



FAMILIA, CAPITAL HUMANO, Y PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

Sandra Vélez Candelario¹

Ilia Rosario

Pontificia Universidad Católica, Puerto Rico,

Vivian Méndez

Pfizer Pharmaceutical, NYC

Legna Vargas

Pontificia Universidad Católica, Puerto Rico

RESUMEN

Este estudio conduce la ciencia de la Psicología Industrial/Organizacional a la familia como grupo productivo, haciendo posible analizar sus miembros como capital humano en continuo desarrollo desde los estilos de convivencia organizada por su administración familiar. En este trabajo se ha utilizado el comportamiento organizacional y administrativo en la vida diaria de la familia. Se aplicaron la teorías administrativas y organizacionales para entender cómo estas ayudan o no ayudan en los niveles de productividad en el trabajo y la escuela en adultos y niños, haciéndolos capaces o no de competir en la economía de su comunidad.

Palabras clave

Familia, Capital Humano, Psicología Industrial/Organizacional, Productividad

ABSTRACT

This study conduce the science of the I/O Psychology to the Family Organization like a productive group, making possible analyze their members like human capital in continuing development from their family daily live organization and administrative commitment. In this job we use the administrative and organizational theories in the daily live family. We apply the administrative and organizational theories to review how it help or disrupt the productivity levels in the workplace and in the academics setting in adult and young human capital from family organization making or not them capable to compete in their economic word.

Keywords

Family, Human Capital, I/O psychology, Productivity

¹ Correspondence about this article should be addressed to Sandra Vélez. Email: velezcandelario@outlook.com

FAMILY, HUMAN CAPITAL, AND INDUSTRIAL / ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

La Psicología Industrial/Organizacional es actualmente una práctica ajena a organizaciones sociales informales, las no creadas de manera sistemática para conseguir un determinado fin (Weiner, 1985; en Guillen y Guil, 2000). Ésta ciencia se fue dirigiendo a trabajar con las organizaciones formales, donde no se puede hablar de objetivos espontáneos, sino planificados y relaciones entre miembros diseñadas previamente (Pugh, 1973; en Guillen y Guil, 2000). Es por esta razón que ha mantenido su término Industrial el cual fue definiendo el lugar de aplicación de la misma, la industria. Aunque Muchinsky, (1997; citado en McCarthy, 2007) expone que dicho nombre fue otorgado por un error ortográfico.

Por otro lado Davis y Newstrom, (2001) explican que el área titulada Organizacional es el estudio y la aplicación de los conocimientos sobre la manera en la que las personas actúan en las organizaciones formales e informales. Los sociólogos como McCarthy, (2007) ampliaron las áreas de expertos de los psicólogos Industriales a una que se encargaría de medir y desarrollar las destrezas, la personalidad y las habilidades psicosociales de los miembros del grupo para organizarlos de manera que mejorara su funcionalidad y productividad.

Ahora bien ¿qué es el capital humano? Becker (1996; citado en Múgica, 2008) explica que son todas aquellas habilidades y cualidades que la persona tiene al nacer, que acumula durante la vida y que contribuyen a que realice su trabajo de manera eficiente. Éste indica que la familia es el primer productor de capital humano y que realiza una gran inversión en el mismo. Peiro (2008), menciona que la fuerza trabajadora española tiene un tremendo crecimiento en el capital humano y por eso está experimentando un importante desarrollo en su economía. Éste también explica que todo este desarrollo repercute en la psicología Industrial-Organizacional. Marazzi (2008), menciona que una de las áreas de mayor necesidad a desarrollar es el capital humano, y que debe impactarse con adiestramientos y otros instrumentos de desarrollo para maximizar los niveles de productividad del mismo. Igualmente García (2008), expone que se vive un momento histórico que necesita estimular la formación de un buen capital humano. Ahora bien ¿Por qué la Psicología Industrial puede colaborar con el desarrollo económico a través del desarrollo del capital humano?

