsos de actividad.

Necesidades de seguridad, esto se refiere a: Estabilidad, seguridad, orden e incolumidad física en el ambiente.

Necesidades de pertenecer al grupo y amor, son las que suponen interacciones con otros; por ejemplo, afecto, afiliación e identificación.

Necesidades de estimación, son las de tipo personal como respeto de sí mismo, autoestima, prestigio y éxito.

Necesidades de autorrealización, éstas ocupan el nivel máximo en la jerarquía e incluyen realización personal; o sea, hacer realidad las propias capacidades y realidades.

Estas necesidades anteriores deberán cubrirse en el orden señalado. Si alguien tiene hambre o teme por su seguridad, estará demasiado ocupado y no podrá interesarse en las necesidades de orden superior, como la autoestima o la realización de sus potencialidades.

En épocas de problemas económicos, los hombres están tan preocupados por la supervivencia, que no tienen tiempo para buscar su autorrealización. Pero una vez que la sociedad o el individuo alcanzan la seguridad económica, de inmediato comienzan a buscar la satisfacción de los deseos del siguiente nivel de jerarquía.

Las necesidades sociales o de amor son fuerzas que motivan profundamente al trabajador, pues en sus relaciones con sus colegas, éste encuentra un sentido de unidad y la sensación de pertenecer a un grupo. El enfoque en las relaciones humanas dentro de la organización, tiene en cuenta la seguridad social que proporciona el ambiente de trabajo. Hoy en día los trabajadores están en condiciones de cubrir sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Gracias a las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, atienden a las necesidades de pertenencia y de amor. Las de estimación (respeto, éxito, prestigio) se satisfacían antaño con la adquisición de un automóvil más grande, de una casa más suntuosa o mediante los símbolos del status como el elegante tapiz del despacho del jefe, el hecho de tener secretaria particular o un lugar exclusivo en el estacionamiento. Pero como se decía anteriormente estos símbolos han perdido importancia para la nueva generación de empleados, ahora la necesidad de estimación se satisface con medios menos tradicionales, por ejemplo, mediante el reconocimiento o el aprecio, o poseen un sentido tan profundo de la autoestima que pueden prescindir de los símbolos externos del prestigio y éxito.

Cuando la nueva generación ha cubierto sus necesidades de orden inferior, comienza a buscar las que ocupan el nivel supremo en la jerarquía, la autorrealización. Ésta tiene gran atractivo para los empleados más jóvenes del mundo moderno. Si se quiere atender a esta exigencia y motivarlos debidamente, es necesario brindarle la oportunidad de crecer y asumir responsabilidades, o sea la oportunidad de ejercer sus capacidades al máximo. Si se les otorga un trabajo rutinario y tedioso, este no cumplirá con ese requisito por alto que sea el sueldo.

Esta teoría goza de enorme aceptación entre los gerentes ejecutivos que aceptan la necesidad de autorrealización como una fuerza motivadora de la que no puede prescindirse en el trabajo.

Teoría de la Motivación, basada en las necesidades de existencia, relaciones y crecimiento

Esta teoría está estrechamente relacionada con la teoría de Maslow, formulada por Alderfer, el cual propone, tres necesidades primarias: De existencia, de relaciones y de crecimiento. Corresponden a las de Maslow y pueden satisfacerse con algún aspecto del puesto o con el ambiente laboral.

Las necesidades de existencia, son las que ocupan el nivel más bajo y se centran en la supervivencia física; abarcan el alimento, el agua, la vivienda e incolumidad física. El empleado las satisface por medio del sueldo, las prestaciones, un buen ambiente de trabajo y una relativa seguridad del puesto. Esta categoría está ligada a metas tangibles como la posibilidad de adquirir alimento y una vivienda digna.

Las necesidades de relación, designan las interacciones con otros las satisfacciones que ello produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenecer al grupo. Se las atiende en el trabajo mediante el trato social con los compañeros y fuera del ámbito laboral mediante la familia y los amigos.

Las necesidades de crecimiento, se centran en el yo e incluyen el deseo del desarrollo y progreso personal; se las atiende únicamente cuando el individuo aprovecha al máximo sus capacidades. A esta categoría pertenecen la autoestima y autorrealización de Maslow.

Aunque la teoría de Alderfer se ocupa de las mismas necesidades que las de Maslow, las concibe desde un ángulo totalmente distinto. No las dispone sobre una jerarquía rigurosa, pues algunas pueden presentarse en forma simultánea. La satisfacción de una de ellas no conduce siempre a la aparición de otra de nivel superior. Otra diferencia entre ambas teorías radica en que la frustración de una de las necesidades superiores de Alderfer (las de relación o crecimiento) lleva en ocasiones al retroceso a una de nivel inferior. Ejemplificando, cuando el empleado siente una necesidad de relación y esta no se satisface, renunciará ella y se centrará en las de existencia. En la práctica esto significa, que exigirá un sueldo más alto o

mejores prestaciones a fin de compensar su fracaso. En opinión de Maslow la necesidad al ser atendida deja de motivarnos. En cambio, Alderfer, sostiene que su realización puede incluso aumentar la intensidad. Por ejemplo, si un puesto ofrece mucha autonomía, creatividad e interés, las necesidades de crecimiento no desaparecerán, sino que adquirirán mayor fuerza y su satisfacción más directa al mundo del trabajo. A pesar de ser tan prometedora, hasta la fecha no ha sido objeto de muchas investigaciones y, por tanto, aún no podemos emitir un juicio definitivo sobre su valor

2.2.2.3. Factores de Motivaciones Psicosociales

Según Fernández (1987) determina los siguientes factores de motivaciones psicosociales:

Aceptación e Integración Social (AS): mide la necesidad de relaciones afectivas (de diferente índole) con otras personas.

Reconocimiento Social (RS): la persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y profesional.

Autoestima/Autoconcepto (AC): esta relaciona con la valoración personal, y confianza en sí mismo. Obtener una puntuación elevada en el nivel de activación indicaría que el sujeto posee un pobre concepto de sí mismo.

Autodesarrollo (AD): se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponer nuevas metas, en la vida. Incluye motivos de logro, realizando expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa.

Poder (PO): se trata de la preocupación (a veces excesiva) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y, al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para

influir y dirigir a otras personas. Está dispuesta a realizar esfuerzos y cuotas muy elevadas a través de diversos medios (trabajo, dinero, patrimonio, política, cargos, etc.) con un claro fin de obtener poder.

Seguridad (SE): se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales.

2.3 Definición de términos básicos

Clima Social Familiar

Según Moos citado por García (2005) El clima familiar es la “atmósfera psicológica” de la casa familiar, esto varía notablemente entre una familia y otra, ya que ciertos hogares gozan de un clima interno y en otras sucede lo contrario, existe una tercera combinación de clima ya que es cambiante, aun dentro de una casa, el clima puede variar de uno a otro momento para un individuo determinado.

