

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

LA ORIENTACION FAMILIAR COMO UN FACTOR SIGNIFICATIVO EN
EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

INFORME FINAL DE INVESTIGACION
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

P O R

VILMA JEANNETTE MORALES PEREZ

PREVIO A OPTAR EL TITULO DE:

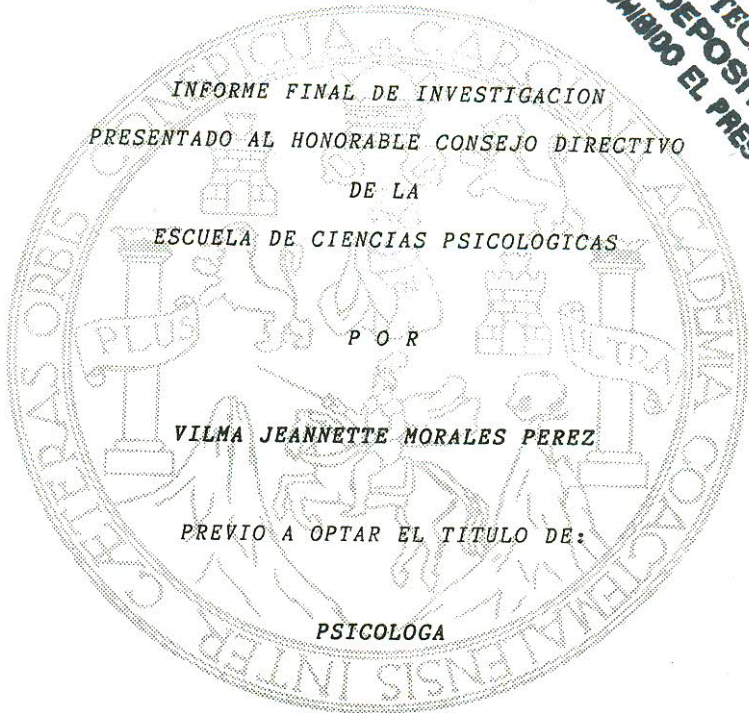
PSICOLOGA

EN EL GRADO ACADEMICO DE:

LICENCIATURA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 1993.

BIBLIOTECA CENTRAL-USAC
DEPOSITO LEGAL
PROHIBIDO EL PRESTAMO EXTERNO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS

EDIFICIOS "M-5, M-3"
CAMPUS UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELÉFONOS 760790-94 Y 760985-88
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

DL
13
T(670)

TRIBUNAL EXAMINADOR

Licenciado Walter René Soto Reyes
D I R E C T O R

Licenciado Abraham Cortez Mejía
S E C R E T A R I O

Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo
REPRESENTANTE CLAUSTRO CATEDRATICOS



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS

EDIFICIOS 'M-5, M-3'
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760965-93
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Académico
CIEPs.
archivo

REG. 1102-93

CODIPs. 603-93

DE IMPRESION TRABAJO DE INVESTIGACION

26 de octubre de 1993

Señorita Estudiante
VILMA JEANNETTE MORALES PEREZ
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto VIGESIMO (20o.) del Acta TREINTA Y OCHO NOVENTA Y TRES (38-93) de Consejo Directivo, de fecha 25 de octubre del año en curso, que copiado literalmente dice:

"VIGESIMO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de Investigación: "LA ORIENTACION FAMILIAR COMO UN FACTOR SIGNIFICATIVO EN EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL", de la Carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

VILMA JEANNETTE MORALES PEREZ

CARNET No.87-13928

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Jorge Luis Turcios Valdez y revisado por el Licenciado Felipe Alberto Soto Rodríguez.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESION** del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para elaborar Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAR A TODOS

Licenciado Abraham Cortez Mejía
SECRETARIO





ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIOS "M-5, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760985-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

CIEPs. 344-93.

REG. 1102-93.

INFORME FINAL

GUATEMALA, 18 de marzo de 1993.

SENORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
EDIFICIO

SENORES:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado FELIPE ALBERTO SOTO RODRIGUEZ, ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACION titulado "LA ORIENTACION FAMILIAR COMO UN FACTOR SIGNIFICATIVO EN EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL", correspondiente a la Carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, presentado por la estudiante:

NOMBRE

CARNET No.

VILMA JEANNETTE MORALES PEREZ

87-13928

Agradeceré se sirva continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. WALDEMAR ZETINA CASTELLANOS
COORDINADOR CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA

WZC/tnideh.
c. archivo



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CIEPs. 343-93.

ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EDIFICIOS "M-5, M-3"
CAMPUS UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELÉFONOS: 760790-94 Y 760985-86
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

GUATEMALA, 15 de octubre de 1993.

LICENCIADO
WALDEMAR ZETINA CASTELLANOS
COORDINADOR CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN PSICOLOGIA
EDIFICIO

LICENCIADO:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACION** titulado "LA ORIENTACION FAMILIAR COMO UN FACTOR SIGNIFICATIVO EN EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL", de la Carrera de LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, presentado por la estudiante

NOMBRE

VILMA JEANNETTE MORALES PEREZ

CARNET No.

87-13928

Considero que el trabajo arriba mencionado llena los requisitos del **CENTRO DE INVESTIGACIONES**, por lo que emito dictamen favorable.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. FELIPE ALBERTO SOTO RODRIGUEZ
DOCENTE REVISOR



FASR/tnideh.
c. archivo

Guatemala, 6 de octubre de 1993

Señores Miembros
Consejo Directivo,
Escuela de Ciencias Psicológicas,
Universidad de San Carlos.

Presenta.

Distinguidos Miembros:

Por este medio, en mi calidad de Asesor de la tesis titulada
"LA ORIENTACION FAMILIAR COMO UN FACTOR SIGNIFICATIVO EN EL
AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL".

elaborado por la estudiante: Vilma Jeannette Morales

Pérez, Carnet No. 8713928, me permito hacer de su

conocimiento que he procedido al estudio final de la misma

encontrando que satisface los requisitos necesarios para

ser apropiada de mi parte, considerando procedente se

nombre la comisión revisora correspondiente.

De ustedes atentamente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Jorge Luis Turcios Valdez, M.A.

Lic. Jorge Luis Turcios Valdez
PSICOLOGO
Colegiado 1390

ASESOR



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLÓGICAS
EDIFICIOS "M-3, M-3"
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
TELEFONOS: 760790-94 Y 760585-86
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Acad.
CIEPs.
archivo

REG. 1102-93

CODIPs. 429-93

DE APROBACION DE PROYECTO Y NOMBRAMIENTO
DE ASESOR

17 de septiembre de 1993

Señorita Estudiante
Vilma Jeannette Morales Pérez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DECIMO SEGUNDO (12o.), del Acta TREINTA NOVENTA Y TRES (30-93), de Consejo Directivo, de fecha 8 de septiembre en curso, que copiado literalmente dice:

"DECIMO SEGUNDO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Proyecto de Investigación titulado: "LA ORIENTACION FAMILIAR COMO UN FACTOR SIGNIFICATIVO EN EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.", de la carrera: Licenciatura en Psicología, presentado por:

VILMA JEANNETTE MORALES PEREZ

CARNET No.87-13928

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, resuelve aprobarlo y nombrar como asesor al Licenciado Jorge Luis Turcios Valdez, M.A."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciado Abraham Cortez Mejía
SECRETARIO



/Lillian

DEDICATORIA

A DIOS FUENTE INAGOTABLE DE SABIDURIA QUE ILUMINO MI
SENDA HASTA LOGRAR EL TITULO QUE HOY RECIBO.

A MI MADRE QUERIDA PIEDAD PEREZ DE LEON.
Como una prueba por todos sus sacrificios tan
llenos de amor y por dejarme la mejor
herencia.

A MI QUERIDA HIJA STEPHANYE JEANNETTE PINEDA MORALES.
Con mucho cariño y amor especial.
Que mi triunfo sea aliento para que pueda
alcanzar lo que anhela.

A MI PADRINO LIC. JULIO PELAEZ.
Con mucho cariño y respeto.

A MIS AMIGOS MAGNOLIA DE VILLATORO, MIGUEL GUERRA, EGIDIO
GOMEZ, LOURDES RIVERA, ELIA LUPITOU, ARMANDO
GONZALEZ, HUGO MORALES, JAIME COLLADO,
CAROLINA MONZON.
Gratos recuerdos me quedan de ellos, que no
podré olvidar, a lo largo de los años de
estudio, no me resta más que desearles
éxitos.

A MI REVISOR LIC. FELIPE ALBERTO SOTO R.
Que Dios lo bendiga, gratitud a sus sabias
enseñanzas.

A LA FABRICA INDETA, S.A.
Por su apoyo para realizar esta
investigación.

Y A USTED Con mucho respeto.