Desde sus comienzos la Psicología I/O se consideró una rama que colaboraría con el esfuerzo del desarrollo socioeconómico de los pueblos al involucrarla directamente con la funcionalidad laboral. Ya entrando el nuevo milenio tan competitivo y retante, se hace necesario exponer que se comience con tan noble gestión de desarrollar las habilidades necesarias para el buen desempeño laboral desde los primeros años de vida y desde el primer grupo organizado, la familia. Rosende (2008), expone que la importancia del capital humano con respecto al nivel de educación y entrenamiento de la mano de obra en el proceso de crecimiento, ha sido destacada desde hace muchos años por los economistas. Sin embargo, en las últimas dos décadas se ha acentuado el énfasis en esta variable, al comprobarse que en la economía moderna, en la que el avance tecnológico es significativo, el nivel de calificación de los trabajadores es un determinante básico de las posibilidades de aprovechamiento de dichos adelantos. Así, los países cuya mano de obra muestra un bajo nivel de calificación, estarán limitados en sus posibilidades de progreso, quedando expuestos a los ciclos de precios de sus exportaciones, y al uso que hagan de dichos recursos.

Siendo así la disfuncionalidad familiar obstruye las posibilidades de adquisición de destrezas para el buen desempeño laboral desde los primeros años de vida, pues de acuerdo a Valdés (2008), el divorcio ha aumentado significativamente en los últimos años. Este expone que esto ha motivado a los investigadores a determinar de qué manera la experiencia de divorcio durante la infancia está relacionada con la salud subjetiva y conductual durante la adolescencia. Bredablick y Meland (1999; citados en Valdés 2008), encontraron diferencias significativas en relación a un grupo de adolescentes miembros de familias con padres divorciados. En los que se presentaban más quejas físicas y emocionales, menor bienestar psicológico y un desempeño escolar menos eficiente.

A estos efectos Spruijt y Goede (1997; citados en Valdés, 2008), analizaron las repercusiones del divorcio en la dinámica familiar. Utilizaron variables como la estructura familiar, la salud física y mental, las ideas de suicidio, el bienestar psicológico y la situación laboral en un grupo de adolescentes de



acuerdo a cuatro tipos de estructuras familiares: familias intactas y estables, familias intactas con conflictos, familias con un solo parent (divorciados), y familias reconstruidas. Los adolescentes miembros de familias divorciadas, presentaron más problemas relacionales y experiencias de desempleo.

Estos resultados no fueron tan significativos en los adolescentes miembros de familias intactas y con conflictos, así como en las familias reconstruidas. Por lo que se infiere que la funcionalidad familiar está directamente relacionada con la funcionalidad laboral. De igual manera se observa que cuanto más alientan los padres la expresión de necesidades y aspiraciones personales de sus hijos, mayor es la tendencia de estos últimos a volcarse a ellos para ser guiados y apoyados (Caprara, 1998; citado en Schmidt, Maglio, Messoulam, Molina y González, 2010). Por otro lado, Estévez-López, Murgui-Pérez, Moreno-Ruiz, & Musitu-Ochoa, (2007; citados en Schmidt, Maglio, Messoulam, Molina y González, 2010), expresan que la participación familiar funcional permite el desarrollo de un auto concepto positivo, característica muy necesaria para desarrollar liderato y buen desempeño académico.

McCurdy y Sherman (1996; citados en Valdez 2008), estudiaron el efecto de la estructura familiar en el proceso de individualización. Los componentes del proceso de individualización analizados fueron el apego a los padres, conflictos para lograr la independencia, timidez, identidad, y autoestima. Los resultados sugerían que los adolescentes miembros de familias intactas se percibían a sí mismos con más relaciones emocionales positivas con sus padres, que aquellos pertenecientes a familias divorciadas o reconstruidas. En este estudio se encontró que el apego, la identidad y los conflictos para lograr la independencia de los padres, estuvo asociada con la autoestima. Si comparamos estos hallazgos con el estudio de Bar-On (2004), quien encontró que las áreas que más colaboran en los niveles de productividad de los individuos son las emocionales y las sociales, pues no debe existir duda alguna que es la familia el escenario el que debe ser organizado para el buen funcionamiento laboral de sus miembros.

