



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Interacción trabajo familia y motivación para el trabajo en
colaboradores de una empresa privada de Chancay, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Ocmin Olano, Noelia (orcid.org/0000-0003-2584-1116)

Velasquez Alvarez, Andrea Karina (orcid.org/0000-0002-7482-9028)

ASESORA:

Mag. Valderrama Torres, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-7012-4357)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: Desarrollo

económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la oportunidad y permitirme llegar a culminar mi formación profesional. A mis padres, por ser el pilar, por demostrarme amor. A mi esposo por su apoyo incondicional. A mi compañera, Andrea porque formar parte del equipo en la investigación.

A mi recordado abuelo, Enrique Velásquez Anaya, por confiar en mí y apoyarme, por los sabios consejos que no olvidaré, por ser un pilar fundamental en mi vida personal como profesional. Estas siempre presente en mí, te dedico todos mis éxitos.

Agradecimiento

Agradecer a mi familia, quienes con sus palabras me han enorgullecido. A nuestra asesora de tesis por su orientación científica. A los maestros por sus conocimientos.

Agradecer a mis asesores, Elizabeth Valderrama, Damaris Mandamiento, Davis Velarde por sus conocimientos. A la Universidad César Vallejo por permitirnos crecer académicamente y a los docentes que compartieron sus conocimientos. A mis padres, José Velásquez e Isabel Álvarez por su apoyo y contribución en mi vida. A mi hermano, Carlos Daniel Velásquez por compartir sus experiencias. A mis abuelos, tíos, primos y demás familiares, que creyeron en mí, que siempre me apoyaron y contribuyeron en mi carrera. A mi compañera de tesis, Noelia Ocmin, quien fue el apoyo y complemento académico. Gracias a la vida por esta nueva oportunidad.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad	22
Tabla 2 Prueba de Rho de Spearman entre interaccion trabajo familia y motivación.	23
Tabla 3 Prueba de Rho de Spearman entre interaccion negativa trabajo familia y motivación	24
Tabla 4 Prueba de Rho de Spearman entre interaccion negativa familia trabajo y motivación	25
Tabla 5 Prueba de Rho de Spearman entre interaccion positiva trabajo familia y motivación	26
Tabla 6 Prueba de Rho de Spearman entre interaccion positiva familia trabajo y motivación	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022. Fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra de estudio de investigación fue de 130 colaboradores. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Interacción Trabajo familia (SWING) y el cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT). Los resultados concluyeron que no existe relación significativa, entre la Interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en los colaboradores de una empresa privada de Chancay, 2022. En conclusión: que no se encontró relación significativa entre las variables interacción trabajo familia y motivación para el trabajo porque los valores de p son mayores .05 ($p = .85$), a lo que corresponde es que aún no se ha podido equilibrar los roles de entre trabajo y la familia lo que permitiría que los trabajadores logren permanecer continuamente motivados en el ámbito laboral.

Palabras claves: Interacción, trabajo- familia, motivación para el trabajo.

ABSTRACT

The objective of this research was determine the relation between work-family interaction and work motivation in employees of a Private Company in Chancay, 2022. It was basic type, correlational level, non-experimental cross-sectional design. The research study sample was 130 collaborators. Two instruments were used: The Family Work Interaction Questionnaire (SWING) and the Work Motivation Questionnaire (CMT). The results conclude that there is no significant relation between work-family interaction and motivation for work in the employees of a private company in Chancay, 2022. Concluding: that there is no significant relation between the variables work-family interaction and motivation for work because the p values are higher than .5 ($p = .85$), which could be due to the fact that work roles such as family roles have not yet been balanced, which would allow workers to remain continuously motivated in the workplace.

Keywords: Interaction, work-family, motivation for work.

I. INTRODUCCIÓN

En uno de los antecedentes internacionales elaborado por Rodríguez (2018) manifiesta que las dificultades sociológicas como: la economía, la educación, la vida en sociedad, fueron generando grandes cambios en los países mundialmente, viéndose afectado el aspecto interno (familia) y externo (trabajo). La vida personal-familiar y la de empleados han llegado a desvanecer roles y han creado entornos pocos llevaderos. El entorno familiar se ha visto afectado por el incumplimiento de roles que no satisface a los integrantes de la familia como el poco tiempo para los integrantes del núcleo familiar; y el entorno laboral amenazado por la desmotivación para cumplir con sus funciones como empleados, tales como: enfrentar largas horas de trabajo, carga laboral, horarios no flexibles, incumplimiento con los objetivos de la empresa; lo que ha conllevado aun desequilibrio entre la interacción trabajo-familia. Es importante la interacción entre el trabajo que demanda tiempo, pero es obligatorio, y además genera logros y beneficios emocionales y la familia que al ser la célula básica de la sociedad es un espacio de interacción social, educativo, recreativo y seguro, no se vean afectados, sino que se busque un equilibrio.

Sánchez (2017) manifiesta que, en América Latina, los trabajadores corren riesgos psicosociales en la esfera del trabajo y la familia. Por un lado, el empleado se ve amenazado por una desmotivación laboral, ya que la lucha por cumplir objetivos empresariales distorsiona las funciones de la vida familiar. Los compromisos y responsabilidades laborales y familiares pueden llegar a afectar el equilibrio entre los miembros de la familia y su mundo laboral, acarreando consecuencias como falta de calidad de tiempo entre sus miembros, desequilibrio emocional, ausencia parental, entre otras, generando muchas tensiones. Existe un deficiente nivel de interacción que se vincula con altos índices de conflicto en la familia y menos índice de satisfacción en la vida cotidiana, altos índices de desmotivación laboral como menos producción en el trabajo y poca creatividad en el diseño de los productos a la venta.

Andrade y Landero (2015) manifiesta que la interacción trabajo-familia está relacionada con los roles y consecuencias que existen entre lo público y lo privado de un trabajador, entre la labor que cumple como trabajador y su labor como miembro de la familia. Por un lado, los roles como trabajadores como: años de servicio, compromiso con la empresa, etc. y, por otro lado, las funciones como integrante o jefe del hogar como: roles socializadores, de protección, educativo, emocional, etc., van produciendo que se vulneren y se pongan en riesgo ambas o al menos una de ellas. Es necesario reconocer los aspectos del ser humano, tanto desde la esfera familiar como la laboral, estos forman parte del desempeño recíproco de funciones compartidas, de la reciprocidad de estas características va a depender que las funciones en ambas esferas lleguen a ser positivas o negativas.

En Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018) muestra que, creció la tasa de trabajadores de 13 mil a 17 mil individuos que vienen laborando de manera económica, es decir existe cada año la disposición de poseer un trabajo y ejercerlo en un determinado campo laboral, lo que supondría que pudiera también variar la interacción del trabajo en la vida familiar y va siendo afectado el tiempo que se dedica al hogar y al mundo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2009) expresa que varían la dinámica del mundo laboral y la productividad, donde crece rápidamente los conflictos entre el hogar y el trabajo. Señala más aún que, esto se debería al crecimiento de los cambios y niveles laborales en los últimos veinte años, lo que trajo como consecuencia el desequilibrio y pérdida de control sobre el tiempo que se destina al mundo laboral.

