

# EL CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA PESQUERA LALA FISH E.I.R.L.

## THE FAMILY SOCIAL CLIMATE AND ITS RELATION TO THE LABOR CLIMATE IN THE FISHING COMPANY LALA FISH E.I.R.L.

Manuel Jesús Sánchez Chero<sup>1</sup>  
José Luis Casas Lazo<sup>2</sup>  
Priscila Estelita Luján Vera<sup>3</sup>  
Alexander Gallardo Sandoval<sup>4</sup>



Recepción: 06 de diciembre 2019

Aprobación: 25 de marzo 2020

DOI: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1253>

### Resumen

*El artículo de investigación tiene como propósito establecer la relación entre el clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera – LALA FISH E.I.R.L. - PAITA. A través del diagnóstico comparativo nos ha permitido establecer la correlación entre el clima social familiar y el clima laboral. Los datos estadísticos se consiguieron a través del proceso de las encuestas realizadas a los 180 trabajadores acerca del “clima social familiar” y “clima laboral”. Los resultados denotan que no existe relación significativa con un  $p \geq 0.05$  entre el clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la Empresa Pesquera en estudio. Se concluye que 47.10% de los trabajadores tienen un regular clima social familiar y en efecto el clima laboral es eficiente respaldado con un 44.20%.*

**Palabras Claves:** Clima social familiar, clima laboral.

### Abstrac

*The purpose of the research article is to establish the relationship between the family social climate and the labor climate of the fishing company's operator workers - LALA FISH E.I.R.L. - PAITA. Through comparative diagnosis, it has allowed us to establish the correlation between the family social climate and the work climate. The statistical data was obtained through the process of the surveys carried out on the 180 workers about the “family social climate” and “work climate”. The results denote that there is no significant relationship with a  $p \geq 0.05$  between the family social climate and the labor climate of the fishing company operator workers under study. It is concluded that 47.10% of the workers have a regular family social climate and indeed the work climate is efficient, supported by 44.20%.*

**Keywords:** Family Social Climate, Labor Climate.

---

<sup>1</sup> Doctor en Educación, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Chiclayo, Perú, [manuel Sanchez chero@gmail.com](mailto:manuel Sanchez chero@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-1646-3037>

<sup>2</sup> Magíster en Administración con mención en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional de Piura, Perú, [jose Luis Casas Lazo@gmail.com](mailto:jose Luis Casas Lazo@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-8621-3426>

<sup>3</sup> Magíster en Docencia Universitaria, Universidad Nacional de Frontera, Sullana-Piura, Perú, [Priscila Vera@gmail.com](mailto:Priscila Vera@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-1359-5715>

<sup>4</sup> Magíster en Administración con Mención en especialidad: Gerencia Empresarial, Universidad Nacional de Piura, Perú, [algasa2001@hotmail.com](mailto:algasa2001@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-1995-507X>

## 1. Introducción

La Organización de las Naciones Unidas (1994) sostiene que la parentela es un organismo global y tal vez el semáforo fundamental de la existencia social; sin embargo, se evidencian formas distintas y con variados roles. La definición de familia cambia de acuerdo a la geografía, el tiempo y la cultura donde se desarrolla. Es evidente que la variabilidad se da en función a múltiples factores que le afectan, es así que para su análisis se toma en forma plural; teniendo en cuenta las transformaciones sociales, su forma gubernamental, desarrollo económico y avance tecnológico.

Escardo, F. (1964) argumenta que la familia es una asociación justificada en el vínculo orgánico-biológico de la fusión de dos seres humanos que se consuma en un nuevo ser y que institucionaliza un equipo integrado bajo roles, esencialmente determinados. No se puede obviar que la parentela está insertada en la sociedad civil, de donde percibe y adopta un sin número de influencias; teniendo en cuenta que cada área cultural contiene un prototipo de familia diferente, con formas de conducta e interés variados.