Motivaciones Psicosociales

Sanz (2012) indica que las motivaciones psicosociales generan una gran fuerza en el comportamiento de los seres humanos. El ser humano es un ser social y por lo tanto, por su simple naturaleza pertenece y participa en distintos grupos. El comunicarse con los demás se considera una de las necesidades básicas del ser humano y por lo tanto se tiene el motivo de poder desempeñar un papel dentro de la sociedad a la cual pertenecemos. Este mismo no es feliz simplemente con la supervivencia, desea algo más para la vida, a esta activación de la conducta relacionada con la presencia de los demás, Green (1995) la determinó como motivación social.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo cuantitativa y transversal.

Cuantitativa: Se enfoca principalmente en los aspectos observables y sujetos a la cuantificación de los fenómenos y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos (Villegas, Marroquín, y Sánchez, 2011: 91).

Trasversal: Busca el estudio de un aspecto del desarrollo de los sujetos, mediante la observación en un único momento (Villegas, et al., 2011).

2.1.2 Diseño de investigación

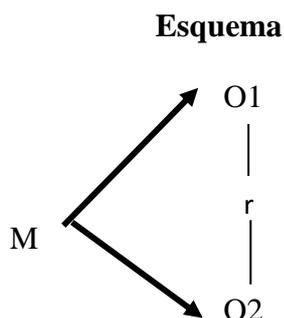
La investigación a realizar cuenta con un diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional

No experimental: El estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y solo se observó los fenómenos en su ambiente natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: 205).

Descriptivo: Se identificó las características y perfiles de personas, (...) o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández, Zapata y Mendoza, 2013:73).

Correlacional: Tiene como finalidad, conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, 2010).

El diagrama del diseño de investigación a utilizar es el siguiente:



Donde:

M = Beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos

O1 = Clima Social Familiar

O2 = Motivaciones Psicosociales

r = Relación

2.2 Población y muestra

La población está constituida por la totalidad de 100 beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos.

La muestra ha sido seleccionada por conveniencia, definida como un método no probabilístico de seleccionar sujetos que están accesibles o disponibles (McMillan, 2001)

2.3 Hipótesis

General

H_i: Existe relación entre Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Chiclayo.

H_o: No existe relación entre Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Chiclayo.

Específicas

H_{i1}: Existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₁: No existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₂: Existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₂: No existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₃: Existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₃: No existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₄: Existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₄: No existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₅: Existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₅: No existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₆: Existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₆: No existe relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₇: Existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₇: No existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₈: Existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₈: No existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₁₉: Existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₉: No existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i10}: Existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₁₀: No existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i11}: Existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H₀₁₁: No existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i12}: Existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o12}: No existe relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i13}: Existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o13}: No existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i14}: Existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o14}: No existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i15}: Existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o15}: No existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i16}: Existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o16}: No existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i17}: Existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o17}: No existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{i18}: Existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

H_{o18}: No existe relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

2.4 Variables

V1: Clima Social Familiar

V2: Motivaciones Psicosociales

2.5 Operacionalización

VARIABLE 1	DIMENSIONES INDICADORES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Clima Social Familiar	Relación	1,11,21,31,41,51,61,71,81	Escala del Clima Social Familiar FES
		2,22,32,42,52,62,72,82	
		3,13,23,43,53,63,73,83	
	Desarrollo	4,14,24,34,44,54,64,74,84	
		5,15,25,35,45,55,65,75,85	
		6,16,26,36,46,56,66,76,86	
		7,17,27,37,47,57,67,77,87	
		8,18,28,38,48,58,68,78,88	
	estabilidad	9,19,29,39,49,59,69,79,89	
		10,20,30,40,50,60,70,80,90	

VARIABLE 2	DIMENSIONES INDICADORES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Motivaciones Psicosociales	Aceptación e integración social (As)	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 47,50, 51, 52, 58, 64, 70, 73, 78,81, 83, 84, 90, 96, 102, 108,114, 121, 123, 127, 128, 129,130, 131, 132, 154, 159, 61,162, 172, 173	Escala de Motivaciones Psicosociales MPS
	Reconocimiento Social (Rs)	2, 8, 14, 20, 25, 26, 32, 38, 44,47, 48, 53, 59, 64, 65, 71, 75,79, 82, 84, 85, 90, 91, 97, 103,109, 127, 129, 130, 131, 133,134, 135, 136, 140, 144, 148,149, 155, 156, 158, 163,164,165, 166, 168, 169, 171	
	Autoestima / Autoconcepto (Ac)	6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36,42, 46, 49, 50, 57, 61, 63, 67,69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91,95, 907, 101, 107, 114, 118,128, 132, 138, 143, 146,147,148, 154, 160, 168, 169, 170	

Autodesarrollo (Ad)	2, 3, 4, 10, 12, 15, 16, 22, 28,34, 40, 54, 61, 67, 70, 74, 77,78, 80, 82, 87, 93, 99, 102,105, 111, 116, 120, 122, 124,126, 127, 128, 133, 134,135,136, 137, 139, 140, 141, 142,143,149,150, 151, 155, 156,157, 158, 163, 164, 165, 166,168
Poder (Po)	3, 5, 11, 17, 23, 24, 29,32, 35, 41, 45, 56, 61, 62, 66,68, 78, 79, 82, 88, 94, 100,106, 112, 117, 124, 127,133,135, 138, 144, 145, 148, 152,153,166,168, 169
Seguridad (Se)	6, 12, 16, 18, 27, 30,33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 63,67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89,91, 95, 97, 101, 107, 113, 114,118, 128, 132, 138, 143,146,147, 148, 154, 160, 168, 169,170

2.6 Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1 Abordaje metodológico

El método analítico

El método analítico será aplicado en el proceso de la operacionalización de las variables de estudio, las mismas que serán desagregadas considerando la definición de ellas, luego pasando a las dimensiones y finalmente a los indicadores de tal manera que facilite con comprensión y evaluación, así como conocer las partes pequeñas que servirán para organizar la propuesta del modelo.

El método se verá aplicado en cuanto se tengan los datos que se recojan con la aplicación de los instrumentos de investigación los mismos que serán debidamente analizados.

El método sintético

El método sintético se va a aplicar partiendo de los indicadores trabajados a nivel de la operacionalización y llegar hacia las variables de estudio en un proceso inverso al análisis indicado anteriormente; de igual manera cuando se realiza la sistematización de los contenidos del marco teórico y asimismo cuando se tenga que elaborar los cuadros estadísticos correspondientes.

Método cuantitativo - Cualitativo

El método cuantitativo quedará aplicado en la presente investigación por la razón de que se recogerán datos numéricos los mismos que serán organizados en cuadros específicos para seguir con el respectivo análisis.

Sin embargo, la información que se recoja con la aplicación de los instrumentos de investigación, serán motivo de utilizar la hermenéutica por lo tanto se realizará un análisis cualitativo.