AGRADECIMIENTOS

- A INDETA, S.A.*
- A LA UNIVERSIDADDE SAN CARLOS DE GUATEMALA.*
LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS.
- A LIC. FELIPE ALBERTO SOTO RODRIGUEZ*
DOCENTE REVISOR.
- A ESPECIALMENTE MIGUEL GUERRA, EGIDIO GOMEZ.*

AGRADECIMIENTO SINCERO
POR SU VALIOSA COLABORACION.

PADRINOS DE GRADUACION

Dr. Stanley Quiroz
Escuela de Ciencias Médicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Colegiado No. 2,741

Licenciado Carlos F. Montenegro
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Colegiado No.3,699

Dr. Luis Angel Avila Mont
Escuela de Ciencias Médicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Colegiado No. 2,388

Licenciado Fredy Alberto de León
Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Colegiado No. 1,089

PROLOGO

La presente investigación tiene como objetivo el estudio sobre la necesidad de dar Orientación Familiar Laboral a trabajadores de la empresa INDETA, S.A. mediante la cual se les brindo a través de un programa de actividades tales como: Talleres, Charlas, Sesiones de Orientación, brindándoles a los trabajadores y sus respectivas esposas, con el fin primordial de evidenciar el aumento de la productividad Laboral, mayor comunicación entre las parejas de conyuges, e integración del grupo.

Esperando que esta investigación, contribuya a desarrollar programas sobre la Orientación Familiar Laboral, y se tome como parte principal al sujeto (trabajador) y no como una simple máquina, que solo sirva para producir, sino también se le de su lugar como persona.

I N T R O D U C C I O N

Una vez realizados los antecedentes y formulado el Marco Teórico consistente se procede a realizar los postulados y premisas a partir de los cuales se diseño la investigación, en donde se brindo una Orientación Familiar Laboral, a grupos de obreros de las Jornadas Matutinas y Vespertina, de la fábrica de nombre INDETA, S.A., cuya producción había bajado respecto a los estandares normales con el fin de incrementar la producción.

La Orientación consistió en formar grupos de apoyo involucrando a los trabajadores y sus esposas, con distintas técnicas de comunicación e integración familiar, en horarios de 14:00 a 16:00 P.M. realizándose 2 sesiones cada semana, durante 2 meses.

Después de la intervención se recolectaron los datos pertinentes para conocer los resultados los cuales arrojaron una diferencia significativa en el incremento de la producción, con lo que se evidenció la eficiencia del programa de Orientación Familiar Laboral de este tipo.

C A P I T U L O I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES:

Estudios respecto a la Orientación Familiar Laboral en Guatemala, son muy escasos y específicamente los relacionados con la investigación que atañe a este tema.

Los pocos casos que se mencionan son los únicos en Guatemala:

1. En 1,989, Xeros Corporación, implemento un programa de Orientación familiar para todos sus laborantes en donde se incluían relaciones familiares satisfactorias, enfocando problemas conyugales, llegando a la conclusión de que ese año, se dieron las estadísticas de accidentes un 40% menos que los años anteriores, en relación a otros años, donde no se han implementado este tipo de programas. (Manual de Información Estadística).
2. Actualmente en la I.B.M. los psicólogos Industriales han realizado estudios sobre la causa frecuente de accidentes descubriendo los factores que los provocan: El ambiente físico 20%, tipos de industrias 25%, jornadas laborales 15%, problemas familiares 40%, por lo tanto el porcentaje más alto lo mantiene los problemas familiares. (Folleto Mensual sobre avances científicos).

3. En la Sears, se hacen 1 o 2 reuniones al año con toda la familia de los empleados, con el fin de brindarles una orientación hacia una mejor convivencia conyugal y un mejor desenvolvimiento en su trabajo, gran porcentaje de accidentes, ausentismo han disminuido con este tipo de talleres. Idem.

1.2 JUSTIFICACION:

Es necesario que en nuestro medio laboral se implemente un programa de Orientación Familiar dentro de las empresas que tengan como meta final la Calidad Total y mayor productividad viéndose la necesidad en la empresa de nombre INDETA, S.A. siendo su objetivo final, la producción, sin tomar en cuenta al empleado como un elemento primordial para la ejecución de la producción, ya que el éxito o fracaso del trabajador va a depender de la orientación familiar laboral que se le brinde, y la motivación con la cual este cuente. La importancia de la investigación para la psicología en general es aplicar métodos acontecimientos y principios de la psicología a las personas en su trabajo, a través de la conducta que manifiesten estos, tal como sus motivaciones, emociones, ideas y deseos, pudiendo así, determinar el comportamiento de los trabajadores en su ambiente laboral, observando con ello su forma de actuar dentro y fuera de la empresa, es en este momento donde la orientación familiar viene a explorar y confrontar las relaciones familiares las

cuales en algún momento influyen en su desarrollo laboral. Para la empresa el beneficio que se obtenga de esta investigación dara como resultado prevenir los accidentes que en la empresa se presentan a causa de los múltiples problemas que tenga el trabajador en su familia o bien en su trabajo, ahorrándose gastos innecesarios tales como (Prótesis a empleados, hospitalizaciones, mantención familiar), etc. el beneficio que se dará al empleado es evitarle lo más posible los accidentes que en un momento dado lo incapaciten para toda la vida, orientándolo para que ponga más empeño en sus labores e intensifiquen la satisfacción e interés por su trabajo a través de programas que incluyan crecimiento y desarrollo personal, logrando con esto el éxito de ambas partes (familia realización, empresa mayor producción).

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 LA FAMILIA:

2.1.1. DEFINICION:

La familia, la institución más antigua de la humanidad, no se ha convertido, sino hasta una época muy reciente, en tema de investigación, ha sido puesta bajo el microscopio por los psiquiatras y sociólogos, siendo sometida a decisión y separada en complejos por los psicoanalistas.

Los psicoanalistas expertos toman a la familia como una institución social en donde intervienen la patria, el suelo natal, las condiciones de desarrollo y la determinación la dirección de despliegue. La función de la familia difiere entre una cultura y otra incluso entre los subgrupos dentro de una sociedad extensa, tal como lo están aprendiendo los que practican la nueva orientación de la familia (en la cual toda la familia, no uno solo de sus miembros, es el paciente). (Porras, 1982:40).

1.3 ALCANCES Y LIMITES:

La investigación se limitó a los obreros de la fábrica de nombre INDETA, S.A, de los turnos de la jornada Matutina y vespertina dicha investigación consistió en determinar el incremento de la producción antes y después de la Orientación Familiar, involucrando a las esposas durante dos meses de sesiones ya establecidas.

Se pretende un cambio de actitudes en el trabajo apoyado por la esposa quién ha sido involucrada dentro del ambiente de la empresa.

El proceso de Orientación familiar no intenta lograr un cambio de personalidad, si no una compenetración de la responsabilidad de la pareja frente a las actividades laborales y familiares.

Cada familia tiene su propia dinámica familiar siendo esta una red de comunicación en el que cada miembro posee un rol específico, pero con un grado de capacidad tal que le permite asumir otros roles funcionales.

Una de las definiciones clásicas de la familia es: "Un grupo social caracterizado por residencia, cooperación económica y reproducción común, incluye adultos de ambos sexos al menos desde los cuales mantienen una relación sexual socialmente aceptada, y uno o más niños propios o adoptados de los adultos que cohabitan sexualmente". (Murdock, 1985:26).

La familia tiene un significado amplio, en donde los miembros de la misma tienen los mismos apellidos, constituida

por aquellos individuos unidos por lazos de una misma sangre y que viven bajo un mismo techo en una comunidad de servicios.

La familia se edifica sobre relaciones comunes y las sustentan el afecto, la intimidad, la consagración mutua, la satisfacción personal con expectativas legítimas, (Murdock, 1985:28): había en su obra "La familia es más que un marco de relación común, es también una unidad de organización social, en donde los miembros tienen rasgos de personalidad, metas, y compromisos externos que afectan, la manera en que ellas actúan y responden".

Las familias siguen siendo uno de los factores de socialización más importante para los niños en edad escolar, de donde provienen todos aquellos hombres útiles a la sociedad, o no útiles para la misma, ofreciéndoles a estos hombres seguridad y dependencia, y por lo mismo, crea sentimientos de inseguridad, esa inseguridad resulta imprescindible para la madurez de la propia persona, pues en torno a ella se realizan los rechazos.

Hacia el padre o la madre en distintas etapas de su desarrollo, de cuya buena asimilación depende en gran medida la correcta estabilidad emocional y fisiológica del ser humano. Es aquí donde se forma lo bueno y lo malo bien cimentado en el sujeto.