Los colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022 Chancay, se dedican a las siguientes labores: abastecimientos, alimentación y servicios básicos de alimentación; sus labores han sido arduas en estos últimos años, puesto que a pesar del confinamiento por la pandemia debieron continuar trabajando para abastecer a la población de alimentos, incluyendo largas horas de trabajo, para llegar a los niveles de producción solicitada. Esta carga laboral tal vez ha interferido con la dedicación, momentos de ocio hacia sus familias; conllevando a la desmotivación en el trabajo, relacionándose con las condiciones de trabajo como: exceso de cansancio físico, interfiriendo en su

desempeño o relación con su familia y su vida personal, lo que podría reflejar bajos niveles de compromiso autónomo en la empresa.

Por lo anterior se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022?

Se justifica teóricamente porque ayudó a ampliar los conocimientos acerca de la variable interacción trabajo familia y motivación para el trabajo en la unidad de análisis que son los trabajadores de una empresa privada de Chancay.

Justificación social: ya que, se planteó al departamento de recursos humanos de la empresa privada Chancay la creación de una oficina Socio-cultural, para atender a los trabajadores en relación a la labor que desempeña en el trabajo como en la familia; como iniciativa de establecer en las organizaciones óptimas mejoras en los trabajadores para el cumplimiento de responsabilidades familiares y también laborales.

Justificación metodológica ya que se usó la técnica de la encuesta, a través de los dos cuestionarios, obteniendo información que será procesada para comprobar la relación que existe entre las variables que son materia de investigación.

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022. Donde los objetivos específicos fueron: a) Describir la interacción trabajo familia que predomina en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, b) Identificar el tipo de motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, c) Determinar la relación entre la interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, d) Mencionar la relación entre la interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, e) Identificar la relación entre la interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022 f) Describir la relación entre la

interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.

Como hipótesis general planteamos existe relación significativa entre la interacción trabajo familia y la motivación para el en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022. Donde las hipótesis específicas fueron: a) Existe relación significativa entre la interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, b) Existe relación significativa entre la interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, c) Existe relación significativa entre la interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022, d) Existe relación significativa entre la interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano nacional se hallaron los siguientes antecedentes:

Salinas (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la interacción trabajo – familia y la regulación emocional en trabajadores de la empresa Ascope-Lima. La muestra estuvo conformada por 130 trabajadores y el tipo de estudio fue básico, de diseño no experimental, de nivel correlacional-transversal. Uso el cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING) y Cuestionario de Autorregulación Emocional (ERQ) de Gross y Thompson. Obteniendo los siguientes resultados: se demostró que existe relación directa solo en la dimensión interacción negativa trabajo familia con la regulación emocional, asimismo una relación inversa con la dimensión interacción negativa familia trabajo con la dimensión evaluación cognoscitiva. El autor concluyó que existe una asociación directa entre las variables 1 y 2. Además existe una asociación directa entre la interacción negativa trabajo - familia con la supresión, una correlación inversa con la reevaluación cognitiva y una correlación directa con evaluación cognoscitiva.

Núñez (2019) realizó una investigación con la finalidad de conocer la influencia entre riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones interacción trabajo familia-Surquillo-Lima. Se trabajó con una muestra de 330 personas. La metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo descriptiva y nivel correlacional. Los resultados evidencian que no existe relación significativa entre el riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones Interacción negativa trabajo familia, interacción negativa familia – trabajo, interacción positiva familia – trabajo. Uso el cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING). Asimismo, hallo una relación significativa con una correlación escasa entre el riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo familia, llegando a concluir que, no existe significancia entre el

riesgo de adicción al trabajo y las dimensiones Interacción familia trabajo. Además, no hay una relación significativa baja entre riesgo de adicción al trabajo y la dimensión interacción positiva trabajo - familia.

Carrasco e Ingunza (2019) demostraron en su estudio que se trataba de un cuestionario español psicométrico, descriptivo y correlacional «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING) adaptado por Bernardo Moreno Jiménez para evaluar las relaciones trabajo-familia. Sus propiedades psicométricas se estudiaron con una muestra de 343 trabajadores de una empresa minera en La Libertad, Perú. El proceso de validación del cuestionario incluyó un análisis de validez de contenido utilizando el criterio de los jueces utilizando el coeficiente V de Aiken. Analizaron las estadísticas descriptivas de los ítems, específicamente la media, la mediana, la desviación y el error estándar. La investigación se centra en la importancia de estudiar el conflicto trabajo-familia se debe a que en todas las organizaciones no hay una atención al tema de la familia y cómo este interfiere en el trabajo. Por lo tanto, al conocer si un trabajador tiene el conflicto trabajo-familia de interacción positiva o negativa, ayuda a la organización a mejorar las condiciones en el aspecto de los riesgos psicosociales

Charaja y Mamani (2016) investigaron con el objetivo de conocer las actitudes de los colaboradores de la Dirección Regional de Turismo- Puno y la motivación laboral, aplicando un estudio de tipo descriptivo, de nivel correlacional, emplearon una muestra de 26 colaboradores, usaron el Cuestionario de motivación laboral RMAWS, obteniendo como resultados: los colaboradores poseen una actitud regular, no se sienten ni satisfechos, ni insatisfechos, asimismo destacan las dimensiones de relaciones interpersonales e

intrapersonales, en algunas ocasiones existe motivación en las dimensiones fisiológicas y de estima, llegando a concluir que los colaboradores poseen una actitud ni tan satisfechos, ni poseen satisfacción en las dimensiones de carisma. Los colaboradores tienen satisfacción y motivación con los factores internos, propios de sí mismo y existe una insatisfacción desde el aspecto externo.

Así mismo se encontraron los siguientes antecedentes internacionales:

Thamrin y Riyanto (2020) elaboraron un estudio con el objetivo de conocer si el desempeño laboral influye en la motivación laboral de los trabajadores-Indonesia. Trabajaron con una muestra de 139 trabajadores. Se aplicó el tipo de investigación de básica, de nivel descriptiva, usaron el Cuestionario de motivación laboral RMAWS obteniendo como resultados que el desempeño laboral está regido por la evaluación periódica que realiza la empresa y la motivación laboral más significativa es la motivación extrínseca, siendo entre sus dimensiones la más notorias, los incentivos económicos, la jerarquía de puestos y roles de ascensos. Llegando a concluir que existe relación positiva entre el desempeño y la motivación laborales.