Método hipotético Deductivo

La aplicación del método hipotético deductivo se realizará a partir del supuesto formulado en la presente investigación de donde se realizarán las deducciones correspondientes que permiten explicar y comprender el proceso investigativo y los resultados obtenidos.

2.6.2 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizará será la evaluación psicológica: Es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. (Anastasi, Urbina; 1998).

2.6.3 Instrumentos de recolección de datos

Escala FES de Clima Social en la Familia

Ficha Técnica

Autores : R.H. Moos y E.J. Trickett.

Estandarización : Lima 1993 César Ruiz Alva- Eva Guerra.

Chiclayo 2016 Coaguila Lucero – Vilela Huamán

Administración : Individual / Colectiva

Significación : Evalúa las características socio ambientales y las relaciones personales en familia.

Áreas que Mide :

Cohesión (CO) mide el grado en el que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí.

Expresividad (EX) explora el grado en el que se permite y anima a los miembros de la familia a actuar libremente y a expresar directamente sus sentimientos.

Conflicto (CT) grado en el que se expresan libre y abiertamente la cólera, la agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

Estas tres áreas nos hablan de la dimensión Relaciones que mide el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza.

Autonomía (AU) grado en el que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.

Intelectual – Cultural (IC) grado de interés en las actividades de tipos político-intelectuales, culturales y sociales.

Social Recreativo (SR) grado de participación en diversas actividades de esparcimiento.

Moralidad – Recreativo (MR) importancia que se le da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

Estas cinco áreas nos hablan de la dimensión Desarrollo que evalúa la importancia que tiene dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser formados o no, por la vida en común.

Organización (OR) importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.

Control (CN) grado en el que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

Estas dos áreas miden la dimensión Estabilidad que 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.

Confiabilidad:

Para la estandarización en Chiclayo, usando el método de dos mitades, los coeficientes de fiabilidad van de 0,88 a 0,91 con una media de 0.89 para el examen individual, siendo el área cohesión, intelectual – cultural, expresión y autonomía, las más altas. (Con promedio de edad 17 años).

Validez:

En nuestro estudio se probó la validez de contenido de la prueba a través del estadístico Pearson en el software Microsoft Excel 2013, encontrándose válidos todos los ítems con coeficientes que oscilan entre 0.34 hasta 0.89.

La muestra individual fue de 100 jóvenes

Escala de Motivaciones Psicosociales MPS

Ficha Técnica

Autores : J.L. Fernández Seara

Administración : Individual y colectiva, tiempo varia de 20 a 30 minutos.

Significación : Proporciona información en relación con 6 áreas y 5 componentes de las mismas, sobre todo en el ámbito laboral

Tipificación : Centiles para la población general adultos de 18 años en adelante.

Factores de la Escala:

A partir de las motivaciones hipotetizadas por nosotros, en la primera fase de la aplicación empírica de la escala, el análisis factorial nos ha permitido determinar el número y naturaleza de factores psicosociales básicos, pues era evidente que algunas de esas necesidades están implicadas en otras. Estos motivos básicos aluden a los siguientes factores:

AS : Aceptación e Integración Social

RS : Reconocimiento Social.

AC : autoestima/auto concepto.

AD : Autodesarrollo.

PO : Poder.

SE : Seguridad.

Aceptación e Integración Social (AS): mide la necesidad de relaciones afectivas (de diferente índole) con otras personas.

Reconocimiento Social (RS): la persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y profesional.

Autoestima/Autoconcepto (AC): esta relaciona con la valoración personal, y confianza en sí mismo. Obtener una puntuación elevada en el nivel de activación indicaría que el sujeto posee un pobre concepto de sí mismo.

Autodesarrollo (AD): se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponer nuevas metas, en la vida. Incluye motivos de logro, realizando expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa.

Poder (PO): se trata de la preocupación (a veces excesiva) que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y, al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas. Esta dispuesta a realizar esfuerzos y cuotas muy elevadas a través de diversos medios (trabajo, dinero, patrimonio, política, cargos, etc.) con un claro fin de obtener poder.

Seguridad (SE): se trata de buscar estabilidad psíquica en base a las circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales.

Por último cabe señalar que cualquier interpretación definitiva y seria ha de ir apoyada de una entrevista psicológica.

Su definición operativa es la siguiente:

Nivel de activación motivacional:

Se considera como el factor motivante o acción activadora de la conducta. Se trata de elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales. Alude al estado de alerta y/o actividad general “arousal” que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas.

Nivel de expectativa:

Anticipación cognitiva por parte del sujeto a cerca de la probabilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en una determinada tarea. Probabilidad percibida de que haciendo un determinado esfuerzo se alcanzara un determinado incentivo o recompensa.

Existe, pues, una relación entre estimación subjetiva e incentivo y expectativa, por parte, y entre expectativa y nivel de satisfacción. Por otra.

Nivel de ejecución:

Cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de unas metas. Desempeño de las tareas en una situación dada. Relación entre el nivel de activación, el valor de la recompensa y la eficacia.

Valor de los incentivos:

Se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones... que pueden motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos (por ejemplo: condiciones ambientales del trabajo, salario, participación, política de la empresa...)

Los incentivos son reforzadores que poseen un valor funcional para el sujeto. A través de la escala se quiere conocer el rango de los mismos.

Nivel de satisfacción:

Se refiere al grado según el cual los incentivos corresponden el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado.

Por tanto, el nivel de aspiraciones funciona como regulador del éxito o fracaso.

Confiabilidad:

Test-retest (con intervalo de 15/2010) de entre 53 y 83 y en pares – impares, con corrección posterior del índice con la fórmula de spearman-brown, entre 52 y 71.

Validez:

Para analizar la validez de la escala MPS fueron empleados dos procedimientos:

Composición factorial. Para este análisis de la estructura interna de la escala se utilizaron datos recogidos en las distintas aplicaciones de las mismas y se contó con un grupo inicial de 325 sujetos.

El criterio seguido para la selección definitiva de los elementos que componen cada factor se realizó bajo el criterio de que cada elemento sea una saturación superior a 0,30 eligiendo para cada factor la mayor apreciada dentro de los factores. Después del primer, análisis factorial se eliminaron 42 elementos y quedó reducida la escala a 173.

Validez convergente. Este tipo de validez se obtuvo sobre una muestra sobre una muestra de 287 sujetos a los que se aplicó conjuntamente la escala MPS y el MAE de Pelechano (1975) que consta de 6 factores de motivación, de ejecución y de ansiedad, denominados:

M1= tendencia a sobre carga de trabajo.

M2= indiferencia laboral y separación entre el mundo privado y el laboral

M3= auto exigencia laboral.

M4= motivación positiva hacia la acción.

A1= ansiedad inhibidora del rendimiento.

A2= ansiedad facilitadora del rendimiento.