A la familia compete la tarea de transmitir al niño en su desarrollo la realidad que corresponda a su nivel de vida y su ambiente cultural. La familia educa y socializa al niño al momento de ponerlo frente a su mundo, los valores, y las

costumbres de la cultura en la cual le corresponde. Si la familia fracasa en esta tarea, el individuo tendrá muchos problemas para desarrollarse y desenvolverse en su medio. En su obra (Murdock, 1985:30): Se refiere al tema la relación de la familia con el ambiente cultural es compleja, por un lado, la familia es una subcultura, en tanto la lengua, la ciencia de los valores y la definición de la realidad vigente en la familia y en el ambiente cultural, en el que esta inmersa son semejantes. Por otra lado esto nos enseña que esto es propio de la familia que deja margen para ideas y prácticas originales en la relación a su ambiente cultural. Si esta última realidad se lleva a cabo y hace del sujeto un prepotente, puede educar al individuo en una realidad que se convierta fuera del marco familiar en algo irreal fuera de su nivel cultural y provoque en él desórdenes de personalidad, que pueden conducirle a la inadaptación social e incluso, a graves estados patológicos.

2.1.2 SISTEMAS DE FAMILIAS:

Según (Porrás, 1982:52-54) La familia puede clasificarse de la siguiente forma:

- a) **FAMILIA MATRILINEAL:** Es el tipo de familia más primitivo en cuanto a la filiación o procedencia de los hijos respecto a los padres, estableciendo la relación de parentesco con la madre.

- b) *FAMILIA PATRILINEAL*: Es el tipo de familia muy común en los pueblos atrasados, donde la filiación se atribuye al padre.
- c) *FAMILIA PATRIARCAL*: La autoridad suprema es el padre o el ascendente varón de mayor edad, que por su edad y sabiduría ejerce notoria influencia moral sobre la colectividad, que generalmente le confía la autoridad gubernativa, dando el título de Patriarca.
- d) *FAMILIA CONTEMPORANEA*: Organización democrática, que demanda mayor autonomía para la vida y las relaciones de sus miembros.
- Actualmente la crisis de la institución familiar reviste caracteres de mayor gravedad, porque provienen en gran medida de muchas de sus tradicionales atribuciones principales, y de la transferencia a otros organismos sociales más eficaces de algunas de sus clásicas funciones, aunque el ambiente familiar sigue teniendo, a pesar de todo, una importancia capital.
- e) *FAMILIA CERRADA*: Está estructurada hacia dentro, tiende a estar aislada de la comunidad, los padres tienen relativamente pocos contactos fuera de la familia y los niños, tienen pocos amigos.
- f) *FAMILIA ABIERTA*: Es la familia nuclear incrustada en una sociedad homogénea basada en el parentesco.
- g) *FAMILIA TRADICIONAL*: Esta depende de la apasionada identificación con sus metas e ideales.
- h) *FAMILIA NUCLEAR*: La pareja, la casa y sus hijos.

- i) **FAMILIA EXTENSA:** Una unidad basada en el parentesco en la que dos o más generaciones viven juntas o en cercana proximidad.

Es importante tener en cuenta con que tipos de familias se está trabajando, para que con ello se sepa con quienes se trabaja, es por ello que hay que trabajar una terapia adecuada para cada tipo.

2.1.3 PATRONES DE LA INTERACCION EN LA FAMILIA:

Según (Zuk, 1981:308): Dentro de la familia producen una serie de subpatrones que entran en juego dentro de la intrincada red multidimensional de relaciones intrafamiliares que son los siguientes:

- a) **PATRON DE COPARTICIPACION:** Constituye un metapatron específico de complejidad más alta, resultante de la coincidencia de diversos subpatrones de la misma denominación.
- b) **PATRON DE CONTAGIO:** Los patrones suponen que se comparten actitudes interpersonales enfermas neuróticas o perturbadas de cualquier otra manera, su distinción se basa, pues, en su valor negativo de supervivencia.
- c) **PATRON COMPLEMENTARIO:** Se basa en los tipos de relaciones familiares sadomasoquistas, dominantes sumisas, de control obediencia, que han sido descritos con frecuencia en dichas familias, relación adhesiva -dependiente,

indulgente- tolerante entre marido y mujer.

- d) PATRON DE REBELION Y RESISTENCIA: Contra las actitudes de control -demonio, o rígides- autoritarias en la familia, se describe como conducta oposicional, el conflicto entre las generaciones y otras cosas semejantes. Un quinto patrón debe ser mencionado de pasada. Está representando por la incompatibilidad real de dos o más miembros de la familia, y puede suponer la futura desorganización y quebrantamiento de la familia.
- e) PATRON DE INCOMPATIBILIDAD: Aunque equivale a la ausencia práctica de relaciones interpersonales funcionales viables en la familia.

No obstante, la experiencia demuestra que aun, en familias cargadas con patrones de aparente incompatibilidad, digamos de marido y mujer o de padre o hijo, las presiones extrafamiliares, socioeconómicas o financieras, los obstáculos legalistas o las consideraciones religiosas pueden evitar el desplome definitivo del grupo familiar los patrones nos dan a conocer como se rigen en la familia las relaciones en cuanto a su vida en sí y en sus ámbitos en su contorno biosicosocial.

2.1.4. TEORIAS ACERCA DE LA FAMILIA:

La familia es la unidad social indispensable, necesaria para que sus distintos miembros crezcan y madure. Los miembros de una familia, que se están desarrollando, sufren de distor-

siones e incluso fallas en su personalidad cuando carecen de la protección que la familia proporciona contra el despertamiento excesivo de emociones. Dicha protección ayuda a las personas a madurar.

Los miembros de la familia también crecen de manera anormal cuando carecen de los procesos de aprendizaje que tienen lugar dentro de la familia misma, y que son esenciales para adaptarse posteriormente a la sociedad. Los rasgos del carácter y los talentos de cada individuo complementan los rasgos y talentos de otros familiares, o bien se convierten en la fuente de frustración de las necesidades y de los deseos de los demás, y por tanto producen conflicto y fragmentación en la familia. Conforme las capacidades del individuo que va madurando cambian, y conforme su personalidad emerge, es inevitable que los conflictos aumenten y disminuyan en la familia, de manera alternante.

El conflicto familiar tiene potencial para ayudar al crecimiento de cada individuo dentro del grupo, para restringir dicho crecimiento según (Zuk, 1981:275: La competencia y la cooperación en las relaciones familiares no son necesariamente actitudes verdaderamente opuestas sino la apatía y la indiferencia que existe entre ellas.

Los conflictos familiares aparecen en ciertas formas en las cuales se puede dar como ejemplo: la pasividad contra la actividad, posiciones de poder y riqueza contra el deseo de renunciar a todo.

Los conflictos familiares se puede llegar a resolver

en forma racional con una terapia adecuada a cada situación de la familia o el cuadro que presenten cada una de ellas, es necesario que los miembros de la familia tengan conciencia del problema, del cual están pasando para que contribuyan a resolver ciertas situaciones que estén ocasionando problemas.

Hay casos en los cuales los miembros de la familia distorsionan, sus relaciones con los otros miembros, la situación de conflicto hace que aumente a tal grado que la emoción que expresan son aisladas y no se perciben en la sesiones.

2.1.5. TECNICA DEL ORIENTADOR FAMILIAR:

El objetivo primario del Orientador familiar según (Ojer,1978:80): Es movilizar un sistema racional efectivo comunicación entre los miembros de la familia, siendo esto un sistema que exponga las expresiones escondidas y distorsionadas de emoción que predominan en la familia alterada y que afectan de manera adversa al miembro o miembros enfermos.

La Técnica Directiva que consiste en: Evaluar la situación del orientado que recibirá orientación sobre lo que debe y lo que no debe hacer, para obtener una solución de su situación problemática. (Idem).

La Técnica No Directiva: Consiste en ayudar al orientado a tomar conciencia de la situación que está viviendo, para que el mismo tome sus decisiones. (Idem).

La orientación familiar difiere de la Orientación de grupos: Dentro de la Orientación de grupo los miembros de esta traen a las sesiones sus papeles o roles previamente establecidos. Mientras que en la Orientación familiar la familia percibe con menos claridad el papel del Orientador como guía, que el Orientador su esperanza es producir un cambio en la familia positivamente hablando.

La orientador de grupo usa procesos prefabricados artificialmente, para ayudar a cada miembro a lograr un cambio útil en su personalidad, pero no comprometiéndose a dar forma a dicho proceso para que funcione permanentemente.

2.1.6. ORIENTACION EN LA FAMILIA:

2.1.6.1. DEFINICION:

El proceso de mediación es una técnica de la Orientación familiar basada triádicamente, que explora e intenta cambiar el equilibrio de la relación patógena entre los miembros de la familia para posibilitar el surgimiento de una relación nueva y mas productiva. (Haller,1986:420).

En la orientación familiar se considera que el cambio es uno de los resultados de las negociaciones entre la familia y el terapeuta.