Benites, L. (1997) sostiene que la familia es el pilar esencial de la sociedad, cuyo papel ha sido imposible de sustituir por otras entidades inventadas para desempeñar su actividad. De todas, la principal, es aquella de ejercer como representante de interacción que le facultará facilitar de toda una gama de prácticas y hábitos para el desarrollo de la parte bio-psico-social de sus descendientes.

Kemper, S. (2000) afirma que el clima social es una definición transversal y cuya sistematización es compleja de generalizar, intenta explicar las particularidades internas y externas de las personas de un establecido círculo humano localizado sobre un entorno. Citando a Moos (1974), expresa que para instruirse o valorar el clima social familiar, son tres las áreas a las que se debe tener pendiente, para lo cual ha creado variadas escalas; adaptadas a distintos modelos de ambiente, como es el ejemplo de la Escala del Clima Social en la Familia (FES).

Meza et al. (2019) manifiesta que el clima social familiar acuerda las correspondencias que se dan entre los integrantes de la parentela donde se desempeñan roles de intercambio de ideas e interacción. El potencial personal puede ser promovido por la existencia universal, así como la entidad y el nivel de dominio que se aplican los integrantes sobre los demás, cuya magnitud son en primer orden, correspondencias; que estima el nivel de lenguaje y libre manifestación en la parentela y el nivel de relación de disputa que la califica, en segundo orden, desarrollo; que evalúa la relevancia que tienen en la familia algunos procesos de transformación individual, que pueden ser admitidos o no por la existencia frecuente, comprende las subescalas de independencia, ejecución, intelectual-cultural y ética. Y finalmente el equilibrio; que facilita la comunicación respecto al cimiento y regulación de la familia, acerca del nivel de mando que de forma regular aplican algunos integrantes sobre otros; cabe señalar que esta estructura por dos sub escalas: control y organización (Moos, 1974).

Valdés & Martínez (2014) expresa que el clima laboral es la rentabilidad y el acto que expresa el empleado al ejecutar las cargas y trabajos primordiales que requiere su puesto en el ámbito profesional determinando su crecimiento, permitiendo así, manifestar su utilidad, al mismo tiempo la persona expresa las capacidades laborales logradas donde constituye, un estilo, saberes, competencias, actos vividos, emociones, aptitudes, incentivaciones, particularidades personales y axiologías que cooperan a obtener productos que se desean, en interrelación con las demandas técnicas, provechosas y de prestación de una compañía.

Zambrano et al. (2017) sostiene que el campo del trabajo es desarrollado por los sentimientos, actitudes, expectativas e incentivos de los trabajadores; situación que aclara el ajustado vínculo con la dinámica de desarrollo en equipo, las peculiaridades innatas de la entidad, su espacio físico como la forma en que se sistematiza y adaptan maneras de orientación y liderazgo entre varios elementos.

Durand, et al. (2019) en su investigación explica la relación existente entre liderazgo y clima organizacional. Su campo de estudio fue una compañía chilena exportadora de sustancias nutritivas. Así mismo, los estilos de liderazgo se precisaron en concordancia con el producto del cuestionario MLQ 5x, en sus dos formas, para líderes y cooperantes; esta medición se aplicó a 278 empleados, ordenándolos

por sectores. Los resultados se confrontaron, donde se concluyó los estilos de liderazgo transformacional, dan como respuesta un clima institucional acorde.

Arias y Arias (2014) en su investigación valoran las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se trabajó con una metodología correlacional y un muestrario de 45 empleados de una reducida organización privada y se utilizó el Perfil Organizacional de Liker y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall. Los resultados evidencian que existen correspondencias medidas no relevantes entre las variables, sin embargo, entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más ligadas y relevantes con la satisfacción laboral. Adicionalmente, se evidenciaron variedades relevantes entre los hombres y las mujeres, entre el nivel de educación y el campo laboral del personal valorado.