Los datos obtenidos sugieren la existencia de relaciones positivas entre M3 (tendencia superarse en el trabajo) y autodesarrollo, Autoconcepto y reconocimiento social; entre M4 (Motivación general) y Ad, Ac, Rs y Po, así como entre A2 (ansiedad facilitadora del rendimiento) y Ac y Ad. Por otra parte apenas existe relación entre M1 (tendencia sobre carga del trabajo) y las 6 puntuaciones MPS, ni tampoco con M2.

Por último hay que señalar que se dan relaciones negativas entre A1 (estados de ansiedad perturbadora) y Ac y Ad, y entre M2 y Ad.

A partir de las puntuaciones del grupo total (N=8.47) se han elaborado los baremos en puntuaciones centiles para los 5 niveles de los 6 factores de la escala MPS.

2.7 Procedimientos para la recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitará la autorización para realizar este proyecto al programa juvenil jóvenes productivos y el consentimiento informado a los beneficiarios del programa, para luego proceder a la aplicación del instrumento.

2.8 Análisis estadísticos o interpretación de datos

En el presente proyecto de investigación se utilizará la estadística SPSS 22.0, para la contratación de hipótesis se utilizará la estadística inferencial. Con el cual se determinará la relación que existe entre las variables de estudio.

2.9 Criterios éticos

Para la realización exitosa del proyecto de investigación la calificación será de manera objetiva y clara para la aplicación de los test.

Además, principios que se tomaron en cuenta; son la voluntariedad, el bienestar y el respeto a la persona, teniendo en cuenta estos aspectos importantes, se explicó a los adolescentes de manera clara el proceso de la investigación, posteriormente se les otorgará el consentimiento informado para los padres o apoderados y el consentimiento informado para los adolescentes, documentos en los que se garantizará la participación voluntaria, privacidad, anonimato y confidencialidad de los resultados.

2.10 Criterios de rigor científico

Para garantizar el rigor científico del presente proyecto de investigación, se tendrán en cuenta diversas técnicas de la psicología como es la psicométrica, la cual es medible y objetiva para determinar la importancia de un constructo o tema. Así mismo se tendrá en cuenta la observación directa como un criterio importante en el investigador del campo de la psicología. Además, las pruebas aplicadas para el estudio de las variables cubren las dimensiones que se plantean investigar.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

2.1 Resultados en tablas y gráficos

Tabla 1

Análisis de relación entre el clima social familiar y las Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Clima Social Familiar								
Motivaciones Psicosociales	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	5	17	17	6	6	28	28
Medio	11	11	13	13	10	10	34	34
Alto	17	17	15	15	6	6	38	38
Total	33	33	45	45	22	22	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0,265	0.025*

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 1, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.265 y una significancia bilateral de 0.025 lo que evidencia una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 2

Análisis del nivel de clima social familiar en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Clima Social Familiar	F	%
Bajo	28	28
Medio	34	34
Alto	38	38
Total	100	100

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

En la tabla 2, luego del análisis estadístico, se muestran tanto la cantidad de sujetos (F) y el porcentaje obtenido por cada nivel del Clima Social Familiar, predominando el nivel alto con 38 sujetos que equivalen al 38% del total.

Tabla 3

Análisis del nivel Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Conductas Disruptivas	F	%
Bajo	33	33
Medio	45	45
Alto	22	22
Total	100	100

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

En la tabla 2, luego del análisis estadístico, se muestran tanto la cantidad de sujetos (F) y el porcentaje obtenido por cada nivel del Clima Social Familiar, predominando el nivel medio con 45 sujetos que equivalen al 45% del total.

Tabla 4

Análisis de relación entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y el factor Aceptación e Integración Social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Relaciones								
Aceptación e Integración Social	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	2	3	3	0	0	5	5
Medio	8	8	6	6	4	4	18	18
Alto	18	18	25	25	34	34	77	77
Total	28	28	34	34	38	38	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0.250	0.012*

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 4, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.250 y una significancia bilateral de 0.012 lo que evidencia que existe correlación entre ambas variables.

Tabla 5

Análisis de relación entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y el factor Reconocimiento Social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Relaciones									
Reconocimiento Social	Bajo		Medio		Alto		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bajo	8	8	5	5	7	7	28	28	
Medio	13	13	12	12	17	17	34	34	
Alto	7	7	17	17	14	14	38	38	
Total	28	28	34	34	38	38	100	100	

Pearson	
VALOR	SIG
0.066	0.513

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 5, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.066 y una significancia bilateral de 0.513 lo que evidencia que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 6

Análisis de relación entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y el factor Autoestima/Autoconcepto de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Relaciones								
Autoestima/ Autoconcepto	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	5	11	11	17	17	33	33
Medio	17	17	13	13	15	15	45	45
Alto	6	6	10	10	6	6	22	22
Total	28	28	34	34	38	38	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.193	0.049*

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 6, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.193 y una significancia bilateral de 0.049 lo que evidencia que existe correlación entre ambas variables.

Tabla 7

Análisis de relación entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Relaciones								
Autodesarrollo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	9	9	14	14	16	16	39	39
Medio	10	10	16	16	10	10	36	36
Alto	9	9	4	4	12	12	25	25
Total	28	28	34	34	38	38	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.040	0.689

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 7, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.040 y una significancia bilateral de 0.689 lo que evidencia que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 8

Análisis de relación entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Relaciones								
Poder	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	11	11	9	9	5	5	25	25
Medio	13	13	19	19	15	15	47	47
Alto	4	4	6	6	18	18	28	28
Total	28	28	34	34	38	38	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0.340	0.001**

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 8, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.340 y una significancia bilateral de 0.001 lo que evidencia que existe correlación altamente significativa entre ambas variables.

Tabla 9

Análisis de relación entre la dimensión Relaciones del clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Relaciones								
Seguridad	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	4	10	10	17	17	31	31
Medio	19	19	17	17	18	18	54	54
Alto	5	5	7	7	3	3	15	15
Total	28	28	34	34	38	38	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.261	0.009**

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 9, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.261 y una significancia bilateral de 0.009 lo que evidencia que existe correlación altamente significativa entre ambas variables.