Anastasio et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo determinar si la motivación, la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia influyen en el compromiso y la vinculación laboral de los trabajadores-Ecuador. Emplearon una muestra de 165 empleados. Usaron el cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING). Se aplicó el tipo de investigación descriptiva, correlacional de enfoque cuantitativo, en los resultados se manifiesta que existe relación positiva y significativa entre motivación, satisfacción laboral y el conflicto trabajo familia, concluyendo que hay influencia entre la satisfacción laboral,

motivación y la esfera familiar de manera positiva, ya que a pesar de obtener horas extras y roles laborales extensos los padres destinan tiempos para las funciones del hogar.

Rodríguez (2018) realizó un estudio con el objetivo de conocer la relación entre la interacción positiva trabajo-familia y el engagement de los trabajadores-Chile, la muestra estuvo representada por 98 trabajadores y se aplicó el tipo de investigación teórica, de nivel correlacional. Uso el cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING). Los resultados evidenciaron que la interacción positiva trabajo familia es la más predominante entre las 3 dimensiones restantes, asimismo el 43% de trabajadores lleva bien la relación de trabajo con la relación de la familia, compartiendo y dedicando espacios en ambas esferas. Conclusiones no se halló una interacción familia trabajo en 3 dimensiones, sin embargo, en la dimensión interacción positiva trabajo familia si como también en los aspectos laborales y familiares, y por otro lado evidencian no sentirse con una buena satisfacción laboral.

Valle (2021) manifiesta que la interacción trabajo familia es un desarrollo, donde la conducta de un empleado en una esfera como la de la familia puede participar en direcciones que pueden ser eficaces o no, y que también se hayan experimentado en la esfera del trabajo.

Greenhaus et al. (2005) definen a la interacción trabajo familia como el desarrollo de la actitud de un individuo en un centro laboral o domicilio donde intervienen hechos o acontecimientos que puede ser positivos o negativos, dando formación a las experiencias en las esferas, tanto laboral como familiar. Greenhaus et al. (2005) manifiestan que la persona es quien se compromete y satisface desempeñando el papel en ambas esferas.

Dando la probabilidad de asignar valores positivos o negativos a un equilibrio, desde una perspectiva de tiempo, participación y satisfacción. En la que, dada una relación negativa en la participación en uno de estos roles dificulta la realización del otro, produciendo rigidez y reduciendo la satisfacción como el bienestar. Así mismo, si la relación es positiva los individuos poseen la probabilidad de pasar mayor tiempo con la familia que en el campo laboral, ya que, satisface una mayor calidad de vida. Así mismo manifiestan que las dimensiones de la variable interacción trabajo familia son 4: interacción negativa trabajo familia, interacción negativa familia trabajo, interacción positiva trabajo familia e interacción positiva familia trabajo. Interacción negativa trabajo familia: donde las energías del desempeño laboral crean dificultades o roles negativos hacia la familia, presentándose irritabilidad en el hogar, horas extras de trabajo, poca atención en tareas de la casa, escasa presencia de actividades sociales con los demás. Dedicación más al aspecto laboral o como trabajador que a las demandas del hogar. Poca energía para la recreación familiar, por ejecutar quehaceres del trabajo. Exceso de tiempo laboral frente a las actividades Los roles del trabajo imposibilitan la duración para descansar en el hogar. Interacción negativa familia trabajo: donde la irritabilidad laboral, esa iniciada por la interacción negativa en el hogar, la ausencia de atención en las actividades del trabajador. Los impedimentos de relacionarse con los miembros del hogar y relaciones interpersonales van afectando el desempeño del trabajador, así como su motivación para el trabajo. Interacción positiva trabajo familia donde el vínculo entre los laboral y lo familiar es creado por una relación positiva gracias a que la motivación de los diferentes roles realiza una tarea acorde con las del hogar, trayendo consigo una buena relación laboral. Interacción positiva familia trabajo: el vínculo entre familia y trabajo es representado por una relación positiva siempre

y cuando los indicadores familiares como responder a responsabilidades del hogar, participar de compromisos del hogar produzca motivación para las actividades como trabajador.

Vega (2019) definen que la interacción trabajo familia como la suma de experiencias para ejercer roles en los ámbitos familia trabajo donde buscan alcanzar un equilibrio eficiente. Proponen dos clases: el enriquecimiento trabajo-familia: ocurren cuando se obtiene una satisfacción laboral que acarrea mejorar en su rol como empleado, así mismo se logran mejoras en la función laboral transmitiéndose sentimientos positivos a la vez en la esfera familiar, y el enriquecimiento familia-trabajo: ocurren obteniendo satisfacción y mejoras en el hogar y estos a su vez se trasladan a la esfera como trabajadores.

Revuelto (2018) manifiesta que la teoría de roles de Katz y Kahn, en la interacción trabajo familia, aporta mencionando que los patrones o funciones en el trabajo y en la familia son resultantes de estudios por separado, puesto que se encuentran enfrentados por que el individuo debe cumplir con sus roles en dos direcciones y demostrar que deben guardar equilibrio causando conflictos e insatisfacciones en el desempeño de sus funciones en ambas esferas, lo cual demanda al cumplimiento, generando presión en los procesos psicológicos. Esto puede originar que el desarrollo de otra función se complique, dando lugar al conflicto. Al inicio los estudios acerca de interacción trabajo familia fue verlas de manera unidireccional poniendo importancia como la parte negativa de las funciones laborales afectan en los hogares. Hoy ya se reflexiona desde un punto bidireccional, ya que dichas dimensiones conforman parte de un mismo individuo.

Greenhaus y Powell (2016) manifiestan que un enriquecimiento entre trabajo-familia es la cohesión entre el nivel esperado que puede alcanzar la esfera familiar como la laboral, desde las prácticas flexibles en los recursos humanos que pueden asignarles en la esfera de la satisfacción laboral y los compromisos de roles familiares asignados en el hogar por todos sus participantes se hacen llevaderos.

Para la variable motivación para el trabajo de Fernando Toro (1992) el autor define a la motivación para el trabajo como el deseo que poseen los individuos y se activa por factores internos y externos, es así como la conducta motivada es efecto de causantes internas pero complejas, constituidas por aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de la persona. Así mismo manifiesta que la motivación para el trabajo posee tres dimensiones: uno las condiciones motivacionales internas, medios hacia la obtención y retribución aspiradas en lo laboral y condiciones motivacionales externas. La primera expresa las experiencias emotivas de aprobación o desaprobación en el rol laboral, en estas condiciones se mencionan al logro, al poder, a la afiliación, a la autorrealización y el reconocimiento. El logro: se expresa con la conducta y acción donde realizar la tarea laboral distingue la actitud para compararse con otros y también poder llegar a cumplir el éxito con eficiencia y eficacia. El poder: se expresa en las actitudes de aspiración y conductas de dominar y controlar a los individuos o grupos, así mismo las retribuciones económicas son un factor influyente para desempeñar control laboral. La afiliación: se expresa por las formas de ejecutar comportamientos para alcanzar a instaurar buenas relaciones interpersonales donde los trabajadores se sientan satisfechos. La autorrealización: se expresa por potenciar actitudes que dirijan los conocimientos para encontrar acrecentar el rendimiento del servicio que brinda la institución. El