LALA FISH E.I.R.L, es una empresa dedicada a brindar fuerza laboral a otras empresas mediante la subcontratación en la industria pesquera; la cual se encarga de reclutar personal adecuado para cumplir con las actividades específicas de proceso de pota, concha de abanico, perico, calamar, caballa, jurel entre otras especies, agilizando las actividades, optimizando calidad y reduciendo costos. El objetivo general fue determinar si existe relación entre el clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera “LALA FISH E.I.R.L. y sus objetivos específicos fueron determinar la relación entre la dimensión “Relaciones” del clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores; y determinar la relación entre la dimensión “Desarrollo” del clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores.

La investigación se justifica porque para la empresa son importantes sus trabajadores; por lo que el estudio permitió conocer a profundidad la situación del clima social familiar de los trabajadores operarios, y desde el punto de vista organizacional, los resultados expuestos en el desarrollo investigativo permitieron a la empresa, conocer y adoptar mejores herramientas para realizar un eficiente trabajo administrativo, lo cual servirá de soporte para un mejor clima laboral.

## 2. Material y métodos

La investigación es de enfoque cuantitativo, el diseño es “descriptivo correlacional”. Dado a que tenemos la información necesaria para demostrar la relación existente entre las variables, evaluando cada una de ellas, después de realizar la caracterización real de la población investigada. Danhke, G. (1989), citado por Hernández, R. (2003) en “Metodología de la Investigación” sustenta que los estudios descriptivos argumentan las investigaciones correlacionales, las cuales al mismo tiempo facilitan información para realizar estudios explicativos que desarrollan un nivel de conocimiento de forma sistematizada y organizada. La población estuvo constituida por 180 trabajadores operarios de la empresa pesquera, cuya muestra fue de 104 trabajadores.

## 3. Resultados

**Tabla 1.**

*Clima social familiar de los trabajadores operarios de la empresa pesquera.*

	Clima social familiar			
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Adecuado	65	62,5	62,5	62,5
Inadecuado	39	37,5	37,5	37,5
Total	104	100,0	100,0	100,0

Fuente: Información consolidada de las encuestas aplicadas a los trabajadores.

En la tabla 1 se halló que el 62.5% de la población encuestada se ubica en la categoría adecuada en el clima social familiar, a diferencia del 37.5% que evidencia un inadecuado clima social familiar.

**Tabla 2.**

*Clima Laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera.*

<b>Clima Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Muy Eficiente	40	38,5	38,5	38,5
Eficiente	46	44,2	44,2	82,7
Ineficiente	18	17,3	17,3	100,0
Total	104	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.*

En la tabla 2 se halló que el 38.5% de los trabajadores tiene un clima laboral muy eficiente, el 44.2% eficiente y el 17.3% ineficiente.

**Tabla 3.**

*Relación entre clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera.*

		<b>Clima laboral</b>				
			Muy Eficiente	Eficiente	Ineficiente	Total
CSF Total	Adecuado	Recuento	26	29	10	65
		% del total	25,0%	27,9%	9,6%	62,5%
	Inadecuado	Recuento	14	17	8	39
		% del total	13,5%	16,3%	7,7%	37,5%
Total		Recuento	40	46	18	104
		% del total	38,5%	44,2%	17,3%	100,0%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.*

En la tabla 3 se halló; que un 62.5% tiene un clima social familiar adecuado, el 27.9% tiene un clima laboral eficiente, un 37.5% de los trabajadores tienen un inadecuado clima social familiar y el 16.3% tiene un clima laboral eficiente.