Tabla 10

Análisis de relación entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y el factor Aceptación e Integración Social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Desarrollo								
Aceptación e Integración Social	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0	4	4	1	1	5	5
Medio	5	5	4	4	9	9	18	18
Alto	17	17	25	25	35	35	77	77
Total	22	22	33	33	45	45	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0.014	0.892

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 10, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.014 y una significancia bilateral de 0.892 lo que evidencia que existe no correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 11

Análisis de relación entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y el factor Reconocimiento Social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Desarrollo									
Reconocimiento	Bajo		Medio		Alto		Total		
Social	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bajo	4	4	7	7	11	11	22	22	
Medio	12	12	10	10	18	18	40	40	
Alto	5	5	16	16	16	16	38	38	
Total	22	22	33	33	45	45	100	100	

Pearson	
VALOR	SIG
-0.016	0.871

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 11, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.016 y una significancia bilateral de 0.871 lo que evidencia que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 12

Análisis de relación entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y el factor Autoestima/Autoconcepto de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Desarrollo								
Autoestima/ Autoconcepto	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	7	7	11	11	15	15	33	33
Medio	12	12	16	16	17	17	45	45
Alto	3	3	6	6	13	13	22	22
Total	22	22	33	33	45	45	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0.073	0.471

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 12, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.073 y una significancia bilateral de 0.471 lo que evidencia que no existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 13

Análisis de relación entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Desarrollo								
Autodesarrollo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	5	5	14	14	20	20	39	39
Medio	8	8	15	15	13	13	36	36
Alto	9	9	4	4	12	12	25	25
Total	22	22	33	33	45	45	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.128	0.203

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 13, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.128 y una significancia bilateral de 0.203 lo que evidencia que no existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 14

Análisis de relación entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Desarrollo								
Poder	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	4	4	6	6	15	15	25	25
Medio	14	14	18	18	15	15	47	47
Alto	4	4	9	9	15	15	28	28
Total	22	22	33	33	45	45	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.014	0.889

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 14, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.014 y una significancia bilateral de 0.889 lo que evidencia que no existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 15

Análisis de relación entre la dimensión Desarrollo del clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Desarrollo								
Seguridad	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	7	7	10	10	14	14	31	31
Medio	13	13	18	18	23	23	54	54
Alto	2	2	5	5	8	8	15	15
Total	22	22	33	33	45	45	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0.044	0.666

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 15, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.044 y una significancia bilateral de 0.666 lo que evidencia que no existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 16

Análisis de relación entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y el factor Aceptación e Integración Social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Estabilidad								
Aceptación e Integración Social	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	1	1	4	4	0	0	5	5
Medio	6	6	3	3	9	9	18	18
Alto	25	25	27	27	25	25	77	77
Total	3	3	34	34	34	34	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.035	0.727

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 16, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.035 y una significancia bilateral de 0.727 lo que evidencia que existe no correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 17

Análisis de relación entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y el factor Reconocimiento Social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Estabilidad									
Reconocimiento Social	Bajo		Medio		Alto		Total		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bajo	7	7	10	10	5	5	22	22	
Medio	11	11	14	14	15	15	40	40	
Alto	14	14	10	10	14	14	38	38	
Total	3	3	34	34	34	34	100	100	

Pearson	
VALOR	SIG
0.027	0.825

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 17, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.027 y una significancia bilateral de 0.825 lo que evidencia que no existe correlación entre ambas variables.

Tabla 18

Análisis de relación entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y el factor Autoestima/Autoconcepto de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Estabilidad								
Autoestima/ Autoconcepto	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	7	7	15	15	11	11	33	33
Medio	17	17	15	15	13	13	45	45
Alto	8	8	4	4	10	10	22	22
Total	32	32	34	34	34	34	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.030	0.737

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 18, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.030 y una significancia bilateral de 0.737 lo que evidencia que no existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 19

Análisis de relación entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Estabilidad								
Autodesarrollo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	9	9	14	14	18	18	39	39
Medio	12	12	11	11	13	13	36	36
Alto	11	11	9	9	5	5	25	25
Total	32	32	34	34	34	34	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.196	0.047*

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 19, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.196 y una significancia bilateral de 0.047 lo que evidencia que existe correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 20

Análisis de relación entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Estabilidad								
Poder	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	12	12	9	9	4	4	25	25
Medio	16	16	13	13	18	18	47	47
Alto	4	4	12	12	12	12	28	28
Total	32	32	34	34	34	34	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
0.270	0.007**

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 20, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de 0.270 y una significancia bilateral de 0.007 lo que evidencia que existe correlación altamente significativa entre ambas variables.

Tabla 21

Análisis de relación entre la dimensión Estabilidad del clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Estabilidad								
Seguridad	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	7	7	14	14	10	10	31	31
Medio	19	19	17	17	18	18	54	54
Alto	6	6	3	3	6	6	15	15
Total	32	32	34	34	34	34	100	100

Pearson	
VALOR	SIG
-0.051	0.612

Nota: Muestra de 100 estudiantes.

* <0.05, Correlación significativa

** <0.01, Correlación altamente significativa

En la tabla 21, luego del análisis estadístico, con la fórmula Pearson, se encontró un valor de -0.051 y una significancia bilateral de 0.612 lo que evidencia que no existe correlación significativa entre ambas variables.

2.2 Contrastación de Hipótesis

Se acepta la H_i relación entre Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque al haber obtenido un valor Pearson de 0.265 y un nivel de significancia menor a $p < 0,05$.

Se acepta la H_{i1} relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.250 y un nivel de significancia menor a $p < 0,05$.

Se rechaza la H_{i2} relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.066 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se acepta la H_{i3} relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.193 y un nivel de significancia menor a $p < 0,05$.

.Se rechaza la H_{i4} relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.040 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se acepta la H_{i5} relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.340 y un nivel de significancia menor a $p < 0,01$.

Se acepta la H_{i6} relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.261 y un nivel de significancia menor a $p < 0,01$.

Se rechaza la H_{i7} relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.014 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se rechaza la H_{i8} relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.016 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se rechaza la H_{i9} relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.073 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se rechaza la H_{i10} relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.128 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se rechaza la H_{i11} relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.014 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

Se rechaza la H_{i12} relación entre la dimensión desarrollo de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes

Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.044 y un nivel de significancia mayor a $p>0,05$.

Se rechaza la H_{i13} relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.035 y un nivel de significancia mayor a $p>0,05$.

Se rechaza la H_{i14} relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Reconocimiento social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.027 y un nivel de significancia mayor a $p>0,05$.

Se rechaza la H_{i15} relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.030 y un nivel de significancia mayor a $p>0,05$.

Se acepta la H_{i16} relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.196 y un nivel de significancia menor a $p<0,05$.

Se acepta la H_{i17} relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de 0.270 y un nivel de significancia menor a $p<0,01$.

Se rechaza la H_{i18} relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil

Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, al haber obtenido un valor Pearson de -0.051 y un nivel de significancia mayor a $p > 0,05$.

2.3 Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima social familiar y las Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque, para conocer la manera en que se encuentran vinculadas.

En cuanto al análisis correlacional de las variables se encontró correlación significativa entre Clima social familiar y las motivaciones psicosociales a un nivel de significancia ($p < 0.05$). Poseer un clima óptimo dentro de nuestro entorno más cercano (familia) aumenta las posibilidades de llevar con nosotros buenas motivaciones psicosociales, lo cual desencadenará en resultados positivos no solo en la vida familiar como miembro de ella, sino satisfacción laboral favorable como colaborador, ambos aspectos son recursos psicológicos que permiten a las personas enfrentar las diferentes situaciones, en especial laborales que ocurren día a día, ya que de esta manera se pueden dar resultados con éxito los cuales contribuyan al logro de metas que se establecen dentro de cualquier institución a la que pertenezcan.