reconocimiento: se expresa mediante el ímpetu de poder realizarse con el objetivo de ser reconocido por el grupo, requiere ser aceptado y admirado por el rol o función que cumple o por la eficacia y eficiencia del como lo realiza. La segunda, son los medios que están más implicados en la motivación para el trabajo, para dedicarse al rol, aceptar las jerarquías, aceptar la política de la institución y otros. La dedicación a la tarea: donde los trabajadores se sienten motivados por que poseen habilidades, destrezas y capacidades, se dedican, toman iniciativas que responden a realizar las tareas con ánimo y vigor. La aceptación de la autoridad: expresar la conducta que declara aceptar las jerarquías institucionales, así como la implementación y actitudes que implican admitir la unión que poseen con los que dirigen formalmente la organización. La aceptación de conductas axiológicas: donde se expresa la conducta que dirigen el conjunto de redes axiológicas y deontológicas que conllevan a cumplir y a pertenecer a la institución, evitando que pueda causar malestar de servicio para cualquiera de los agentes laborales. La requisición: donde se expresa la obtención de retribuir lo deseado ante situaciones de convencimiento en lo personal como en lo grupal. La expectativa: donde se expresa conductas que presentan perspectivas para confiar y la actitud por ser pasivas frente a la visión y misión institucional lo cual está definido y señalado por quien o quienes dirigen la organización. La gratificación viene porque los que dirigen han observado un buen desempeño y son ellos quienes dan el valor agregado al trabajador. La tercera son las motivaciones donde las labores son recompensadas por iniciativa y buen desempeño. La supervisión: expresa la importancia que le trabajador puede llegar a atribuir al comportamiento de prestigio, de cortesía, por investigación, exploración por parte de quienes dirigen la institución laboral que posee un vínculo muy estrecho con el empleado. El grupo de trabajo: expresa buenas relaciones

entre los empleados que permitan la pertenencia de filiación a un grupo lo que genera la confianza y autorrealización hacia los demás, trabajar en grupo no es pensar igual sino sumas esfuerzos para compartir un mismo ideal. El contenido del trabajo: expresa las características intrínsecas laborales que se presentan como, por ejemplo: el rol que cumple, la función, la autonomía. Se da importancia y relevancia al empleado por que realiza en su función laboral. El salario: los pagos o salarios se encuentran unidos al reconociendo y rol que cumple el empleado, según categoría profesional, oficio, etc., recompensándolo por su ímpetu, creatividad, imaginación para desenvolverse y poner al servicio de la comunidad su rol. La promoción: donde se expresa promover, ascender laboralmente al empleado. El rol que desempeña faculta que las posibilidades de proyectos que desean alcanzar sean más cercanas y pueden ir desenvolviéndose con mucha más responsabilidad.

Gabini (2020) manifiesta que la motivación para el trabajo es aquella donde el factor individual es el que moviliza, guía los deseos personales para realizarlos, ejecutarlos con satisfacer logros y autorrealizaciones. Es aquella donde la voluntad es la tarea que guía la ejecución de los actos y donde los esfuerzos por alcanzar objetivos son superados por la capacidad de buscar el afán para sentirse satisfecho por cualquier clase de obligación personal. Es aquella guiada por la energía interna y externa del comportamiento humano y donde sus factores como personalidad, proyecto de vida son los pilares de conducción de la actitud motivadora.

Andrade y Landero (2015) expresa que la motivación son los impulsos que movilizan para conseguir un logro o conseguir el poder. La motivación para el logro es

aquella donde los individuos buscan el éxito al desarrollar sus funciones, roles o actividades, se crean estrechamente responsabilidades muy fuertes porque les interesa hacer las cosas bien y se sienten motivados por asumir objetivos y metas a largo plazo con el don de cumplimiento. Los trabajadores con actitud para el logro se identifican con capacidades y destrezas positivas hacia el cumplimiento de metas y su manifestación es siempre mayor cuando asume alegremente actividades que demanden trabajo en equipo, Les gusta cumplir roles de excelencia, sus labores son realizadas satisfactoriamente y aceptan responsabilidades con agrado. La motivación por poder es aquella donde los trabajadores se involucran con lo laboral para obtener reconocimiento de las personas, poco a poco su motivación por pertenecer a un grupo de estatus mayor lo impulsa a luchar por sus ideales para ganar. Los pensamientos por el poder personal emiten compromisos con habilidades de mente positiva como soy un buen líder, soy un buen trabajador. Y los pensamientos por el poder desde un poder socializado propala las relaciones sociales y admiten que permitan pertenecer al grupo por aprobación.

Vesga (2017) expresa que la teoría de modelos por McGregor está direccionada por la forma como las actitudes orientadas por la motivación están diferenciadas por el rol que cumplen en la dirección y también por el rol que cumplen las actividades, clasificándolas en dos modelos: dirección X y el trabajo Y. Vesga (2017) manifiesta que la dirección X expresa características como: los trabajadores no ven atractivos sus labores, se sienten obligados y coaccionados para cumplir con su función, no les gusta admitir responsabilidades, por consiguiente, estas acciones no lo hacen sentir motivados ni cumplir con objetivos o metas institucionales. La dirección Y, expresa gran compromiso

con la organización laboral, pueden resolver dificultades rápidamente, las labores a las que se comprometen a ayudar a desenvolverse con creatividad y mucha inteligencia.

Charaja y Mamani (2016) manifiestan que la motivación se traduce en una necesidad o impulso que suele presentarse o activarse en cada individuo, y la motivación en el trabajo se da por una combinación de factores como: esfuerzos positivos o negativos, mejoras, compromisos, satisfacción en el puesto, que llegue a alcanzar metas individuales como profesionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: básica

Concytec (2018) define a la investigación básica como el conocimiento que comprende estudios de fenómenos o hechos observables con el objetivo de incrementar conocimientos científicos.

Diseño de investigación: no experimental transversal correlacional

Hernández y Mendoza (2018) definen al diseño no experimental como aquel diseño que no manipula deliberadamente las variables independientes, en forma intencional.

Carrasco (2014) define al corte transversal como aquel que se emplea para desarrollar trabajos investigativos de acontecimientos de un hecho real, en un momento y espacio geográfico determinado

Hernández y Mendoza (2018) definen al diseño correlacional, como aquel que tiene el propósito de mostrar, examinar o medir el nivel entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Interacción Trabajo familia

Definición conceptual

Geurts et al. (2005) definen a la interacción trabajo familia como el desarrollo de la actitud de un individuo en un centro laboral o domicilio donde intervienen hechos o acontecimientos que puede ser positivos o negativos, dando formación a las experiencias en la esfera laboral como familiar.