La Orientación es una ayuda que permite a los pacientes darse cuenta del problema que están pasando, dándose como resultado el tratamiento a sus problemas y trastornos emocio-

nales y de la personalidad por medios psicológicos; ayudando a los pacientes a convertirse en personas felices, maduras e independientes.

Esta ayuda que se les brinda puede ser buscada por la pareja o por los hijos de estas.

Dentro de la Orientación familiar se puede visualizar a la familia como un conjunto de valores derivados, de las instituciones a las que pretende pertenecer, tales son estas la iglesia, las asociaciones civiles, las fraternidades, sindicatos, etc.

Es necesario que se haga mención que las afiliaciones étnicas, raciales, y del vecindario se tomen en consideración como parte de la definición de su identidad, dando con ello el resultado del orientador que se esforzara pro descubrir las y generalmente por apoyarlas.

La Orientación de la familia ha encontrado su mejor aplicación en el tratamiento de los casos sobre trastornos de la personalidad, donde el paciente expresa sus conflictos en forma de actos, por lo tanto esta indicada cuando la conducta agresiva hace que los niños o adolescentes no se adapten a la escuela o a la comunidad.

2.1.6.2. LAS FASES DE LA ORIENTACION FAMILIAR:

Según (Haller,1986:430) nos clasifica la orientación familiar de la siguiente forma:

a) El período de participación, que dura aproximadamente las cuatro o cinco entrevistas iniciales, es la primera fase de la orientación familiar, porque constituye el primer problema crítico que surge entre el orientador y la familia.

La participación es realmente el protocolo de todos los problemas críticos, y los subsiguientes problemas que surgen pueden ser considerados una fase de la terapia familiar.

b) La terminación es el último problema crítico en la terapia familiar que, como la participación contiene potencial para un avance terapéutico positivo y significativo. Esta ocurre cuando el terapeuta o la familia, de manera conjunta o unilateral deciden que se ha alcanzado una meta satisfactoria.

c) Ya que la mayoría de las familias limitan a seis meses o menos el tiempo que el terapeuta pueden trabajar con ellas, tiene poco o ningún valor el hecho de que el terapeuta distinga entre los problemas críticos "profundos" y los "superficiales".

2.1.7. LIMITACIONES DE LA ORIENTACION FAMILIAR:

Hay numerosas limitaciones en la terapia familiar, como en otras psicoterapias familiares; por ejemplo: La sencilla falta de motivación para asistir a las entrevistas, que a menudo surge de la falta de voluntad de soportar la angustia

que causa el programa. Ciertos tipos que no ofrecen perspectivas favorables, tales como las familias que tienen un miembro alcohólico o un drogadicto crónica.

Las familias con un solo padre y que tienen hijos muy pequeños, a menudo no son adecuadas, porque con frecuencia la terapia se convierte en una de sesión de tipo individual, en la que se atiende al padre en presencia de los hijos pequeños.

2.1.8. DEFINICION DEL ORIENTADOR FAMILIAR:

El Orientador familiar es la persona que esta interesada en todos los conflictos que existen en la familia, pero enfoca en especial los siguientes aspectos, según (Gerad,1981:54):

- a) Los que suscitan entre marido y mujer.
- b) Los que se dan entre padre e hijos.
- c) Aquellos que se presentan entre la familia nuclear y otros conjuntamente sociales más grandes tales como el trabajo.
- d) El orientador emplea todas las técnicas terapéuticas para lograr un cambio útil, porque está trabajando con un grupo es decir la familia.

El orientador está interesado en a historia de la familia pero centra su atención en las funciones y actividades familiares, actuales. Según (Haller,1986:220) La actitud del orientador es relacionarse con la familia, siendo

audaz y en forma de confrontación, o reservado y no autoritario, dependiendo de su evaluación del status de la familia, o sea, sus antecedentes, sus expectativas acerca de la terapia.

El número de entrevistas que se logren en las sesiones determinará el grado de progreso que se realizó y al cual se llegó.

el Orientador emplea todas las técnicas terapéuticas o los recursos que ya existen, para lograr un cambio útil en el paciente, pero hace énfasis en el conjunto especial de influencias de las cuales dispone, ya que se supone que es un grupo único en el cual se esta trabajando, es decir la familia.

(Zuk,1981:78) respecto al terapeuta familiar opina lo siguiente: Debe asumir la posición de participante observador dentro del grupo familiar. Inicialmente invita a la familia a una sesión con él, en forma de grupo, para discutir el problema del miembro que fue objeto de la consulta. En la sesión inicial puede incluir al marido y la esposa, a los padres y a los hijos, o a otros familiares. Con esto se debe considerar que es preferible ver al grupo sin haber hecho antes un estudio de la historia formal de la familia.

En las sesiones posteriores del seguimiento se confirmara si existe comunicación entre determinados miembros de la familia, también se observará quienes dominan los comentarios, quienes los interrumpen, y

quienes expresan su comunicación a través de comunicación no verbales tal como gestos, sonrisas u otro tipo de movimientos corporales, se observará quienes se aislan.

Dentro del papel del orientador familiar se hace mención de los papeles -funciones que el Orientador desempeña: Según (Graig,1988:690):

- a) **COMO MEDIADOR:** El terapeuta ejerce presión para facilitar la comunicación entre los miembros de la familia, resolver los conflictos y fijar los límites.
- b) **EL QUE TOMA PARTIDO:** El terapeuta ejerce presión alguien que toma partido a favor de algunos miembros y se opone a los otros en una disputa, a favor o en contra de toda la familia en una disputa con una fuente externa, con el vecindario o el trabajo.
- c) **EL CELEBRANTE:** El terapeuta u orientador ejerce presión como celebrante al ofrecerse (cuando se lo piden), a officiar un considera importante, como una misma, un divorcio o la perdida de un empleo.

Entonces el Orientador en este momento aclara las preguntas e interpreta la conducta, y así ayudar a la familia a utilizar mejor su comunicación, mas abierta y fluida, tratando de resolver los conflictos emocionales exponiendo su respuesta frente a las diferencias reales e irreales que perciben los de la familia.

Tanto el Orientador como la propia familia son elementos principales para darle sentido y realidad y además salida a los conflictos que la misma presente,

frente a su diario vivir, si no busca la familia ayuda siempre tendra presente los problemas y será muy difícil que sola la familia encuentre una verdadera solución a sus conflictos emocionales.

2.2. EL TRABAJO:

2.2.1. ASPECTOS GENERALES DE TRABAJO:

Veremos al hombre frente a su actividad (trabajo) en donde se propone adquirir medios necesarios para la subsistencia, para la satisfacción de sus necesidades o deseos. (Nerici, 1976:115) en su obra ve el trabajo como una actividad corporal o intelectual que conduce a un resultado que se había propuesto.

Dentro del trabajo se darán problemas que le afecten sujeto en su familia y es allí, donde el vendra a provocar ciertos malestares o inconformidades de parte de la familia y estos problemas repercutirán en su ambiente laboral y es así donde surge la necesidad de encontrar una persona donde le brinde la ayuda necesaria para tener salida a dichos conflictos laborales familiares y se de un balance emocional para seguir su vida de acuerdo a sus capacidades psicobiosociales.

Es necesario que al sujeto también se le vea en la atmósfera laboral y se tome en cuenta la importancia por una serie de razones y que principalmente son de orden

biológico, psicológico y social, según (Nerici, 1976:120):

- a) **BIOLOGICO:** Por la necesidad de ejercicio que tiene el organismo sin lo cual se extenua y atrofia. Como muchas profesiones en donde el individuo no se le exige ejercicio físico.
- b) **PSICOLOGICO:** Por la necesidad de ocupación mental que tiene el individuo, también como medida de higiene mental. El no tener que hacer, es puerta abierta a una serie de dolencias mentales y de sufrimientos para el hombre. Hace siglos que se descubrió que el ocio es generador de muchos males.
- c) **SOCIAL:** Por la necesidad de atender a las exigencias de carácter individual y de grupo, estas exigencias cada vez son mayores y mas apremiantes. Las exigencias o necesidades sociales tienden a aumentar y solamente el trabajo de todos podrá satisfacerlas.

Dentro de lo social hay varias razones por las cuales el sujeto aumenta sus exigencias de acuerdo a su ambiente en el que se encuentre así serán sus exigencias: (Idem).

Debido a la educación, que vuelve más exigentes a los sujetos y con mayores aspiraciones de vida.

Debido a la democratización de la vida social que ha posibilitado que todos puedan aspirar a todo, sin limitaciones de clases sociales, y es esta frase la síntesis de la situación: "Si el tiene o puede, yo también quiero y puedo". (Idem).

Debido a la tecnología, que produce nuevos bienes, deseados por todos, como heladeras, televisores, radios, automoviles, aviones, grabadoras, etc. (Idem)

Debido a la explosión demográfica, con el aumento de la población, que exige mayor número de bienes de consumo para la manutención de la misma. (Idem).