El impacto que tienen, conduce una impresión sorprendente de los acontecimientos reales del desempeño de las tareas profesionales, la independencia, la autonomía en el trabajo asumiendo los principios pedagógicos y la satisfacción laboral. El desarrollo de las Motivaciones Psicosociales debe ser estimulada, mediante una evolución progresiva de las acciones del desarrollo humano, para que los educadores actúen en confianza, presentar los cambios favorables que permitan la transformación profesional, para ello es importante provocar la estimulación de sentimientos de alegría, las relaciones humanas, compañerismo y el ambiente laboral y el trabajo creativo para el logro los niveles de las competencias profesionales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En base a los objetivos planteados y los resultados encontrados tras el análisis de datos, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se encontró relación entre la variable Clima Social Familiar y Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Se encontró relación entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Aceptación e integración social de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Se halló relación significativa entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Autoestima de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Existe relación altamente significativa entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Se halló relación altamente significativa entre la dimensión relaciones de clima social familiar y el factor Seguridad de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Se halló relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Autodesarrollo de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

Se encontró relación entre la dimensión estabilidad de clima social familiar y el factor Poder de Motivaciones Psicosociales en los beneficiarios del Programa Juvenil Jóvenes Productivos – Zonal Lambayeque.

5.2 Recomendaciones

En vista de que las conclusiones se relacionan entre ellas, presentamos ideas generales cuya puesta en práctica supone un mejoramiento frente a los resultados obtenidos.

Se recomienda a la Institución analizar la posibilidad de gestionar convenios con centros psicológicos los cuales puedan brindar talleres gratuitos a los jóvenes interesados en el tema.

Por otro lado, a los internos de Psicología que realicen sus prácticas pre profesionales se les sugiere la realización de actividades orientadas al desarrollo de motivaciones psicosociales en los participantes.

Realizar campañas de orientación familiar, consejería enfocada a los aspectos psicosociales de las personas.

REFERENCIAS

Anastasi, A. & Urbina, S. (1998). Test psicológicos. México: Prentice-Hall.

Acevedo, K. & Barrantes, C. (2014). "Clima social familiar y agresividad del adolescente, La Esperanza". Trujillo. Tesis para optar Licenciatura en Enfermería

Carrasco, M (2000).Atención al Adolescente. España: Editorial Publican.

Escardo, F. (1964). Anatomía de la Familia. Buenos Aires Argentina, El Ateneo.

Hernández Sampieri R. et al (2010) Metodología de la Investigación. McGraw Hill/Interamericana Edidtores SA de CV. Quinta edición

Jimenez, M.; Ferró, M.; Gómez, R. y Parra, P. (1999). Evaluación del clima familiar en una muestra de adolescentes. En Revista de psicología general y aplicada de la Universidad de Murcia, 52, 4, 453-462.

Kemper, S. (2000). Influencia de la práctica religiosa (Activa - No Activa) y del género de la familia sobre el Clima Social Familiar. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Minuchin, S. (1986). Familias y Terapia Familiar. Barcelona, Gedisa

Moos, R (1974). Escala de Clima Social Familiar FES. EE. UU. Recuperado de <http://www.slideshare.net/carloschavezmonzon/clima-social-familiar-y-rendimiento-academico>.

- Pichardo, M., Fernández, H. & Amezcua, J. (2002). Revista de Psicología General y aplicada. ISSN: 0373 – 2002 .Universidad de Granada. España. Importancia del clima social familiar en la adaptación personal y social de los adolescentes. Ed: Promolibro V.55 Fasc.
- Rodríguez, A. & Torrente, G. (2003). Interacción familiar y conducta antisocial. Boletín de Psicología, N° 78, febrero 2012. Universidad de Murcia, España.
- Rosales, C. & Espinoza, M. (2008).Revista Científica de América Latina, el Caribe, España Portugal. La percepción del clima familiar en adolescentes miembros de diferentes tipos de familias. Universidad autónoma de México. Recuperado el 30 de marzo del 2012. redalyc.uaemex.mx/src/inicio/Forazar Descarga Archivo.
- Tricket, E (1989). Perspectiva psicológica social. Madrid: Santillana.
- Venegas, H. (2013) “Clima social familiar de los estudiantes con conductas agresivas. Institución Educativa n° 88061”. Ancash.
- Zavala, G. (2001) .El clima familiar, su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracterológicos de los alumnos del 5to año de secundaria de los colegios nacionales del distrito del Rímac. Tesis Título Profesional de Psicólogo. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología. Lima. Perú.

ANEXOS

CUESTIONARIO DEL TEST DE MOOS

INSTRUCCIONES:

A continuación te presentamos una serie de frases que Tú, tienes que leer y decidir si te parecen verdaderos o falsos en relación con tu familia.

Si crees que respecto a tu familia, la frase es VERDADERA o casi VERDADERA marca una X en el espacio correspondiente a la V (verdadero); pero, si crees que la frase es FALSA o casi FALSA marca una X en el espacio correspondiente a la F (Falso). Si consideras que la frase es cierta para algunos miembros de la familia y para otros falsa marque la respuesta que corresponde a la mayoría.

Te recordamos que la presente nos ayudará a conocer lo que Tú piensas y conoces sobre tu familia, no intentes reflejar la opinión de los demás miembros de la familia en que vives.

01	En mi familia, nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	V	F
02	En mi familia, guardamos siempre nuestros sentimientos sin comentar a otros.	V	F
03	En nuestra familia, peleamos mucho	V	F
04	En mi familia por lo general, ningún miembro decide por su cuenta.	V	F
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	V	F

06	En mi familia, hablamos siempre de temas políticos y sociales.	V	F
07	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	V	F
08	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las actividades de la iglesia.	V	F
09	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	V	F

10	En mi familia, tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	V	F
11	En mi familia, muchas veces da la impresión que solo estamos “pasando el rato”	V	F
12	En mi casa, hablamos abiertamente de lo que queremos o nos parece.	V	F
13	En mi familia, casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	V	F
14	En mi familia, nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	V	F
15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	V	F
16	En mi familia, casi nunca asistimos a reuniones culturales y deportivas.	V	F
17	Frecuentemente vienen mis amistades a visitarnos a casa.	V	F
18	En mi casa, no rezamos en familia.	V	F
19	En mi casa, somos muy ordenados y limpios.	V	F
20	En mi familia, hay muy pocas normas de convivencia que cumplir	V	F
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	V	F
22	En mi familia es difícil “solucionar los problemas” sin molestar a todos.	V	F
23	En mi familia a veces nos molestamos de lo que algunas veces golpeamos o rompemos algo	V	F
24	En mi familia, cada uno decide por sus propias cosas.	V	F