Sin embargo otra línea de investigación sugiere que no es la configuración familiar lo que determina la efectividad del funcionamiento familiar y el bienestar psicológico de los adolescentes, sino el estilo de relación parental (McFarlane, Bellísimo y Norman, 1995; citados en Valdés, 2008). A lo que se le puede añadir la influencia que se genera entre un líder y un seguidor a través de los estilos de liderazgo y liderato, Chiavenato (2001) y Werther y Davis (2000). De igual manera los conflictos de pareja están asociados con un elevado número de problemas de conducta en los hijos pequeños que posteriormente en la adultez, experimentan problemas con las relaciones interpersonales (Capspí y Elder; citado en Amato y Booth, 2001). Las relaciones interpersonales son un área sensible y de mucha relevancia en el mundo laboral y quien no las domina, de acuerdo a Bar-On (2004), no se apresta para un buen desempeño de sus funciones.

Metodología

La metodología aplicada fue una investigación cualitativa exploratoria siguiendo un diseño de base sistémico bajo la mirada de la Teoría Fundamentada. Este diseño tiene como propósito desarrollar futuras investigaciones basadas en datos empíricos y se aplica a áreas específicas (Glazer, 1967; citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2008). El mismo utiliza un procedimiento sistémico cualitativo para generar una teoría que explique en un nivel conceptual una acción, una interacción o un área específica. Esta teoría es denominada sustantiva o de rango medio y se aplica a un contexto más concreto. Ej. Teoría de los factores que forjan culturas organizacionales de empresas del centro de México (Hernández Sampieri, 2006; citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2008), basada en la Teoría formal de la motivación en el trabajo. Es el procedimiento el que genera el entendimiento de un fenómeno educativo, psicológico, comunicativo o cualquier otro que sea concreto (Hernández, Fernández y Baptista, 2008). Creswell (2005; citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2008), menciona que la teoría fundamentada es especialmente útil cuando las teorías disponibles no explican el fenómeno o planteamiento del problema, o bien cuando no cubren a los participantes o muestra de interés.

Para elegir la población se utilizó el muestreo por criterios (Creswell, 2005; citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2008). Ésta constó de diez familias de la zona sur y norte de Puerto Rico y de bajos

y medianos recursos económicos con hijos con promedios académicos específicos en cada una de las siguientes estructuras; Familia Tradicional Patriarcal, Familia Compuesta y Familia Monoparental.

Se otorgaron dos categorías socioeconómicas y dos categorías de niveles académicos. Primera categoría, *Familias Productivas* (papas trabajando y niños con índices académicos mayores de 2.50) y segunda categoría, *Familias No Productivas* (papas desempleados dependientes del estado y niños con índices académicos menores de 2.40), se entrevistaron seis productivas y cuatro poco productivas. En las categorías de Organizaciones informales de *Familias Productivas* se logró entrevistar a dos familias de cada estructura organizacional; dos patriarcales tradicionales, dos monoparentales y dos compuestas. Mientras que en las Organizaciones informales de *Familias No Productivas* la estructura organizativa de las cuatro fue monoparental. Se escogieron por participantes voluntarios.