Si el hombre no trabajase, como podrían existir la jubilación la protección a la infancia, a la vejez, a los excepcionales, a los enfermos y la educación para todos?

No hay duda de que el hombre se realiza por el trabajo, por la satisfacción que este le puede proporcionar o por las satisfacciones que puede alcanzar por intermedio de los resultados del mismo.

Lo ideal sería que el trabajo en sí fuera una gratificación para el individuo; esto es lo que la Orientación Familiar-Laboral intenta conseguir.

No es una exageración decir que es libre el hombre que no trabaja, es más libre el hombre que trabaja, pues el trabajo lo vuelve independiente y con autoridad para hacerse oír en su comunidad.

2.2.2. DEFINICION DEL TRABAJO:

Según (Haller, 1986:415) en su obra titulada *Condiciones Físicas y Trabajo*, hace la definición siguiente:

"Es la utilización de procesos psicológicos y mentales, para

la búsqueda de una meta. La meta puede ser una decisión administrativa, la venta de una poliza, mucho de lo que llama trabajo depende de la forma como se perciba".

La clave para la percepción del trabajo está en su motivación para algunas personas el trabajo tiene un carácter positivo para otras negativo.

El trabajo desde el punto de vista mental y físico tiene que ver con gran variedad de aspectos. Algunas personas, en cuanto a energía y eficiencia, son individuos diurnos, mientras que otros trabajan mejor de noche.

En un enfoque psicológico el trabajo se puede definir según (Jorgar, 1985:210: "Como una actividad que se propone adquirir medios para la subsistencia, para la satisfacción de necesidades o deseos. Considerándose al mismo tiempo toda actividad corporal o intelectual que conduce a un resultado que se había propuesto el sujeto".

Para algunos el trabajo no es otra cosas que un simple medio de supervivencia.

Les aporta dinero para la comida, la ropa y la vivienda de ellos y de su familia, para otros, es una oportunidad de ser creativos o productivos, de obtener autoestima o ganarse el respeto, mientras que para otros es casi una adicción: una actividad a cuya ejecución se sienten impulsados instintivamente.

También el trabajo define nuestro programa, nuestro status, nuestros ingresos y prestigio, nuestros contactos sociales de desarrollo personal.

El trabajo según (Craig,1985:16) lo define de la siguiente forma: "El trabajo es el centro principal de la energía del adulto de sus destrezas y ambiciones. Puede ser el medio de encontrar placer, satisfacción, crecimiento y realización en la vida; pero también puede ser la causa de frustración, preocupación, humillación y una sensación de desesperación". El trabajo también puede ser una ocupación material e intelectual destinada a la producción de algo o a la realización de alguna tarea. En otras palabras es el esfuerzo consciente físico o intelectual, dirigido a un fin específico.

Según el enfoque de (Nerici,1986:113) sobre el origen del trabajo es el siguiente: "La palabra trabajo es de origen latino, *trēpalium*, denominación dada a un aparato de tortura. Es fácil percibir que etimológicamente, la palabra trabajo no tiene un sentido muy agradable, ya que el trabajo antiguamente se tenía el concepto de que era el doloroso precio cobrado por los dioses, por los bienes de la vida".

El trabajo mientras tanto se debe entender como una ocupación en alguna cosa física o mental, destinado a la producción de algo o la realización de alguna tarea.

Es interesante observar la palabra TRABAJO a través de algunos idiomas y el significado pesimista que a ella se le atribuye: (Idem).

Italiano	=	Lavoro	=	Sufrimiento
Frances	=	Travail	=	Tortura

Español	=	Trabajo	=	Instrumento de tortura
Rumano	=	Muca	=	Tormento
Irlandes	=	Lubaiee	=	Sufrir
Ruso	=	Rabata	=	Esclavitud

El trabajo además, fue siempre discutido y también ridiculizado a través de los tiempos, desde los cinicos de la antigua Grecia, que ironizaban a los que trabajan, hasta los delincuentes de los suburbios de hoy.

No hay duda que el hombre se realiza por el trabajo, por la satisfacción que esté le puede proporcionar o por las satisfacciones que puede alcanzar por intermedio de los resultados del mismo.

Lo ideal sería que el trabajo en si fuera una gratificación para el sujeto, esto es lo que la Orientación familiar laboral persigue.

2.2.3. ATMOSFERA DE TRABAJO:

Según (Jordar, 1985:180) son las siguientes:

- a) RELACIONES DE PERSONA A PERSONA: Requiere suficiente capacidad individual de contacto, poniendo en evidencia los recursos de su personalidad para establecer un puente afectivo momentáneo, para introducirse en la mente de la persona como en el caso típico del vendedor que hace figurar el producto en la mente del cliente.

- b) **RELACIONES DE PERSONA A GRUPO:** Necesidad de capacidad socialmente al individuo, para dirigir satisfactoriamente las relaciones que se entablan con los subordinados para el buen encauzamiento de las actividades y solución **más adecuada de los conflictos en cargos como: Jefe de sección, jefe de relaciones públicas, supervisores, jefes de personal.**
- c) **RELACIONES DEL OPERARIO CON LA MAQUINA O SEA DE PERSONA A OBJETO:** Requiere aprendizaje del manejo de las maquinas o instrumentos, para lograr el uso satisfactorio de los mismos no solo para el incremento de la productividad y simplificación del trabajo, sino que también porque disminuye la fatiga en los trabajadores y les ofrece incentivos económicos adicionales por su mayor y mejor rendimiento, rompiendo la monotinia.
- Asimismo debe garantizarse la estabilidad de los obreros en la empresa para evitar la incertidumbre que generalmente se produce cuando la fábrica se propone la adquisición de nuevas máquinas, también deben prevenirse los accidentes y el entorpecimiento de la salud física y mental por una exagerada rutina y automatización.
- d) **RELACIONES INTRAPERSONALES:** Son los conflictos que surgen cuando el hombre trata de conocerse a si mismo proceso indispensable en la adquisición de una buena salud mental, el "Conocete a ti mismo" es un proceso lento, pero seguro en el logro de la felicidad humana.
- e) **RELACIONES HUMANA:** Consiste en el arte de llevarse bien

con los demás.

- f) **RELACIONES LABORALES E INDUSTRIALES:** Es la designación de un extenso campo de relaciones, entre hombres, que existen con la necesaria colaboración de hombres y mujeres en el proceso de "empleo" de la industria Moderna.

El individuo que disfruta de buena salud mental, posee la capacidad de llevarse bien con la gente y con los compañeros de trabajo, derivando relaciones humanas, públicas y laborales, saludables, satisfactorias. El individuo rebelde, rencoroso, murmurado, retraído y hostil manifiesta claramente la pobreza de su salud mental. Es preciso entender claramente que dicha condición de llevarse bien con los demás no significa que el individuo tenga que renunciar a sus propias convicciones y criterios a fin de conseguir que se le acepte.

Ninguna sociedad es capaz de anular totalmente la personalidad humana. La persona bien ajustada sostiene sus criterios y creencias características, a la vez que respeta los compañeros. Si tiene que defender sus ideas, lo hace de tal manera que no perjudique la tierra a otras personas.

2.2.4. SALUD MENTAL EN EL TRABAJO:

Síntomas Psicosociales características de la Ausencia

de Salud Mental en El Trabajo. Según (Porras,1982:210) son los siguientes:

- a) **DESCONTROL EMOCIONAL:** Muchas pérdidas económicas causan a la industria, los descontroles emocionales de los trabajadores, materializándose en accidentes de trabajo, ausentismo, alcoholismo y quejas, neurosis leves y graves.
- b) **AUSENTISMO:** Por muchas y varias causas tales como; La edad, condiciones higiénicas o anti-higiénicas de la comunidad, el ambiente educativo se inclina a la ignorancia y equivocaciones en las que directivos en la administración de personal tienen que ver. La causa principal es el descontrol emocional. Generalmente los obreros y profesionales faltistas tienen una personalidad emocionalmente inestable y débil ante las frustraciones.

El ausentismo laboral es considerado como un problema de psicología colectiva y no producto de pereza de unos cuantos empleados. El ausentismo y sus causas nos dan la clave de muchos de nuestros errores cuando se es directivo.

- c) **QUEJAS:** El empleado insatisfecho en su trabajo siempre encuentra motivo para protestar por causas reales o ficticias, si la causa fuera real y el empleado estuviera adaptado en su trabajo no trasciende largamente la querrela y observa más tolerancia mientras se resuelve el problema, pero la mayor parte de las quejas son pro-

ducto de liberación agresiva o crítica destructiva.

La técnica de estudio en las quejas implica una revisión evaluativa de los contratos de trabajo y un régimen de readaptación en las relaciones humanas.