Definición operacional

Se midió a través del Cuestionario de Interacción Trabajo familia (SWING) de los autores Geurts et al. del año 2005. Consta de 4 dimensiones: Interacción negativa trabajo familia, Interacción negativa familia trabajo, Interacción positiva trabajo familia e

Interacción positiva familia trabajo. Constituido por un total de 22 preguntas. Para la dimensión Interacción negativa trabajo familia 8 preguntas, para la dimensión Interacción negativa familia trabajo 4 preguntas, para la dimensión Interacción positiva trabajo familia 5 preguntas y para la dimensión Interacción positiva familia trabajo 5 preguntas. Con una escala de medición de Intervalo.

Variable 2: Motivación para el trabajo

Definición conceptual

Toro (1992) define a la motivación para el trabajo como el deseo que poseen los individuos y se activa por factores internos y externos, es así como la conducta motivada es efecto de causantes internas pero complejas, constituidas por aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de la persona.

Definición operacional

Se midió a través del Cuestionario de Motivación para el trabajo de (CMT) de Fernando Toro Álvarez del año 1992. Constituido por 3 dimensiones: Motivaciones internas, Reconocimiento y Motivaciones externa. Consta con un total de 15 preguntas. Para la dimensión Motivaciones internas, preguntas del (1 al 5), para la dimensión Reconocimiento preguntas del (6 al 10) y para la dimensión Motivaciones externa preguntas del (11 al 15). Con una escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) define a la población como el conjunto de elementos donde existen semejanzas en sus características y están limitadas por el problema y objetivos de la investigación. La población de estudio es finita porque lo constituyen todos los colaboradores de la empresa privada de la ciudad de Chancay que hasta el año 2022 vienen laborando. Existe un total de 510 trabajadores, 450 con la denominación de operativos y 60 administrativos. Los operativos están divididos en: el área benéfico 100

trabajadores, en el área de empaque 130 trabajadores, entre trozado y filete 130 trabajadores y en el área de further 90 trabajadores.

Criterios de inclusión: Trabajadores que pertenecen al área de trozado y filete que se encuentren laborando actualmente y que acepten participar en la investigación a través de dar consentimiento a la participación.

Criterios de exclusión: Trabajadores de las áreas de benéfico, empaque, further y administrativos de la empresa privada de Chancay. Así también los trabajadores que no accedan a participar en el estudio.

Muestra

Para Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que obtener muestras representativas de la población estudiada cuando hay interés por generalizar los resultados de una investigación a un universo más amplio. Para la investigación la muestra fue compuesta por 130 trabajadores del área de trozado y filete de la empresa privada de Chancay.

Muestreo

Hurtado y Toro (2007) manifiestan que el muestreo probabilístico intencional es aquel en el que la muestra no se elige al azar, sino que, por razones determinadas, el investigador decide quienes serán los integrantes.

El tipo de muestreo que se uso fue intencional, ya que la muestra elegida fue a criterio de los investigadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue la encuesta, definida por Tamayo y Tamayo (2003) como aquella que nos ofrece respuestas descriptivas a través de un orden con un propósito específico.

Se recolectó la información utilizando el cuestionario, definida por Hernández y Mendoza (2018) como una base de preguntas en forma escrita, donde las personas

ofrecen su apreciación sobre un tema específico. Para la investigación se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo familia (SWING) de Geurts et al. (2005) y el Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT) de Fernando Toro Álvarez (1992).

VALIDEZ

Se obtuvo a través de la validación de contenido a cargo del juicio de expertos en Psicología organizacional, siendo responsables los siguientes psicólogos: Falero Virhuez Eydher Kenedin, Miguel Ángel Mihashiro Maguiña y Edward De La Cruz León, quienes recibieron un formato para acreditar la validación de ambos instrumentos de medición, que incluyeron: carta de presentación, matriz de consistencia, instrumentos de investigación, ficha técnica y matriz para validación.

CONFIABILIDAD

Se aplicó los instrumentos a la muestra, obteniendo como resultados valores de (0.907) a través de la Prueba de Alfa de Cronbach para el cuestionario de Interacción trabajo familia y sus dimensiones, ya que presentan valores mayores a 0.8; el instrumento posee una alta confiabilidad. Así mismo, para el Cuestionario de motivación para el trabajo y sus dimensiones se obtuvo valores de (0.952) a través de la Prueba de Alfa de Cronbach, ya que presentan valores mayores a 0.8; el instrumento posee una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

El presente estudio se ejecutó comunicando la autorización hacia la empresa privada del sector avícola mediante un escrito formal respaldando la realización de la investigación. Se hicieron las gestiones respecto a las fechas para la aplicación de los instrumentos al personal. El instrumento se aplicó de manera colectiva y online a los trabajadores que aceptaron participar voluntariamente, comunicando la finalidad, las instrucciones de las pruebas y finalmente el consentimiento informado. Así mismo se solicitó la autorización para la aplicación de los instrumentos a los autores de los cuestionarios.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicaron los dos instrumentos a la muestra elegida, luego se procedió a vaciar los datos en la base del programa Excel, luego fueron procesados a través del software SPSS en su versión 26. Para el análisis descriptivo de las variables se usaron las medias y desviación estándar para ambas variables, así mismo, se determinó usar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra se ajustó a la normalidad y supera a 50 sujetos. Así mismo se usó el coeficiente de Rho de Spearman para medir la asociación lineal de rangos, números de orden, de la muestra y compararlos.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación obtuvo el permiso del director de recursos humanos de la empresa privada de Chancay, se utilizó un consentimiento informado para la muestra de investigación, se explicó que la recolección de información es estrictamente confidencial, anónima y para fines de la investigación; dando cumplimiento al principio básico de la declaración de Helsinki, donde se respeta la seguridad de los participantes de la investigación.

Asimismo, se analizó la validez, fiabilidad y credibilidad de los datos que se elaboraron considerando las referencias del estilo APA (séptima edición).

Colegio de Psicólogos del Perú (2015) donde se manifiesta que la investigación no incurrirá en falsificación ni plagio de contenidos y resultados, haciendo respetar el artículo 26 del Código Ético del Psicólogo, el cual menciona, que sólo después de haber obtenido permiso explícito se publica la identidad de los sujetos de investigación. Cuando los datos se publican sin permiso de identificación, el psicólogo asume la responsabilidad de salvaguardar adecuadamente sus fuentes.

Maldonado (2021) explica que uno de los principios éticos es la beneficencia, que consiste en todo el esfuerzo para lograr el bienestar de las personas, no buscando causar ningún tipo de daño y lograr el máximo beneficio con el menor riesgo de los participantes.

Las investigadoras desean hacer llegar sus propuestas de mejora para la empresa de Chancay buscando mejorar la relación entre las variables de trabajo familia y motivación

para el trabajo de los empleados de la empresa, con el único objetivo de buscar el bienestar de ellos como el de su familia.