Para llevar a cabo la investigación se realizó una investigación cualitativa exploratoria con un diseño de base sistemático. Se considera cualitativa porque es inductiva y exploratoria porque es la primera vez que se investiga el tema en cuestión (Hernández, Fernández & Baptista, 2008). Dicho diseño de base sistemático es donde las categorías tienen propiedades representadas por sub-categorías, las cuales son codificadas. Las sub-categorías proveen detalles de cada categoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2008). El nivel de investigación cualitativa fue uno intermedio porque se revisaron estudios previos donde se identificaron conceptos que fueron útiles para elaborar nuestro planteamiento ayudándonos a visualizar como han sido descritos y definidos tales conceptos por otros investigadores (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

La categoría central a investigar fue el tipo de organización. En este caso se investigó la organización informal familia. Ésta categoría central se dividió en dos categorías distintas y se definieron como sigue:

- **Categoría A. Organización Familiar Productiva.** padres que trabajan sin ayudas gubernamentales con hijos con promedios académicos de 2.50 hacia arriba.
- **Categoría B. Organización Familiar No productiva.** padres que no trabajan y dependen totalmente del estado con hijos con promedios académicos de 2.40 hacia abajo.

También se identificaron y definieron las sub-categorías como sigue:

- Sub-categoría uno: **Estructura Organizacional Familiar.** Patriarcal Tradicional, compuesta y monoparental.
- Sub-categoría dos: **Tipos de liderazgo y liderato.** Identificar los miembros reconocidos en el grupo como los líderes y qué tipo de liderazgo poseen además que tipo liderato se mantiene en su organización. Entre estos: a) Liderazgo Instrumental o Liderazgo expresivo; b) Liderato autoritario, democrático, Liderato Laissez Fare o una mezcla (Chiavenato, 2001).
- Sub-categoría tres: **Ambiente y Entorno.** Definir como los miembros de la organización perciben su ambiente social y físico.
- Sub-categoría cuatro: **Cultura Organizacional.** Identificar las características culturales que definen a la organización como familia incluyendo; estructura, costumbres, políticas, prácticas diarias, logros, fracasos, tradiciones, objetivos, entre otras (Werther y Davis, 2000).
- Sub-categoría cinco: **Comunicación.** Identificar el tipo de Administración Democrática, Autoritaria o Directiva y Estilos de comunicación comunes en la organización. Entre estas: Comunicación Ascendente, Comunicación Descendente y Comunicación lateral (Werther y Davis, 2000).
- Sub-categoría seis: **Visión y Misión de la Organización.** se indagó sobre si poseen o no una visión de lo que quieren proyectar y una misión o varias que desean alcanzar.

Se aplicó una hoja de datos sociodemográficos que incluyó; índice académico, ingreso, años de matrimonio, comportamiento social (uso de drogas, deserción escolar, entre otros) y estatus marital (dicha información se procesó en el programa de SPSS para aplicar las medidas de tendencia central a manera de record). Luego se procedió a llevar cabo una entrevista semi-estructurada con preguntas específicas y abiertas dirigidas a explorar el desarrollo organizacional, incluyendo sentimientos y emociones experimentadas durante el mismo. Se utilizó la técnica de grupo focal, el investigador se adentró en el ambiente tradicional del grupo a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

Resultados

En la primera sub-categoría, *Estructura Organizacional* todas las familias pudieron identificar cual era su estructura organizacional familiar. En esta área cabe señalar que en la *categoría A* se manifiestan los tres tipos de estructuras organizacionales; la patriarcal tradicional, la compuesta y la monoparental (dos de cada modelo). Mientras que en la *categoría B*, solo se entrevista a organizaciones con una sola estructura, la monoparental (por la dificultad de accesar las otras modalidades).

La segunda sub-categoría, identificación de los *Tipos de Liderazgo y Liderato* se concluye que la *categoría A* tienden a tener un tipo de liderazgo más expresivo, ya que suele manejarse tomando en cuenta el bienestar colectivo, el líder se enfocaba en mantener unido al grupo y reducir sus tensiones (González, 2008). Mientras que las de la *categoría B*, tienden a tener un tipo de Liderazgo Instrumental, donde usualmente es el líder es quien organiza las tareas que él entiende necesita para alcanzar las metas trazadas por el y luego los demás miembros del grupo lo siguen (González, 2008).