**Tabla 4.**

*Relación entre la dimensión "Relaciones" del clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera.*

		<b>Dimensión relaciones - clima laboral</b>				
		<b>CLIMA LABORAL</b>				
			Muy Eficiente	Eficiente	Ineficiente	Total
Dimensión Relaciones	Adecuado	Recuento	24	32	13	69
		% del total	23,1%	30,8%	12,5%	66,3%
	Inadecuado	Recuento	16	14	5	35
		% del total	15,4%	13,5%	4,8%	33,7%
Total		Recuento	40	46	18	104
		% del total	38,5%	44,2%	17,3%	100,0%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.*

En la tabla 4 se halló que el 66.3% de los trabajadores tiene un clima social familiar adecuado con respecto a la dimensión relaciones y para un 30.8% el clima laboral es eficiente. Para el 33.7% su

clima social familiar con respecto a la dimensión *relaciones* es inadecuado y el 15.4% en cuanto al clima laboral es *muy eficiente*.

**Tabla 5.**

*Relación entre la dimensión “Desarrollo” del clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera.*

		Dimensión desarrollo- clima laboral				
		CLIMA LABORAL				
			Muy Eficiente	Eficiente	Ineficiente	Total
Dimensión Desarrollo	Adecuado	Recuento	26	31	10	67
		% del total	25,0%	29,8%	9,6%	64,4%
	Inadecuado	Recuento	14	15	8	37
		% del total	13,5%	14,4%	7,7%	35,6%
Total		Recuento	40	46	18	104
		% del total	38,5%	44,2%	17,3%	100,0%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.*

En la tabla 5 se halló que el 64.4% de los trabajadores denota un clima social familiar *adecuado* con referencia a la dimensión *desarrollo*, y para un 29.8% el clima laboral es eficiente. Para el 35.6% su clima social familiar con respecto a la dimensión *relaciones* es inadecuado y el 14.4% en cuanto al clima laboral es eficiente.

**Tabla 6.**

*Relación entre la dimensión “Estabilidad” del clima social familiar y el clima laboral de los trabajadores operarios de la empresa pesquera.*

		Dimensión estabilidad - clima laboral				
		CLIMA LABORAL				
			Muy Eficiente	Eficiente	Ineficiente	Total
Dimensión Estabilidad	Adecuado	Recuento	30	35	13	78
		% del total	28,8%	33,7%	12,5%	75,0%
	Inadecuado	Recuento	10	11	5	26
		% del total	9,6%	10,6%	4,8%	25,0%
Total		Recuento	40	46	18	104
		% del total	38,5%	44,2%	17,3%	100,0%

*Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa.*

En la tabla 6 se halló que el 75.0% de los trabajadores su clima social familiar adecuado con respecto a la dimensión *estabilidad* y para un 33.7% el clima laboral es eficiente. Para el 25.0% su clima social familiar con respecto a la dimensión *estabilidad* es inadecuado y el 10.6% en cuanto al clima laboral es eficiente.

#### 4. Discusión de resultados

En el presente estudio “El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera LALA FISH E.I.R.L., tuvo como objetivo general determinar la relación de ambas variables. El estudio fue realizado en Paita y tuvo como muestra a 104 trabajadores operario de la empresa pesquera.

Respecto a la hipótesis general afirmativa de la investigación, se rechaza porque en el análisis del Chi cuadrado de Pearson el nivel de significancia es 0.786 siendo mayor que 0.05. Así mismo, los resultados de la variable clima social familiar manifiestan que el 62,5% de la población encuestada se encuentra en la categoría adecuada mientras que un 37,5 % en la inadecuada. Estos datos coinciden con los de Aparicio (2015) en su investigación “Clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013, donde también predominó el nivel adecuado.

Con respecto a la variable clima laboral se encontró que el 38,5% tiene un clima laboral muy eficiente, mientras que un 44,2% denota eficiente; lo que indica las buenas relaciones laborales en el trabajo, estos resultados no tienen coincidencia con los de Arias y Arias (2014) en su estudio; Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del área privada, ya que el clima laboral denota variabilidad entre el sector de operaciones y administración y como calificación general también evidencia variabilidad resaltante entre los colaboradores de las oficinas de procesos administrativos, logística y ventas, lo que indica que esas variaciones se deben a factores externos.