- d) **ACCIDENTES:** Tienen varias causas entre otras fundamentalmente defectos de personalidad en el individuo accidentado y condiciones antihigiénicas de trabajo.
- e) **ALCOHOLISMO:** Destruye la personalidad humana en sus tres aspectos: físico, Psíquico, social, se caracteriza por una compulsión orgánica hacia las bebidas alcohólicas acompañada de una obsesión mental por las mismas, con el agravante principal, el enfermo alcohólico no puede controlar por mucho tiempo el número de copas que piensa beberse y termina siempre en una borrachera, cuando talvez no era su propósito.

Aceptar a las demás personas con sus cualidades y defectos pensando que en el mundo nadie es absolutamente perfecto, ni tampoco imperfecto que no pueda encontrarsele algo positivo. En la vida del trabajo, debido a que es a ocupación básica del hombres, y sin la cual su vida material sería imposible, los problemas que se suscitan en las relaciones de trabajo han despertado en nuestra época una creciente atención.

2.2.5. FUNCIONES DE LA ORIENTACION LABORAL:

En su obra según (Ojer,1978:100) las funciones de la

Orientación Laboral son:

- a) **INFORMACION:** Contempla la transmisión de datos al público los cuales deben ser exactos.
- b) **DIVULGACION:** Se refiere a esparcir noticias para que en breve tiempo sean conocida por la mayor parte de las personas, estas noticias deben ser verídicas.
- c) **ORIENTACION:** Comprende una serie de principios que se emplean para aconsejar a las personas a tomar precauciones en diversas circunstancias de la vida para lograr su propio bienestar personal.
- d) **PROPAGANDA:** Es la técnica aplicada para esparcir noticias de interés general o colectivo, para lograr la aceptación de los trabajadores, dándole a conocer una serie de actividades que realizan o pueden realizar otras personas en diversas circunstancias como representantes de asociaciones y otras organizaciones, velan por los intereses del grupo para lograr, su bienestar social, general o colectivo.

El éxito de un grupo, es la obediencia de un objetivo común. Las relaciones se establecen en virtud de intereses y finalidades comunes. El individuo siendo que es miembro de aquel grupo de intereses y objetivos, el comparte ampliamente esto, ya que es lo que determina su relación con el grupo y no el simple hecho de figurar en la planilla o poseer una tarjeta que lo acredite como miembro, en su trabajo formará parte de numerosas relaciones en grupos que

serán los que figuren en el plan de la organización de empresas.

El hombre es el único ser en la naturaleza capaz de crear, tiene como características esencial transformar el ambiente, es decir, trabajar. Todo ser que trabaja conscientemente, es productivo, y demuestra a través del trabajo, su índice de eficiencia o ineficiencia personal.

La industria es el laboratorio mas completo porque ella se ve al hombre trabajando.

Cada uno trata de ser productivo; Procurar mejores satisfacciones, en cada ser humano se ve un ser con inteligencia, sentimientos, aspiraciones, ideales y no al simple instrumento de la producción material, sino un elemento productivo, creativo y trabajador.

Según (Werther, 1991:310) a firma "Que la Psicología social y particularmente la del trabajo desarrollaron principios básicos para estructurar las relaciones entre patrones y los trabajadores".

Lo fundamental es la industria y la empresa, es que todos asuman una actitud correcta; y en caso de que actuen con una actitud negativa, cambiarla. La confianza debe considerarse como una actitud que debe ser fomentada tanto en el supervisor como en el operario, porque así los conflictos y los problemas del trabajo diario tendrán posibilidades de solución.

2.2.6. CAPACITACION Y DESARROLLO:

Aunque la capacitación (término que en esta obra empleados como sinónimo de entrenamiento) según (Schultz,1985:15) "Auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios puede prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliarse en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades". Las actividades de desarrollo por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades; futuras independientes de las actuales. Como resultado de esta situación diferencia entre capacitación y desarrollo no siempre es muy nitida.

Muchos programas que se han iniciado en la empresa se inician solamente para capacitar a un empleado concluyen ayudándolo a su desarrollo y aumento potencial a su capacidad como empleado directo.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en la empresa y es una de las principales fuentes de bienestar para el personal. El desarrollo de los capacitadores de personal va a depender de la preparación de los individuos para desempeñar nuevas funciones y cumplir responsabilidades mas complejas. Los empleados sin capacitación se transforman en trabajadores incapaces en algunos casos, y probablemente los trabajadores actuales se desarrollan para cumplir nuevas responsabilidades.

Para llegar a dar buena capacitación a los empleados

es necesario tener en cuenta los enfoques siguientes según (Schultz, 1985:170):

- a) **INTRODUCCION DIRECTA SOBRE EL PUESTO:** Se imparte durante las horas de trabajo, se emplea, básicamente para enseñar a obreros y empleados y desempeñar su puesto actual. Las instrucciones son impartidas por un capacitador, un supervisor, o un compañero de trabajo, se le brinda a la persona que va a recibir la capacitación una descripción general del puesto, su objetivo y los resultados que se esperan de él, destacando la importancia de la capacitación una descripción general del puesto, su objetivo y los resultados que se esperan de el, destacando la importancia de la capacitación.
- b) **ROTACION DE PUESTOS:** Algunas empresas alientan la rotación del personal de una a otra función. Cada movimiento de uno a otro puesto es normalmente precedido por una sesión de instrucción directa.
- c) **LECTURA:** Estudios individuales, instrucción programada: Los materiales de instrucción para el aprendizaje individual resultan de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica.

2.2.7. MOTIVACION, SATISFACCION CON EL TRABAJO E INTERES POR EL TRABAJO:

Uno de los problemas más urgentes que encaran las

empresas modernas es encontrar la manera de motivar al personal para que ponga más empeño en sus labores e intensificar la satisfacción e interés por el trabajo. (Schultz,1985:271) "Basta volver la vista para advertir casos de falla en la elaboración de productos consumo, ejemplo: Automóviles recién salidos de la fábrica que presentan fallas mecánicas, los errores que se cometen en las oficinas de gobierno".

El estudio de la motivación tiene, gran interés para todos, ya que el consumidor final es el que sufre las consecuencias de empleados insatisfechos pues producen artículos defectuosos, o no siguen las ordenes del cliente al pie de la letra. Tanto por la falta de motivación, como la de capacitación.

Según el concepto de motivación de (Wercher,1991:374) "Es el impulso interno que experimenta una persona para emprender una acción con libertad".

Los empleados de hoy exigen empleos que satisfacción en cuanto a sus necesidades internas de realización, expresaron personal autorrealización. El dinero ya no es la suficiente motivación como para mantener a un empleado atado a la empresa.

Se dan varios factores tales como: Pago de sueldo puntual, permisos autorizados, servicios de bus, prestaciones laborales, incentivos, otorgación de prestamos, etc. Raras veces procede un tacto de una sola motivación, sino que en general, nace de un conjunto de motivaciones, ofreciendo

posibilidad de lección que tienen en cuenta las posibles consecuencias.

Sus valores tradicionales incluían lo siguiente: Fidelidad a la empresa y un fuerte deseo de conseguir dinero, prestigio, ascensos y seguridad. La nueva generación busca ante todo su realización y trabajos que sean interesantes y ofrezcan la oportunidad de participar en la toma de decisiones. Todos buscamos seguridad, aunque probablemente observemos que se trata de un concepto relativo y vago. La seguridad está relacionada con la estabilidad de empleo y el sentimiento de que uno es imprescindible a la organización.

El deseo por la seguridad aumenta con la edad debido en parte a que las personas mayores tienen menos trabajos en que emplearse.

El sentimiento de seguridad es una razón muy fuerte que une al trabajo. Sin embargo, las personas que aceptan grandes riesgos dan menos valor a esto.

La satisfacción de las necesidades requiere que nos observemos en relación con las metas que deseamos obtener así como con los fracasos que pueden aparecer. Es preciso que examinemos nuestros valores y veamos como se desarrollan a lo largo de la experiencia.

2.3 PREMISAS Y POSTULADOS:

1. La familia es un conjunto de valores derivados, en gran medida de las instituciones a las que pretende pertenecer

como la iglesia, las asociaciones civiles, las fraternidades, los sindicatos que forman parte de su propia identidad.

2. El Orientador Familiar tiene que elaborar un plan de acción, y en base a eso debe creer firmemente que todo ser humano tiene posibilidades de crecer y progresar por si mismo.
3. El Orientador debe examinar atentamente su propia persona y su metodología para verificar si está colaborando en desarrollo autónomo del sujeto y no esta asumiendo el papel de benefactor o de creador de relaciones dependencias.
4. Los problemas que se dan en la empresa por los trabajadores ocasionalmente surgen por varias razones: Problemas Familiares, Conyugales, tipos de industrias, condiciones laborales, la temperatura, la experiencia laboral (falta de), de los factores personales tales como; Salud y Estado Físico, la edad, la inteligencia, características de la personalidad, problemas de drogas, problemas de alcohol, etc.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 OBJETIVOS:

3.1.1. GENERAL:

Orientar a la familia en sus relaciones conyugales, con el fin de que los mismos, tengan éxito en sus labores cotidianas. Tanto en el hogar como en los lugares donde se desempeñan liberalmente.