En los tipos de liderato que los miembros de las organizaciones familiares aplican a sus organizaciones se encuentra que la *Categoría A* hay una tendencia unánime a escoger una mezcla de liderato democrático con el liderato *laisser-faire*. Esta *Categoría A* se identifica en su totalidad con un tipo de liderato, democrático- *laisser-faire* (a pesar de poseer distintos tipos de estructura organizacional). Ya que todas alegan tener niveles de libertad, pero sin dejar de tener un estrato social organizado con líneas de mando.

En la *Categoría B* los hallazgos son totalmente contrarios a los de la *Categoría A*, ya que estos se identifican unánimemente con un tipo de liderato autoritario. Este tipo de liderato se define como puramente instrumental, el líder toma las decisiones, los subordinados deben obedecer sin cuestionar, de esta forma el líder cree que mantendrá el respeto (González, 2008). Este tipo de líder asigna las tareas, de modo impredecible para el grupo, es dominante elogia y critica la tarea individual de cada miembro de la organización, determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizarán en la ejecución (Chiavenato, 2001).

Otro hallazgo notable es el tipo de liderato elegido por las parejas de las *Organizaciones Familiares Productivas*, estas también llevan su relación de pareja con una técnica administrativa democrática/*laisser-faire*. Además en todas las estructuras analizadas en esta *Categoría A* los líderes tienen las mismas tendencias conductuales de liderato. Mientras que en la *Categoría B* no se puede ver la técnica administrativa aplicada en pareja, ya que todas son monoparentales.

Por otro lado se identifican las figuras de autoridad y los líderes a seguir en las dos categorías de familias. En la *Categoría A* la persona con autoridad y los líderes son los creadores de la organización. Mientras que en la *Categoría B* este orden jerárquico varía en algunos casos, ya que algunos subordinados (entiéndase los hijos), asumen roles y responsabilidades contrarias a su puesto dentro de la organización. En este caso algunos hijos son identificados como autoridad y líderes a seguir. Otro hallazgo fue la diferencia entre los subordinados de un grupo y otro con respecto a su visión de lo que es un líder. Para la *Categoría A*, el líder está adherido a características específicas de su personalidad. En cambio en la misma pregunta hecha a la *Categoría B*, las contestaciones son más dirigidas al status y el puesto dentro de la organización. En esta sub-categoría de los tipos de liderato, también se auscultan las características de los líderes. En la *Categoría A* los miembros del grupo describen a sus líderes más acorde con su contestación anterior de lo que es un líder, pues expresaron características de su personalidad. La tendencia fue hacia la aceptación de su figura de autoridad. Mientras que la *Categoría B* identifica su líder por las acciones adheridas al puesto en su organización y al poder que éste le da.

Otro hallazgo fue la diferencia en percepción con respecto a cuan agradables eran dichos estilos de liderato. En la *Categoría A* los subordinados (entiéndase los hijos), dicen estar conformes y contentos en la forma en que sus líderes los tratan. Estos expresaron tener libertad para tomar sus propias decisiones, sin sentirse solos en dicho proceso, ya que sus líderes siempre están disponibles para colaborarles y dirigirlos. En cambio en la *Categoría B* la mayoría de los miembros del grupo, alegan no

agradarles la forma en que están siendo administrados y la tendencia se inclina hacia una petición de cambio total de liderato.

Por lo antes expuesto se puede observar que el clima organizacional producido por las relaciones interpersonales entre los miembros de la *Categoría A*, aparenta estar en bastante armonía social y psicológica. De igual manera dichas características también dan pie a un buen nivel homeostático entre todos los miembros del grupo familiar, colaborando a su vez con la cohesión grupal o “engagement” (De Jesús, 2009). Mientras que en la *Categoría B* la visión es distinta, éstos tienden más a separarse de las normas del grupo y a su forma de funcionamiento produciendo un rechazo consciente e inconsciente a los estilos y maneras en cómo se administra el grupo.