IV. RESULTADOS

TABLA 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Interacción trabajo familia	.085	130	.023
Interacción negativa trabajo-familia	.185	130	.000
Interacción negativa familia-trabajo	.155	130	.000
Interacción positiva trabajo-familia	.140	130	.000
Interacción positiva familia-trabajo	.114	130	.000
Motivación	.114	130	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 1 se observa la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov bajo este procedimiento se clasificaron los datos obtenidos ya que presentan mayor a 50 casos, obteniendo como resultado que los puntajes en cada una de las variables presentan un nivel de significancia menor al .05.; donde la distribución no fue normal, por lo que se aplicó la estadística no paramétrica para la comprobación de hipótesis.

TABLA 2*Prueba de Rho de Spearman entre Interacción trabajo familia y Motivación*

			Motivación
Rho de Spearman	Interacción trabajo familia	Coefficiente de correlación	-.016
		Sig. (bilateral)	.857

Los resultados de la Tabla 2 muestran un coeficiente de correlación, según el Rho de Spearman de .016, así como un nivel de significancia de $p = .085 > .005$. Por consiguiente, se evidencia que no existe relación significativa entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.

TABLA 3

Prueba de Rho de Spearman entre la interacción negativa trabajo familia y motivación

			Motivación
Rho de Spearman	Interacción negativa trabajo-familia	Coeficiente de correlación	-.146
		Sig. (bilateral)	.097

Los resultados de la Tabla 3, muestran un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de -.146, así como un nivel de significancia de $p = .009 > .005$. Por consiguiente, se evidencia que no existe relación significativa entre la interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo en colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022

TABLA 4

Prueba de Rho de Spearman entre la interacción negativa familia trabajo y motivación

			Motivación
Rho de Spearman	Interacción negativa	Coefficiente de correlación	.045
	familia-trabajo	Sig. (bilateral)	.061

Los resultados de la Tabla 4 muestran un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de .045, así como un nivel de significancia de $p = .614 > .05$. Por consiguiente, se evidencia que no existe relación significativa entre la interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo en colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.

TABLA 5

Prueba de Rho de Spearman entre la interacción positiva trabajo familia y motivación

			Motivación
Rho de Spearman	Interacción positiva	Coeficiente de	.016
	trabajo-familia	correlación	
		Sig. (bilateral)	.064

Los resultados de la Tabla 5 muestran un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de .163, así como un nivel de significancia de $p = .064 > .05$. Por consiguiente, se evidencia que no existe relación significativa entre la interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo en colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman entre la interacción positiva familia trabajo y motivación

			Motivación
Rho de Spearman	Interacción positiva familia-trabajo	Coefficiente de correlación	.050
		Sig. (bilateral)	.572

Los resultados de la Tabla 6, muestran un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de .050, así como un nivel de significancia de $p = .0572 > .005$. Por consiguiente, se evidencia que no existe relación significativa entre la interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo en colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario de interacción trabajo familia (SWING) y el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) por consistencia interna se obtuvo a través de los valores de la Prueba de Alfa de Cronbach presentando valores mayores a .08; es decir una alta confiabilidad, demostrando que ambas pruebas son confiables.

Se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo, comprobando que no existe relación entre ambas variables de estudio ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .085$). Este resultado nacional coincide con lo expuesto por Núñez (2019) quien señala en su investigación que no existe relación significativa entre la motivación para el trabajo y las cuatro dimensiones de Interacción familia trabajo, así como no halló grado de significancia entre ambas variables. Así mismo a nivel internacional de Gabini (2020) señala lo contrario, ya que la interacción trabajo familia y el trabajo son esferas que se hallan estrechamente unidas por unir dos esferas de la vida de un individuo, como son: el personal (familia) y el ser social (trabajo). Las investigadoras señalan que podría deberse que, aún no se ha podido equilibrar los roles de trabajo con los familiares, lo que permitiría que los trabajadores logren permanecer continuamente motivados en el ámbito laboral.

Para el primer objetivo específico se encontró que no existe relación entre interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .097$). De lo anterior se encuentra semejanza con el resultado nacional obtenido por Núñez (2019) quien señala en su investigación que no existe relación significativa entre la motivación para el trabajo y la dimensión Interacción negativa trabajo familia, además de que no existe significancia entre la motivación de trabajo y las dimensiones de Interacción familia trabajo. A nivel internacional se halla coincidencia con Andrade y Landero (2015) quienes señalan que para los trabajadores la prioridad ha sido la esfera laboral, conllevándolos a un desequilibrio laboral con su hogar. Las investigadoras señalan que podría deberse a que la mayoría de tiempo y energía son dedicados al trabajo, los intereses y fuerzas son destinados al entorno laboral, donde las jornadas o incremento laborales no tengan límites para el trabajador.

Para el segundo objetivo específico se encontró que no existe relación entre interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .061$). En el estudio nacional difiere Salinas (2020) quien realizó un estudio llegando a hallar que existe relación directa solo en la dimensión interacción negativa trabajo familia con la regulación emocional, asimismo concluye que existe una asociación directa entre las variables 1 y 2. Además existe una asociación directa entre la interacción negativa trabajo - familia con la supresión de roles de papa y mama en el hogar, despegándose de sus funciones con jefes de familia. Internacionalmente se halla coincidencia con Gabini (2020) quien muestra, que, los trabajadores expresan desmotivación laboral cada vez que existe un desequilibrio familiar, como peleas, riñas entre los miembros de la familia. Para las investigadoras, podría deberse a que los trabajadores pueden presentar irritabilidad, excitabilidad, frustración hacia otros colaboradores que puedan haber surgido en el entorno familiar y pueden ser descargados en el entorno laboral, lo que generaría tensiones emocionales que lo pueden llevar a vivir estrés y por lo tanto podría disminuir la productividad y rendimiento laboral.

Para el tercer objetivo específico se encontró que no existe relación entre interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .064$). Este resultado nacional difiere con los de Anastasio, et al (2019) quienes realizaron un estudio cuyos resultados manifiestan que existe relación positiva y significativa entre motivación, satisfacción laboral y el conflicto trabajo familia, concluyendo que hay influencia entre la satisfacción laboral, motivación y la esfera familiar de manera positiva, ya que a pesar de obtener horas extras y roles laborales extensos los padres destinan tiempos para las funciones del hogar. A nivel internacional Rodríguez (2018) halló que la esfera familiar no llega a ser la prioridad para los trabajadores, las altas demandas laborales presionan al trabajador al cumplimiento de metas y a descuidar la esfera familiar. Para las investigadoras, podría deberse a que, factores como tiempo, cumplimiento de tareas en el desempeño, productividad, exigencias para cumplir funciones y roles laborales son la prioridad para el trabajador lo que logra descuidar al ámbito familiar y crea un desbalance en las actividades familiares

Para el cuarto objetivo específico se encontró que no existe relación entre interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .057$). Este resultado nacional coincide con el de Rodríguez (2018), donde los resultados evidenciaron que la interacción positiva trabajo familia es la más predominante, donde el 43% de trabajadores lleva bien la relación de trabajo con la relación de la familia, compartiendo y dedicando espacios en ambas esferas. A nivel internacional con los de Andrade y Landero (2015) quienes manifiestan que se halla una inestabilidad entre las esferas familia-trabajo, las repercusiones laborales y familiares han creado un clima por un lado de desatención y por el otro la de la desmotivación. Para las investigadoras, podría deberse a que, aún no se ha podido encontrar un equilibrio entre los roles familiares y el entorno laboral, la familia se ve amenazada y desplazada por el poco tiempo destinado, el no cumplir con las funciones familiares crearía ansiedad más aún si la familia es monoparental.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

No existe relación significativa entre las variables interacción trabajo familia y motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores .05 ($p = .085$), lo que podría deberse a que aún no se ha podido equilibrar los roles de trabajo como los familiares lo que permitiría que los trabajadores logren permanecer continuamente motivados en el ámbito laboral.