25	Para nosotros, no es muy importante el dinero que gana cada uno de la familia.	V	F
26	En mi familia, es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	V	F
27	Alguno de mi familia práctica siempre algún deporte.	V	F
28	En mi familia, siempre hablamos de la navidad, Semana Santa, fiestas patronales y otras.	V	F
29	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	V	F
30	En mi familia, una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	V	F

31	En mi familia, estamos fuertemente unidos.	V	F
32	En mi casa, comentamos nuestros problemas personalmente.	V	F
33	Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.	V	F
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	V	F
35	En mi familia, nosotros aceptamos que haya competencia y “que gane el mejor”	V	F
36	En mi familia, nos interesan poco las actividades culturales.	V	F
37	En mi familia, siempre vamos a excursiones y paseos.	V	F
38	No creemos en el cielo o en el infierno.	V	F
39	En mi familia, la puntualidad es muy importante.	V	F
40	En mi casa, las cosas se hacen de una forma establecida.	V	F

41	Cuando hay algo que hacer en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario de la familia.	V	F
42	En mi casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	V	F
43	Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	V	F
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	V	F
45	Nos esforzamos por hacer las cosas cada vez un poco mejor.	V	F
46	En mi casa, casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	V	F
47	En mi casa, casi todos tenemos una o dos aficiones.	V	F
48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	V	F
49	En mi familia, cambiamos de opinión frecuentemente.	V	F
50	En mi casa, se da mucha importancia al cumplimiento de las normas.	V	F

51	Los miembros de mi familia nos ayudamos unos a otros.	V	F
52	En mi familia cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado	V	F
53	En mi familia, cuando nos peleamos nos vamos a las manos	V	F
54	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema	V	F
55	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	V	F
56	Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	V	F

57	Ninguno de mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o del colegio.	V	F
58	En mi familia, creemos en algunas cosas en las que hay que tener Fe.	V	F
59	En mi casa, nos aseguramos que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	V	F

60	En las decisiones familiares de mi casa, todas las opiniones tienen el mismo valor.	V	F
61	En mi familia, hay poco espíritu de trabajo en grupo.	V	F
62	En mi familia, los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	V	F
63	Cuando hay desacuerdos en mi familia, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	V	F
64	Los miembros de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, para defender sus derechos	V	F
65	En mi familia, apenas nos esforzamos para tener éxito.	V	F
66	Los miembros de mi familia, practicamos siempre la lectura.	V	F
67	En mi familia, asistimos a veces a cursos de capacitación por afición o por interés.	V	F
68	En mi familia, cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	V	F
69	En mi familia, están claramente definidas las tareas de cada persona.	V	F
70	En mi familia, cada uno tiene libertad para lo que quiere.	V	F
71	En mi familia, realmente nos llevamos bien unos a otros.	V	F
72	En mi familia, generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	V	F

73	Los miembros de mi familia, estamos enfrentados unos con otros.	V	F
74	En mi casa, es difícil ser independientes sin herir los sentimientos de los demás.	V	F
75	“Primero es el trabajo, luego es la diversión “es una norma en mi familia.	V	F
76	En mi casa, ver la televisión es más importante que leer.	V	F
77	Los miembros de mi familia, salimos mucho a divertirnos.	V	F
78	En mi familia, leer la Biblia es algo importante.	V	F
79	En mi familia, el dinero no se administra con mucho cuidado.	V	F
80	En mi casa, las normas son muy rígidas y “tienen” que cumplirse.	V	F

81	En mi familia, se da mucha atención y tiempo a cada uno.	V	F
82	En mi familia, expresamos nuestras opiniones en cualquier momento.	V	F
83	En mi familia, creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	V	F
84	En mi familia, no hay libertad para expresar claramente lo que uno piensa.	V	F
85	En mi familia, hacemos comparaciones sobre nuestro rendimiento en el trabajo o el estudio.	V	F
86	A los miembros de mi familia, nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	V	F
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar la radio.	V	F
88	En mi familia, creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	V	F
89	En mi casa, generalmente después de comer se recoge inmediatamente los servicios de cocina y otros.	V	F
90	En mi familia, uno no puede salirse con su capricho.	V	F

ESCALA DE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

Escala MPS

INSTRUCCIONES

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral.

En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas.

EJEMPLO (1a parte): «Los éxitos profesionales me importan mucho...».

X en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si Ud. está de acuerdo con la frase anterior, señalará en la Hoja la **V (verdadero)**; si Ud. no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la **F (falso)**.

En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y Ud. podrá elegir solamente aquellos que le resulten atractivos. No tiene que elegir necesariamente todos.

EJEMPLO (2a parte): «Trabajar en equipo...».

y en la Hoja de respuestas estarán los números 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de importancia que tiene para Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: **2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo**.

EJEMPLO (3a parte): «Decisiones de mis jefes...».

y en la Hoja estarán los números 1, 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 1 – alguno, 2 – normal, 3 – mucho, 4 – muchísimo.

Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.

NO ESCRIBA NADA EN ESTE CUADERNILLO

PRIMERA PARTE

01. Busca con afán la confianza y aprecio del director(a) o subdirector(a).
02. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.
03. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.
04. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
05. Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su centro educativo.
06. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.
07. En general, prefiere su trabajo en equipo que individualmente.
08. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.
09. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.
10. Ocupar un cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.
11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades pero no fijo.
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.
14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.
15. Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.
17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.
20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su centro educativo aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.
25. Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.
26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.
30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educación.
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.
32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.
35. Es Ud. una persona que está dispuesta a lodo para conseguir lo que se propone.
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigo(a)s.
38. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.
39. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.
40. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.
41. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.
42. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile,
43. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.
44. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.
45. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
46. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivas.
47. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.
48. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.
49. Es preferible trabajar en la Administración del Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en el sector privado, con superior retribución y posibilidades profesionales.
50. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.
51. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

52. Se considera Ud. como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.
53. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.
54. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.
55. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.
56. Se arriesgaría en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.
57. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.
58. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.
59. Piensa que los demás le aceptan tal como es.
60. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.
61. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
62. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.
63. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.
64. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.
65. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.
66. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.
67. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas,
68. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.
69. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.
70. Como persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.
71. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.
72. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.
73. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.
74. Podría mejorar su rendimiento laboral actual.
75. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.
76. Es una persona promocionable dentro de su centro educativo.