Otro hallazgo fue la tendencia conductual actual que los subordinados repiten. Los subordinados de la *Categoría A* regularmente repiten conductas de la personalidad que ellos ven en sus líderes. En la *Categoría B* aunque también coincidieron en conductas que se pudieran correlacionar con las que ellos ven en sus líderes, las más emuladas son las dirigidas al ejercicio de poder.

Con respecto al Ambiente y Entorno hay diferencias marcadas de un ambiente a otro en las distintas áreas en las cuales se indaga en las dos categorías. Estas áreas son: aspectos físico, estructurales y socio demográficos, también se consideran las emociones y estados anímicos que les provoca dicho entorno. Con respecto a las cosas que les agrada de su entorno la *Categoría A*, coincide en mencionar aspectos decorativos, de higiene, la buena comida, los aparatos de entretenimiento, entre otros. Mientras que en la *categoría B* las áreas de mayor agrado se encuentran en el aspecto estructural de la vivienda en general. Se pudo observar que en la *Categoría A*, la gestión de acondicionar su ambiente es una faena constante y dirigida a mantener un buen clima organizacional. Mientras que en la *categoría B* solo se denota la necesidad de tener un espacio físico para vivir y no se estimula al grupo a incorporar otros elementos ambientales para su disfrute y desarrollo.

Otro hallazgo son las emociones que mencionan sentir las dos categorías de familias en su Ambiente y Entorno. En la *Categoría A* alegan que en su ambiente y entorno se sienten alegres, tranquilos, felices y contentos, todas emociones saludables. Mientras que la *Categoría B* presenta estados anímicos antagonistas entre sí entre estos; tranquilos, aburridos, tristes, alegres, ansiosos. Entremezclando emociones saludables vs otras no tan saludables.

Todas las familias de la *Categoría A* dicen sentirse así por la unión de los miembros de la organización familiar, el acceso a sus pertenencias y las áreas de descanso y comida. En las de la *categoría B* expresaron inconformidad con el ambiente general que rodea la vivienda. Lo que permite observar que dichas características del ambiente y el clima de sus organizaciones, si influyen en sus estados anímicos. Finalmente en esta sub-categoría de Ambiente y Clima se indaga sobre que harían ellos para mejorar su ambiente. La *Categoría A* se enfoca en la estructura de su residencia (ampliaciones, arreglos etc.), mientras que la *categoría B* en su ambiente comunal (lugar donde vive) y su estructura familiar.

En la cuarta sub-categoría investigada, Cultura Organizacional, se destaca que los miembros de las distintas organizaciones familiares tienen características culturales en común. Y que los de la *Categoría A* son los que más tienen cosas en común. En la *Categoría B* son menos las características en común mencionadas por sus miembros.

También se indaga sobre las diferencias de personalidad de los miembros de ambas categorías A (productivas) y B (no Productivas), para ver si en efecto esta diversidad era un obstáculo para su funcionalidad. El hallazgo al respecto es que en la *Categoría A* a pesar de que reconocen tener cosas que los diferencian estas no parecen ser detonantes para interrumpir su buen funcionamiento, ni como grupo, ni individualmente, ya que son menos las diferencias que las similitudes. Sin embargo en el caso de la *Categoría B*, éstas diferencias si parecen afectarlos, ya que al comparar las áreas en común vs las no en común, son más las que no tienen en común, lo que parece no ayudarles a crear una buena relación de grupo evitando la cohesión. Disminuyendo áreas como la identidad, la aceptación de los valores del grupo y las creencias, que son bien necesarias para el trabajo en equipo y su buen funcionamiento.