SEGUNDA

No existe relación entre interacción negativa trabajo- familia y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .097$). Esto podría deberse a que la mayoría de tiempo y energía son dedicados al trabajo, los intereses y fuerzas son destinados al entorno laboral, donde las jornadas o incremento laborales no tengan límites para el trabajador.

TERCERA

No existe relación entre interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .061$). Esto puede deberse a que los trabajadores pueden presentar irritabilidad, excitabilidad, frustración hacia otros colaboradores que puedan haber surgido en el entorno familiar y pueden ser descargados, lo que generaría tensiones emocionales que lo pueden llevar a vivir estrés y por lo tanto podría disminuir la productividad y rendimiento laboral.

CUARTA

No existe relación entre interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .064$). Esto puede deberse a que factores como tiempo, cumplimiento de tareas en el desempeño, productividad, buenas funciones y roles laborales son la prioridad para el trabajador lo que logra descuidar al ámbito familiar y crea un desbalance en las actividades familiares

QUINTA

No existe relación entre interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo ya que los valores de p son mayores al .05 ($p = .057$). Esto puede deberse a que aún no se ha podido encontrar un equilibrio entre los roles familiares y el entorno laboral, la familia se ve amenazada y desplazada por el poco tiempo destinado, el no cumplir con las funciones familiares crearía ansiedad más aún si la familia es monoparental.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Para aquellos trabajadores que les gustaría asistir a una consejería psicológica de acompañamiento en equilibrio emocional, terapia familiar, estrés laboral, etc. Podrían acercarse al consultorio de Psicología del Hospital de Chancay, que ofrece talleres gratuitos los martes y jueves para tomar sesiones de corto o mediano plazo, en forma personal o acompañado de su familia.

SEGUNDA

A las autoridades que dirigen la empresa, se recomienda realizar actividades psicosociales con psicólogos, trabajadores sociales y de la salud por parte de la empresa, que consoliden la interacción entre la esfera laboral y la familiar como prevención de riesgos físicos, psicológicos, laborales y personales que puedan presentarse en los colaboradores. Así mismo plantear al departamento de recursos humanos de la empresa privada Chancay la creación de una oficina de cultura laboral-familiar; como iniciativa de establecer en las organizaciones óptimas mejoras en los trabajadores para el cumplimiento de responsabilidades familiares y también laborales.

TERCERA

Considerar para futuros estudios variables indirectas como (factores personales y organizacionales) en estudios correlacionales entre interacción trabajo familia en la dimensión interacción negativa trabajo familia e interacción negativa familia trabajo, ya que podrían ser causas para prevenir peligros sicosociales y personales.

CUARTA

Realizar investigaciones de tipo exploratoria acerca de interacción trabajo- familia y motivación laboral en otras muestras, para obtener nuevas conclusiones de investigación. Considerar la importancia de la interacción trabajo familia, considerando que ya es indispensable encontrar un equilibrio entre ambas esferas del colaborar laboral y familiar. Además de no encontrar muchos estudios a nivel nacional.

REFERENCIAS

- Amador, N. y Guízar, J. y Briceño, I. et al (2020). Inteligencia emocional y motivación académica en estudiantes de secundaria con un promedio de calificaciones adecuado. *Revista Nova Scientia*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052020000100023&lang=es
- Andrade, L. y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología- Universidad de Antioquia*
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Anastacio, C., García, A y Mego, O. (2019) gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
- Barnett et al (2012) análisis de los factores motivacionales en la escala de motivación para el trabajo.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1
- Carrasco, M. e Yngunza, N. (2019) validity and reliability of the work-family interaction questionnaire (swing) in workers of a mining company of la libertad, Perú.
- Colegio de Psicólogos del Perú- Consejo Directivo Regional de Lima (2015) Código de Ética Profesional Del Psicólogo Peruano Declaración de Principios.
https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf
- Charaja, Y. y Mamani, J. (2016) Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Concytec (2018) Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo.

http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf

Gabini, S. (2020) Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Revista Peruana De Psicología*.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>

Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., V. H., & M.L.M., y Kinnunen, (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*.

Greenhaus, J., Powell, J. (2016). La relación entre la conciliación trabajo familia y la calidad de vida.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11709>

Hernández, R., Sampieri, C. y Mendoza (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial *McGraw Hill*.

Hurtado, I. y Toro, J. (2007) Paradigmas y Métodos de investigación. Modelo de conocimiento que rigen los procesos de investigación y los métodos científicos. *Editorial CEC. S.A.*

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018, julio). *Compendioestadístico 2018*:
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1483/cap07/cap07.htm

- Lizarbe, J. (2021). Clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1391>
- Maldonado, W. (2021) Cumplimiento de principios éticos en tesis de médicos colegiados- Región Lambayeque. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4023/1/TM_MaldonadoGomezWinston.pdf
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez M. et al (2019) Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Núñez, S (2019) *Riesgo de adicción al trabajo e interacción trabajo – familia en bomberos voluntarios de Lima Metropolitana, 2019.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36830>
- Organización Internacional del Trabajo Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2009), *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile
- Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laborales. *Revista Perspectiva Empresarial.* <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rodríguez, J (2018) El engagement y la Interacción Familia-Trabajo de España. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.* <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/RodrguezMontalbnR.VlezPastranaM.yMelndezM.2013Elengagementeneltrabajoylainteraccintrabajofamiliaunestudioexporatorio.pdf>
- Salinas, N. (2020) Interacción trabajo – familia y regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope. <https://hdl.handle.net/11537/24767>