3.1.2. ESPECIFICOS:

- a) Desarrollar en la familia conciencia sobre el cambio que ella se da, logrando con ello mejorar la satisfacción, la buena comunicación y el éxito en la interacción familiar laboral.
- b) Trabajar con la familia los conflictos que se susciten entre marido y mujer, entre padres e hijos, y los que se presentan en el campo laboral.

3.2. HIPOTESIS:

La hipótesis sobre la cual se fundamento el presente estudio es la siguiente:

La Orientación familiar del obrero y su esposa incide en el aumento de la productividad laboral.

3.3. VARIABLES:

3.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: La Orientación Familiar.

3.3.2. VARIABLE DEPENDIENTE: Volumen de la producción laboral.

INDICADORES:

1. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:

- a) Participación en cursos de crecimiento desarrollo personal.
- b) Dinámicas de grupo.
- c) Sesiones de Orientación.

2. DE LA VARIABLE DEPENDIENTE:

- a) Aumento de la Productividad Laboral.

3.5. DEFINICION OPERACIONAL DE LAS VARIABLES E INDICADORES:

- a) ORIENTACION FAMILIAR: Es un proceso sistemático siendo

el objetivo final, la buena comunicación buenas relaciones conyugales y afectivas entre los miembros de la familia.

- b) **VOLUMEN DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL:** Es la relación entre las inversiones (trabajo, tiempo, capital, energía) y el final del producto (piezas, servicios, productos terminados).
- c) **CURSOS DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PERSONAL:** Desarrollar habilidades en grupo, de forma que, estructurado en una alta verbalización se podrá analizar la interrelación bajo diversos enfoques, relaciones con grupos de compañeros que ayuden a crecer tanto al grupo de trabajadores como al de la familia.
- d) **DINAMICA DEL GRUPO:** Trata de explicar los cambios internos, que se producen como resultado de las fuerzas y condiciones, que influyen en los grupos como un todo, también se interesa por investigar los procesos mediante los cuales la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo.
- e) **SESIONES DE ORIENTACION:** Es una forma de orientar al grupo para conocer mejor la relación familiar, y encaminarla a tener relaciones buenas y efectivas del tema que surja en el momento.
- f) **Aumento de la Productividad Laboral:** Mayor producción a bajo costo, con mínimo esfuerzo por parte de los trabajadores.

C A P I T U L O I V

4. *TECNICAS E INSTRUMENTOS:*4.1. *SELECCION DE LA MUESTRA:*

Se tomó una muestra de 22 trabajadores (obreros), para comprobar y verificar la hipótesis de investigación.

Se seleccionó una muestra de 11 trabajadores (obreros) del turno de la mañana y 11 trabajadores (obreros) del turno de la tarde, de la fábrica de nombre INDETA, S.A.

Se tomó esta muestra para realizar y probar la investigación si es o no necesaria la Orientación familiar, en una pequeña muestra de la totalidad de fábrica para luego realizar el estudio en toda fábrica y en todos sus niveles.

4.2. *PROCEDIMIENTO Y RECOLECCION DE DATOS:*4.2.1. *INSTRUMENTOS:*

LA OBSERVACION: Se realizó al inicio y al final del programa, llevando a cabo un registro de la producción diaria de cajas de clavo, tachuela y rollos de alambre.

Durante dos meses que fue lo que duro el programa. El propósito del mismo fue ver cual era el volumen de producción

al final del programa de Orientación Familiar Laboral.

4.2.2. PROCEDIMIENTO:

Se habilitó una sala de reuniones para dar tanto a los trabajadores y sus respectivas esposas la Orientación Familiar, dándose dentro de la Orientación: Dinámica de grupo, Talleres de Crecimiento Personal (Impartidos por su servidora e Invitados Especiales), charlas sobre Orientación Familiar y Laboral, esto con el fin de conocer más a las parejas y darles en la sesiones dichos talleres.

Luego se les administró el cuestionario explicándoles a los trabajadores que el cuestionario tenía como fin evaluar dicho proceso.

Se observó después de la Orientación cual era el volumen de la producción Laboral: Clavo, Tachuela, Rollos de Alambre, confrontandolo con los registros que tenían anteriormente los supervisores sin previa Orientación.

4.2.3. ANALISIS ESTADISTICO DE LOS DATOS:

Las pruebas estadísticas que se utilizaron fueron: La "T" de Student, Regresión Lineal simple, Media, Desviación estándar, Varianza.

4.3. PRESENTACION Y ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS:

La presente investigación se realizó con una población de obreros pertenecientes a la fábrica de nombre INDETA, S.A., ubicada dentro del perímetro de la ciudad capital, en la colonia San Ignacio de Mixco, haciendo énfasis en la necesidad de brindar orientación familiar laboral.

Dicha investigación se hizo durante el período de marzo a septiembre de 1993. Inicialmente la muestra estuvo conformada por un total de 25 obreros, reduciéndose al final de esta investigación a 22; lo anterior fue a consecuencia de despidos al personal por ausencia en dicha empresa, la muestra que dividida en 2, por lo tanto se trabajo con 2 grupos de 11 obreros con sus respectivas esposas, de la jornada matutina y vespertina.

La población estaba constituida por los trabajadores que laboran en máquinas Trefiladoras que producen los productos industriales del sector formal: Clavo, Tachuela, Rollos de alambre.

En el estudio participaron como ya se mencionó los obreros divididos en grupos con sus respectivas esposas, a quienes se les brindo un programa de Orientación Familiar el cual consistió en realizar sesiones, charlas, talleres, etc, por una semana durante dos meses, con un total al final del programa de ocho actividades, girando las mismas en torno a:

1. Como están mis Relaciones Conyugales.
2. Crecimiento y Desarrollo Personal.
3. Prevención de Accidentes.

4. Como controlar el stress.
5. Es usted una persona fracasada?
6. Que es el éxito y como lo obtengo.
7. Resuelvo mis problemas de casa, en casa y los del trabajo, en el trabajo.
8. Motivación Personal y Laboral.

4.3.1. PROCEDIMIENTO:

Luego de brindarles las charlas, talleres, conferencias, las parejas participaban en la técnica LLUVIA DE IDEAS, la cual consistía en aportar diferentes nociones sobre lo que el tema les había dejado y como lo podrían en práctica, tanto en casa como en su trabajo.

Pues las uspuestas teorías que sustentan este estudio plantean que la Orientación Familiar tiene relación estrecha concatenada e íntima con la productividad laboral de los obreros que trabajan en el ramo operativo.

A continuación en el Cuadro No. 2, veremos el resultado del producto terminado de cajas de Clavo, Tachuela, Rollos de alambre, evaluándose al inicio y al final del programa de intervención de la Orientación Familiar para evaluar el impacto que de ella se obtuvo.

4.3.2. INTERPRETACION DE RESULTADOS DEL CUADRO No. 1:

CUADRO No. 1

CUADRO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, GRUPO DE LA MAÑANA.

SUJETO	<u>ANTES</u>	<u>DESPUES</u>	<u>ANTES</u>	<u>DESPUES</u>	<u>ANTES</u>	<u>DESPUES</u>
	CAJAS CLAVO		CAJAS TACHUELA		ROLLOS ALAMBRE	
01	09	15	09	13	05	10
02	08	13	08	13	04	07
03	07	12	06	10	06	09
04	08	14	09	14	05	09
05	09	13	10	15	04	10
06	09	14	09	14	03	06
07	09	15	08	14	04	08
08	09	13	07	12	06	09
09	08	12	06	10	05	10
10	09	14	08	13	06	09
11	08	15	09	15	04	10

INTERPRETACION:

La salida nos muestra el programa Estadístico Statistical Analysis System (SAS), nos presenta, las variables, la media, la diferencia entre las medias, y el de T, y la probabilidad de que la media sea cero. Por lo tanto, la probabilidad de

obtener un valor mayor que $T = 17.51$ es baja (0.0001), lo cual indica que la diferencia es altamente significativa. En este caso, se concluye que ambas medias difieren con 99.99% de seguridad. Entonces la producción de CLAVO es ahora mayor significativamente, con relación a la producción antes de ponerse en práctica el programa de Orientación Familiar.