## 5. Conclusiones

- Respecto al clima social familiar de los trabajadores operarios de la empresa pesquera – LALA FISH E.I.R.L., se obtuvo que el 62.5% de los trabajadores tienen un adecuado clima social familiar y el 37.5% tiene un inadecuado clima social laboral. Así mismo, en el clima laboral, el 38.5% de los trabajadores mantiene un clima laboral muy eficiente, el 44.2% eficiente y el 17.3% ineficiente.
- La correlación entre el clima social familiar y el clima laboral muestra que; un 62.5% de los trabajadores cuentan con el Clima Social Familiar Adecuado y determina un clima laboral muy eficiente (25.0%), eficiente (27.9%) e ineficiente (9.6%). De igual forma; mediante la utilización del análisis estadístico Chi cuadrada se concluyó que se rechazan las hipótesis específicas, en tal sentido; no existe relación significativa entre las dimensiones (relaciones, desarrollo y estabilidad) del clima social familiar y el clima laboral.

## 6. Referencias

- Aparicio, N. (2015). *Clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013*.
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y Trabajo 16* (51): 185-191. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf>
- Arica, L. y Olivos, Z. (2009). Grado de influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de la empresa CEPICAFE Piura 2009. (Tesis inédita de Licenciatura en Administración). Universidad César Vallejo. Piura, Perú.
- Benites, L. (1997). Tipos de familia, habilidades, sociales y autoestima en un grupo de Adolescentes en situación de Riesgo. Lima. UPSMP. Revista Cultura N° 12.
- Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: Universidad Nacional de Educación. Recuperado de [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,23377993&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&\\_piref93\\_23376063\\_93\\_23377993\\_23377993.next\\_page=/htdocs/ficha.jsp?IdArticulo=0102064CT01L01](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23377993&_dad=portal&_schema=PORTAL&_piref93_23376063_93_23377993_23377993.next_page=/htdocs/ficha.jsp?IdArticulo=0102064CT01L01)

SANCHEZ, M. J., CASAS, J. L., LUJÁN, P. E. y GALLARDO, A. G. El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish E.I.R.L. Rev. Tzhoeco. Abril – junio 2020. Vol. 12 / N° 2, pp. 154 -160 - ISSN: 1997-8731

Chadwick, C. (1979). Teorías del aprendizaje. Santiago: Ed. Tecla.

Danhke, G. (1989). Investigación y comunicación. Ciencia Social. México: Mac Graw Hill.

Duran, I., Gallegos, M. y Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. Revista Espacios. Vol. 4 (40), pág. 3. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>

Escardo, F. (1964). Anatomía de la Familia. Bs. As. Editorial EL ATENEO.

Eñoki, Y. y Mostacero, L. (2006). Clima Social Familiar y Rendimiento Académico de los alumnos de 4° y 5° grado de educación secundaria de la institución educativa privada Virgen de Guadalupe de la provincia de Virù. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8899/%C3%81vila\\_RMDC-Rojas\\_TMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8899/%C3%81vila_RMDC-Rojas_TMDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez-Pampliega, A., Ugarte, I., Merino, L. y Herrero, D. (2019). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar. Revista Iberoamericana de Psicología y Salud, 10(1), 27- 36. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2018.02.023>

Meza, S., Morgan, J. y Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. Desarrollo Gerencial, 11(1), 9-32. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>

Yarleque, K. y Guevara, S. (2011). Compromiso, el desempeño y su relación con los factores del clima organizacional del personal que labora en la UITSDC del Gobierno Regional-Piura. (Tesis de Licenciatura en Administración). Universidad Nacional de Piura.

Valdés, A., & Martínez, E. (2014). Relación entre el autoconcepto social, el clima familiar y el clima escolar con el *bullying* en estudiantes de secundaria. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(3), 447-457. DOI: [dx.doi.org/10.12804/apl32.03.2014.07](https://doi.org/10.12804/apl32.03.2014.07)

Zambrano, J., Ramón, M. y Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>