El próximo hallazgo tiene que ver con las emociones que les producen tener características en común. En la *Categoría A* todos coinciden en las emociones que expresaron por ser símiles, siendo éstas

en su mayoría emociones positivas. En la *Categoría B* las contestaciones son variadas y no coinciden entre sí y en su mayoría son emociones negativas. Es como si en los de la *categoría A* sientan orgullo en poseer tanta similitud como organización y los de la *categoría B*, sientan rechazo y poco orgullo de pertenecer ha dicho grupo.

El próximo hallazgo se asocia con la identidad organizacional o sea la “marca” que los distingue como organización. En la *Categoría A* se encuentra en todas las familias analizadas que su marca distintiva era la unión grupal. En la *categoría B* se puede mencionar la desunión como rasgo común más frecuente entre todas las observadas.

En la quinta sub-categoría, se busca indagar sobre los estilos de comunicación de los dos tipos de organización. Se encuentra que la *Categoría A* usualmente utiliza el tipo de comunicación lateral. Este tipo de comunicación es menos formal y se da a través de redes que a su vez son grupos de personas que establecen y mantienen contacto entre sí para el intercambio informal de información, por lo general sobre un interés compartido. Un participante alerta en redes puede tener acceso a personas influyentes y centros de poder con base en antecedentes comunes, lazos de amistad, funciones organizacionales complementarias o relaciones comunitarias (Weither y Davis, 2000). Este tipo de comunicación es la que se considera en la nueva Teoría de Redes Sociales (Peck, 2009). Lo que podría confirmar más aún la vida comunal de colaboración y ayuda mutua que solía llevar esta categoría.

En la *Categoría B* se práctica usualmente los otros dos tipos de comunicación. La descendente, que es la información que se inicia en algún punto medio o alto de la organización y que se disemina a niveles jerárquicos inferiores. La ascendente que se origina en niveles jerárquicos medios o bajos de la organización y tiene el objetivo de objetar a los superiores (Weither y Davis, 2000).

Finalmente en la sexta sub-categoría se indaga sobre la posible existencia de una delineación de metas y misión a seguir por los líderes de estas organizaciones familiares. Se encuentra que ambas organizaciones si tienen metas que quieren lograr y visión que quieren alcanzar. Otro hallazgo de esta área es cuando se indaga sobre la posible misión que los líderes de las dos categorías de familias, *A* y *B* tenían, para confirmar si estaba a la par con la visión. En la *categoría A* coinciden entre sí y su visión-metas está alineada. En cambio en la *categoría B* las contestaciones son variadas y no coinciden entre sí. Solo dos familias coinciden entre sí. Una de las familias alega no tener metas establecidas. La visión-meta de estas familias no productivas están más dirigidas a aspiraciones de logros económicos y materiales y su alineación variaba de familia en familia.

Discusion

Luego de estos hallazgos se puede tener una idea más acertada del tipo de formato organizacional que usualmente posee la organización familia y los instrumentos administrativos que aplican para su funcionalidad diaria y la de sus miembros. Por ejemplo las Familias Productivas utilizan estilos de comunicación más abiertos provocando mejores relaciones humanas entre los miembros y mayor funcionalidad en su desempeño diario tanto en sus trabajos como en la escuela. Lambert & Cashwell, (2004; citados en Schmidt, Maglio, Messoulam, Molina y González, 2010), mencionan que se ha visto que la percepción de los pre-adolescentes de una comunicación efectiva con los padres se asocia con una menor manifestación de comportamientos agresivos en la escuela. Por lo que podríamos inferir que comportamiento no agresivo colabora con un mayor rendimiento escolar. Tal como se reflejó en las *Familias Productivas* de este estudio. Por otro lado las *No Productivas* tienen estilos administrativos distintos tales como: comunicación ascendente y descendente, ambientes y entornos poco atractivos, jerarquía alterada, entre otros. Dicho formato organizacional en esta categoría parece provocar estados anímicos no aptos para estimular el nivel de productividad académica y laboral de sus miembros.