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

77. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.
78. Cree que su centro educativo le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.
79. Piensa que tiene en su centro o sector educativo muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.
80. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector educativo.
81. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.
82. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.
83. Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que éste le aceptaría fácilmente.
84. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan.
85. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.
86. Las decisiones tomadas por Ud., en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.
87. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.
88. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.
89. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro en el sector o centro educativo.
90. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.
91. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.
92. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.
93. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.
94. Ha realizado en su vida grandes proyectos.
95. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.
96. En general, en los momentos difíciles de su vida, siente el respaldo de las personas allegadas.
97. Sus jefes y superiores le reconocen su valía personal.
98. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.
99. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.
100. Gana o posee mucho dinero y bienes.
101. Tienen en la actualidad un puesto de trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas del centro educativo.
102. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

103. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.
104. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.
105. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
106. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.
107. Su sector o centro educativo tiene solvencia para mantenerle estable por mucho tiempo.
108. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.
109. En su centro educativo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo o actividad profesional.
110. En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.
111. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
112. Su cargo o puesto le permite dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.
113. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.
114. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.
115. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.
116. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso la creatividad.
117. Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.
118. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.
119. Intenta ganarse cada día más amigos.
120. A menudo sus proyectos le salen mal.
121. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.
122. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.
123. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.
124. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.
125. Su trabajo le permite suvalía profesional.
126. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

NO SE DETENGA, PASE A LA PÁGINA SIGUIENTE

SEGUNDA PARTE

A continuación se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atractivos, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no sólo el plano personal, sino también al profesional.

El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atractivo, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para Ud. marcando también con un aspa en la Hoja de Respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

2: normal 3: mucho 4: muchísimo

- 127. Participación en la toma de decisiones.
- 128. Buen ambiente laboral.
- 129. Aprecio y consideración del director o superiores.
- 130. Aprecio y consideración de sus compañeros.
- 131. Aprecio y consideración de sus subordinados.
- 132. Relaciones afectivas estables.
- 133. Cargo o puesto de gran responsabilidad.
- 134. Valía profesional.
- 135. Status profesional y social alto.
- 136. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
- 137. Independencia y autonomía en el trabajo.
- 138. Retribución económica elevada.
- 139. Éxito profesional.
- 140. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- 141. Innovación científica en el centro educativo.
- 142. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.
- 143. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.
- 144. Dirigir y supervisar.
- 145. Influencias y poder en el centro educativo.
- 146. Adaptación física y normativa al trabajo.
- 147. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.

NO SE DETENGA, PASE A LA PAGINA SIGUIENTE

TERCERA PARTE

El modo de proceder es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a Ud. esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

1: alguna 2: normal 3: mucho 4: muchísimo

148. Retribución económica actual.
149. Trabajo altamente especializado.
150. Innovación tecnológica del centro educativo
151. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo.
152. Influencia y poder en su centro educativo.
153. Dirigir y supervisar a otros.
154. Moral de grupo o equipo de trabajo.
155. Participación en la toma de decisiones.
156. Rendimiento laboral.
157. Desarrollo de la propia iniciativa.
158. Tareas y funciones que realiza actualmente.
159. Ambiente humano en su trabajo.
160. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.
161. Relaciones con sus compañeros.
162. Relaciones con sus amigos.
163. Formación y desarrollo profesional.
164. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.
165. Valía profesional.
166. Éxitos profesionales alcanzados.
167. Con su personalidad y carácter.
168. Status profesional y social.
169. Puesto o cargo actual.
170. Organización y funcionamiento de su centro educativo.
171. Opinión de los demás acerca de Ud.
172. Relaciones afectivas de pareja.
173. Relaciones positivas con los hijos.

HA TERMINADO COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO A TODAS LAS PREGUNTAS

M P S

Hoja de Respuestas y Perfil

Apellidos y Nombres:..... C.M.:..... Edad:.....

Sexo: Masculino ? Femenino ?

Especialidad: Primaria ? Secundaria ? NIVEL MAGISTERIAL Con ? Sin ? USE N°

..... Zona Urbana ? Rural ? C.E.:.....

Distrito:..... Fecha:.....

Al contestar, compruebe que el número es igual en Cuadernillo y Hoja.

1.	V	F	27.	V	F	52.	V	F	77.	V	F	103.	V	F	127.	2	3	4	148.	1	2	3	4
2.	V	F	28.	V	F	53.	V	F	78.	V	F	104.	V	F	128.	2	3	4	149.	1	2	3	4
3.	V	F	29.	V	F	54.	V	F	79.	V	F	105.	V	F	129.	2	3	4	150.	1	2	3	4
4.	V	F	30.	V	F	55.	V	F	80.	V	F	106.	V	F	130.	2	3	4	151.	1	2	3	4
5.	V	F	31.	V	F	56.	V	F	81.	V	F	107.	V	F	131.	2	3	4	152.	1	2	3	4
6.	V	F	32.	V	F	57.	V	F	82.	V	F	108.	V	F	132.	2	3	4	153.	1	2	3	4
7.	V	F	33.	V	F	58.	V	F	83.	V	F	109.	V	F	133.	2	3	4	154.	1	2	3	4
8.	V	F	34.	V	F	59.	V	F	84.	V	F	110.	V	F	134.	2	3	4	155.	1	2	3	4
9.	V	F	35.	V	F	60.	V	F	85.	V	F	111.	V	F	135.	2	3	4	156.	1	2	3	4
10.	V	F	36.	V	F	61.	V	F	86.	V	F	112.	V	F	136.	2	3	4	157.	1	2	3	4
11.	V	F	37.	V	F	62.	V	F	87.	V	F	113.	V	F	137.	2	3	4	158.	1	2	3	4
12.	V	F	38.	V	F	63.	V	F	88.	V	F	114.	V	F	138.	2	3	4	159.	1	2	3	4
13.	V	F	39.	V	F	64.	V	F	89.	V	F	115.	V	F	139.	2	3	4	160.	1	2	3	4
14.	V	F	40.	V	F	65.	V	F	90.	V	F	116.	V	F	140.	2	3	4	161.	1	2	3	4
15.	V	F	41.	V	F	66.	V	F	91.	V	F	117.	V	F	141.	2	3	4	162.	1	2	3	4
16.	V	F	42.	V	F	67.	V	F	92.	V	F	118.	V	F	142.	2	3	4	163.	1	2	3	4
17.	V	F	43.	V	F	68.	V	F	93.	V	F	119.	V	F	143.	2	3	4	164.	1	2	3	4
18.	V	F	44.	V	F	69.	V	F	94.	V	F	120.	V	F	144.	2	3	4	165.	1	2	3	4
19.	V	F	45.	V	F	70.	V	F	95.	V	F	121.	V	F	145.	2	3	4	166.	1	2	3	4
20.	V	F	46.	V	F	71.	V	F	96.	V	F	122.	V	F	146.	2	3	4	167.	1	2	3	4
21.	V	F	47.	V	F	72.	V	F	97.	V	F	123.	V	F	147.	2	3	4	168.	1	2	3	4
22.	V	F	48.	V	F	73.	V	F	98.	V	F	124.	V	F					169.	1	2	3	4
23.	V	F	49.	V	F	74.	V	F	99.	V	F	125.	V	F					170.	1	2	3	4
24.	V	F	50.	V	F	75.	V	F	100.	V	F	126.	V	F					171.	1	2	3	4
25.	V	F	51.	V	F	76.	V	F	101.	V	F								172.	1	2	3	4
26.	V	F							102.	V	F								173.	1	2	3	4