La salida que nos muestra el programa (SAS), nos presenta, las variables, la media, la diferencia entre las medias, y el de T , la probabilidad de que la media sea cero. Por lo tanto, la probabilidad de obtener un valor mayor de $T = 23.23$ es baja (0.00001), lo cual indica que la diferencia es altamente significativa. En este caso, se concluye que ambas medias difieren con 99.99% de seguridad.

Entonces la producción de TACHUELA es ahora mayor significativamente, con relación a la producción antes de ponerse en práctica el programa de Orientación Familiar.

La salida que nos muestra el programa (SAS), nos presenta, las variables: la media, la diferencia entre las medias, y el de T , la probabilidad de que la media sea cero. Por lo tanto, la probabilidad de obtener un valor mayor que $T = 11.11$ es baja (0.0001), lo cual indica que la diferencia es altamente significativa. En este caso, se concluye que ambas medias difieren con 99.99% de seguridad. Entonces el volumen de ROLLOS DE ALAMBRE es ahora mayor significativamente, con relación a la productividad antes de ponerse en práctica el programa de Orientación Familiar.

4.3.3. INTERPRETACION DE RESULTADOS DEL CUADRO No. 2:

CUADRO No. 2

CUADRO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL, GRUPO DE LA JORNADA
DE LA TARDE.

	<u>ANTES</u>	<u>DESPUES</u>	<u>ANTES</u>	<u>DESPUES</u>	<u>ANTES</u>	<u>DESPUES</u>
	CAJAS		CAJAS		ROLLOS	
SUJETO	CLAVO		TACHUELA		ALAMBRE	
	12	07	12	06	11	04 10
	14	08	15	09	14	06 11
	15	06	12	08	12	07 12
	16	07	11	08	14	05 10
	17	08	14	09	13	04 09
	18	06	13	08	11	05 11
	19	09	15	09	12	07 12
	20	07	14	08	14	06 10
	21	07	12	08	12	05 09
	22	07	11	07	10	05 09

INTERPRETACION:

En este cuadro veremos el resultado del producto terminado en cajas de Clavo, Tachuela, Rollos de Alambre, evaluándose al inicio y al final del programa de intervención

de la Orientación Familiar para evaluar el impacto que de ella se obtuvo.

La Salida que nos muestra el programa (SAS), nos presenta, las variables: La media, La diferencia entre las medias, y el de T, la probabilidad de que la media sea cero. Por tanto, la probabilidad de obtener un valor mayor que $T = 15.16$ es baja (0.0001), lo cual indica que la diferencia es altamente significativa. En este caso, se concluye que ambas medias difieren con 99.99% de seguridad. Entonces el volumen de CLAVO es ahora mayor significativamente, con relación a la productividad antes de ponerse en práctica el programa de orientación familiar.

La salida que nos muestra el programa (SAS), nos presenta, las variables: La media, la diferencia entre las medias, y el de T, la probabilidad de que la media sea cero. Por tanto, la probabilidad de obtener un valor mayor que $T = 21.26$ es baja (0.0001), lo cual indica que la diferencia es altamente significativa. En este caso, se concluye que ambas medias difieren con 99.99% de seguridad. Entonces el volumen de ROLLOS DE ALAMBRE es ahora mayor significativamente, con relación a la productividad laboral antes de ponerse en práctica el programa de orientación familiar.

4.3.4. INTERPRETACION DE RESULTADOS SOBRE LAS UNIDADES DE LAS VARIABLES:

La salida que nos muestra el programa (SAS), nos presenta

las variables conjuntas de la siguiente forma:

CLAVO DEL TURNO DE LA JORNADA DE LA MAÑANA.

CLAVO DEL TURNO DE LA JORNADA DE LA TARDE.

DIFERENCIA $T = 23.02$ ES BAJA (0.0001), LO CUAL
INDICA QUE LA DIFERENCIA ES SIGNIFI-
CATIVA.

TACHUELA DEL TURNO DE LA JORNADA DE LA MAÑANA.

TACHUELA DEL TURNO DE LA JORNADA DE LA TARDE.

DIFERENCIA: $T = 22.45$ ES BAJA (0.0001), LO CUAL
INDICA QUE LA DIFERENCIA ES SIGNIFI-
CATIVA.

ROLLOS DE ALAMBRE DEL TURNO DE LA JORNADA DE LA MAÑANA.

ROLLOS DE ALAMBRE DEL TURNO DE LA JORNADA DE LA TARDE.

DIFERENCIA: $T = 19.77$ ES BAJA (0.0001), LO CUAL
INDICA QUE LA DIFERENCIA ES SIGNIFI-
CATIVA.

Ambas medias difieren con 99.99% de seguridad entonces el volumen de CLAVO TACHUELA, ROLLOS DE ALAMBRE, es ahora mayor significativamente, con relación a la producción antes de ponerse en práctica el programa de orientación familiar.

C A P I T U L O V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos, en el análisis estadístico se acepta la hipótesis de investigación "La Orientación Familiar del Obrero y su esposa incide en el aumento de la productividad laboral.
2. Como producto de las sesiones fue evidente el aumento de la comunicación y se incrementaron los lazos afectivos entre las parejas participantes.
3. En entrevistas realizadas al final del programa desarrollado, se detectó un grado de conciencia en los trabajadores respecto a la influencia de la relación familiar en su trabajo.
4. En un momento del proceso se apreció la identificación que tuvieron entre sí, y el cambio de experiencia que ocurrió entre ellos.
5. Se evidenció una necesidad de una Orientación psicológica individual a problemas específicos de cada familia.

RECOMENDACIONES

1. *Se recomienda que periódicamente se realicen sesiones de Orientación Familiar Laboral con los empleados, para centrar su atención en las funciones y actividades familiares laborales actuales.*
2. *Se recomienda dentro de la empresa la organización de un Departamento de Psicología para función de Orientación, Asesoría y Terapia.*
3. *Se recomienda 1 o 2 veces al mes dar charlas sobre prevención de accidentes, para prevenir en menor grado los mismos.*
4. *Se recomienda continuar con el servicio de Orientación Familiar Laboral, de manera regular y sistemática para reforzar los logros alcanzados.*

BIBLIOGRAFIA

GRAIG GRACE.

1988

DESARROLLO PSICOLOGICO. MEXICO EDITO-
RIAL PRENTECO-HALL.

DORCH FRIEDRICH.

1988.

DICCIONARIO DE PSICOLOGIA. MEXICO
EDITORIAL HERDES, S.A.

DUANE P. SCHULTZ.

1985.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL. MEXICO EDITO-
RIAL MCGRAW-HILL.

GERALD ZUK.

1991.

PSICOTERAPIA FAMILIAR. MEXICO EDITO-
RIAL FONDO CULTURA.

HALLER B. VON.

1986.

PSICOLOGIA GENERAL. MEXICO EDITORIAL
HARLA.

JACK LEVIN

1979.

FUNDAMENTOS DE ESTADISTICA. MEXICO
EDITORIAL HARLA.

JORDAR JULIAN

1985.

ENCICLOPEDIA PSICOLOGIA. MEXICO
EDITORIAL HERDER, S.A.

KOLB LAWRENCE

1985.

PSIQUIATRIA CLINICA MODERNA. MEXICO
EDITORIAL EDICIONES CIENTIFICAS.

IMIDEO F. NERICI

1976.

INTRODUCCION A LA ORIENTACION ESCO-
LAR. MEXICO, EDITORIAL KAPELUSZ.

MURDOCK STEBAN

1985.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL. MEXICO EDITO-
RIAL FONDO CULTURA.

OJER LUIS

1978.

ORIENTACION PROFESIONAL. BUENOS
AIRES ARGENTINA, EDITORIAL KAPELUSZ.

PORRAS LUDIA E.

1985.

ETICA PROFESIONAL. GUATEMALA, EDITO-
RIAL COLECCION STRELLA.

WERTHER WILLIAM

1991.

ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RECURSOS
HUMANOS. MEXICO, EDITORIAL MCGRAW-
HILL.

I N D I C E

PAGINAS

Protocolo.....	
Introducción.....	

CAPITULO I

Planteamiento del problema.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Justificación.....	2
1.3. Alcances y Limites.....	5

CAPITULO II

Marco Teórico.....	4
2.1. La Familia.....	4
2.2. El Trabajo.....	19
2.3. Premisas y Postulados.....	34

CAPITULO III

Marco Metodológico.....	36
3.1. Objetivos.....	36
3.2. Hipótesis.....	36
3.3. Variables.....	37
3.4. Indicadores.....	37
3.5. Definición Operacional de las Variables.....	37

CAPITULO IV

<i>Marco Operativo</i>	39
<i>4.1. Técnicas e Instrumentos</i>	39
<i>4.2. Procedimiento y Recolección de Datos</i>	39
<i>4.3. Presentación e Interpretación de Resultados</i>	40

CAPITULO V

<i>Conclusiones y Recomendaciones</i>	48
<i>Bibliografía</i>	50