En fin el encontrar formatos organizacionales y administrativos concretamente en estas organizaciones llamadas familias y poder ver características de funcionalidad específicas de varios tipos de estos grupos nos permite tener una base teórica más clara para continuar investigaciones sobre el tema. De igual forma continuar indagando sobre los formatos organizacionales y administrativos de las

organización informal llamada familia y como éstos afectan el desempeño de sus miembros a nivel académico y laboral no se hace esperar. Moore y Parsons (2000), indican la necesidad de fomentar un uso más intensivo de métodos cualitativos para generar nuevos aportes cuantitativos.

Referencias

- Amado, P y Booth, A. (2001). *The legacy of parent's marital discord: consequences for children's marital quality*. Revista de Personalidad y Psicología Social 81:627-638.
- Bar-On, Z., (2004). *Una Mirada Amplia al Capital Humano Productivo*; Proquest Disertaciones y Tesis, Parte 0501, 72 páginas; Estados Unidos California: Universidad de California Berkely; Numero de Publicación numero: AAT 3146785.
- Chiavenato, I. (2001); *Introducción a la teoría General de la Administración*, 5ta edición.
- Davis y Newstrom (2001). *Comportamiento Humano En El Trabajo*. 10ma edición. McGraw Hill.
- De Jesus, Jaime (2009). *El Engagement de los Empleados en las Empresas*. El Nuevo Día, pág. E-1; 8/marzo/09.
- González, M. (2008). *Grupos y Organizaciones*. Accesado 19/11/08.
www.academic.upr.edu/~michaelg/HTMLObj-94Grupos-y-Organizaciones.ppt
- García Padilla, A. (2008). *Estimulan Investigación en Puerto Rico*. Accesado en la red, 12/11/08.
www.universia.pr/portada/noticia_actualidad.jsp?noticia=38725
- Guillen y Guil, C. (2000). *Psicología del Trabajo Para las Relaciones Laborales*. 1ra edic. , McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U.
- Hernández, Fernández y Baptista (2008). *Metodología de la Investigación*.4ta edic. McGraw-Hill/Interamericana, Editores, S.A. de C.V.
- Marazzi, M. (2008). *Modelos de Desarrollo Económico Regional*; XXV Asamblea Anual de Economistas de Puerto Rico, 22 de Agosto del 2008.
- McCarthy, P. (2007). *Brief Outline of the History of I/O Psychology*; Accesado en 9/12/2007.
www.mtsu.edu/~pmccarth_hist.htm
- Múgica, J.E. (2008). *Familia, Factor decisivo de una buena economía*; Fluvium.Org. accesado en 6/29/08. www.fluvium.org/textos/familias/fam/
- Peck, D. (2009). *Social Network Analysis*; Society for Industrial and Organizational Psychology, 24th Annual Conference, April 2-4, 2009, Sheraton New Orleans
- Peiro, M. (2008), *Work and Organizational Psychology in Spain: Bonding and Bridging Social Capital Within the W&O Psychology Community; Journal of Industrial-Organizational Psychologist*; July, 2008; page63-68, vol.46 num.1
- Rosende, F. (2008). *Capital Humano y familia: La Conexión Omitida*; Economía y Negocios. El Mercurio, 30 de octubre de 2007; accesado en 07/06/08. www.economiaynegocios.cl/noticias.asp
- Valdés, (2008). *Bienestar Psicológico los Adolescentes en Función de la Estructura Familiar*. Accesado el 17 /sept./2008. www.psicocentro.com/cgivin/artículos.ap?textos=art29001
- Schmidt, Maglio, Messoulam, Molina y González (2010). *La Comunicación del Adolescente con sus padres: Construcción y Validación de Una Escala desde un Enfoque Mixto*. Revista Interamericana de Psicología, 2010. Vol. 44, Núm. 2, pp.299, 311
- Werther W. y Davis, K. (2000). *Administración del Personal y Recursos Humanos*. 5ta edic, McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

Received: 09/10/2016

Accepted: 09/10/2016