- Soriano, M. (2012) La motivación.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>
- Sánchez, C. (2017) Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16312/S%c3%a1nchezBravoClaudiaPatricia2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y-coomo>
- Stover, U, Freiberg, M. (2015) Estrategias de aprendizaje y motivación académica en estudiantes universitarios de Buenos Aires. *Psicodebate*.
<https://doi.org/10.18682/pd.v15i1.484>
- Thamrin, M., y Riyanto, S. (2020) El efecto de la motivación laboral, el entorno laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal en el desempeño de los empleados Angkasapura. *Revista IOSR de Ciencias Dentales y Médicas*.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63761714/G190604404720200627-28464-1mem76j-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1644437746&Signature=eps5py2jdsFIpuJLW1>
- Tobbins, S. (2008) La motivación laboral de empleados de una fábrica.
<https://repositorio.unan.edu.ni/4814/1/17041.pdf>
- Valle, R. (2021) Relación conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13209/Fernandez_Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, J. (2019) La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>

Vesga, J. J. (2017) Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385Colombia>

Wayne, J. Carlson, D. y Kacmar, K. (2007) Trabajo y familia, modelo de los principales antecedentes. *Revista de Recursos Humanos*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482207000034>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala
Interacción trabajo familia	Geurts et al. (2005) define a la interacción trabajo familia como el desarrollo de la actitud de un individuo en un centro laboral o domicilio donde intervienen hechos o acontecimientos que puede ser positivo o negativo, dando formación a las experiencias en la esfera laboral como familiar	Se medirá a través del Cuestionario Interacción Trabajo Familia (SWING) de Geurts et al. adaptado en el Perú por Ingunza y Carrasco en el año 2019. Será medido mediante los puntajes obtenidos y niveles establecidos por el cuestionario (SWING) de Geurts en su adaptación de Moreno, 2019	Interacción negativa trabajo familia Interacción negativa familia trabajo Interacción positiva trabajo familia Interacción positiva familia trabajo	Intervalo
Motivación para el trabajo	Toro (1992) define a la motivación para el trabajo como el deseo que poseen los individuos y se activa por factores internos y externos, es así como la conducta motivada es efecto de causantes internas pero complejas, constituidas por aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de la persona.	Se medirá a través del Cuestionario de Motivación para el Trabajo de Toro Álvarez (2012), el cual fue validado a través de juicio de expertos para esta investigación.	-Motivaciones internas - Reconocimiento -Motivaciones externa	Ordinal

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA Y MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE HUACHO, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General ¿Cómo se relacionan la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022??</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir la relación entre la interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Identificar la relación entre la interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Determinar la relación entre la interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Mencionar la relación entre la interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022?</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la interacción trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la interacción negativa trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la interacción negativa familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la interacción positiva trabajo familia y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la interacción positiva familia trabajo y la motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Interacción negativa trabajo familia Interacción negativa familia trabajo Interacción positiva trabajo familia Interacción positiva familia trabajo</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Motivación internas - Reconocimiento -Motivación externa</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal- correlacional</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Interacción Trabajo familia (SWING) Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT)</p>	<p>Población</p> <p>La población de estudio está constituida por 510 colaboradores de una empresa privada de Chancay.</p> <p>Muestra</p> <p>130 trabajadores del área de trozado y filete de en Colaboradores de una empresa privada de Chancay.</p>

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA

Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING)

Autores Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunem (2005)

Procedencia España

Aplicación Individual o colectiva

Rango de edad 18 años en adelante

Duración 15 minutos aproximadamente

Finalidad Evaluar la interacción trabajo - familia, a través de las dimensiones

Dimensiones Interacción negativa trabajo familia
Interacción negativa familia Trabajo
Interacción positiva trabajo familia
Interacción positiva familia trabajo

ANEXO 4: FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

Nombre	Cuestionario de Motivación para el trabajo- CMT (1992)
Autor	Fernando Toro Álvarez
Administración	Individual o Colectiva
Duración	Entre 20 a 30 minutos
Aplicación	Adolescentes y adultos. .
Calificación	Puede hacerse manualmente con el empleo de claves
Dimensiones	- Motivaciones internas - Reconocimiento -Motivaciones externas

ANEXO 5: CUESTIONARIO PARA INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA



PROYECTO: Interacción trabajo familia y Motivación para el

trabajo en trabajadores de una Empresa Privada de Huacho, 2021

Agradecemos: responder el cuestionario con la mayor veracidad posible. La investigación será de manera confidencial y estrictamente para fines de la investigación.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
0	1	2	3

GRUPO ETARIO

- a) 18-25 ()
- b) 26-33 ()
- c) 34- 41 ()
- d) 42-50 ()
- e) 50 a mas ()

GENERO

Femenino ()

Masculino ()

DIMENSIÓN 1: Interacción negativa trabajo-familia		0	1	2	3
1.	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2.	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3.	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4.	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5.	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6.	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7.	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8.	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
DIMENSIÓN 2: Interacción negativa familia-trabajo		0	1	2	3
9.	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10.	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11.	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12.	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
DIMENSIÓN 3: interacción positiva trabajo-familia		0	1	2	3
13.	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14.	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15.	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16.	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17.	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				

DIMENSIÓN 4: Interacción positiva familia-trabajo		0	1	2	3
18.	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19.	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21.	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

ANEXO 6: CUESTIONARIO MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO



Instrucciones: Este cuestionario tiene por objetivo conocer una idea general sobre aquellos aspectos de trabajo y sobre las acciones que está dispuesto a realizar para conseguirlos y comprender sus intereses en el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia.

MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	MODERADAMENTE IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	NADA IMPORTANTE
5	4	3	2	1

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONALES INTERNAS		A	B	C	D	E
1	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Saber que se reconocen más conocimientos que capacidades</p> <p>B) Poder coordinar y estimularles los esfuerzos de otros</p> <p>C) Saber que otras personas me aprecian</p> <p>D) Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.</p> <p>E) Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.</p>					
2	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta</p> <p>B) Mantener una relación cordial con compañeros del trabajo</p> <p>C) Poder persuadir o convencer a otros para llevarlo a cabo actividades relacionadas con el trabajo</p> <p>D) Poder preocuparme de lo que verdaderamente sé hacer sé y puede hacer</p> <p>E) Poder resolver con más éxito que los demás, los problemas difíciles de trabajo.</p>					
3	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>a) Tener una persona a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento</p>					

	<p>B) Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas</p> <p>C) Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos</p> <p>D) Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.</p> <p>E) Que mis compañeros me tengan respecto y reconocimiento por lo que valgo como persona.</p>					
4	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo</p> <p>B) Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta</p> <p>C) Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.</p> <p>D) Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.</p> <p>E) Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo</p>					
5	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas</p> <p>B) Estar con personas que sean unidas, apoyen y se defiendan mutuamente</p> <p>C) Que las otras personas acepten mis méritos</p> <p>D) Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante</p> <p>E) Poder aplicar los conocimientos que poseo.</p>					
6	<p>DIMENSION 2: RECONOCIMIENTO</p> <p>El medio más efectivo para obtener un trato justo y considerado por parte del jefe es:</p> <p>A) Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.</p> <p>B) Con todo respeto solicitarle un trato y considerado, cuando se necesario</p> <p>C) Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve acabo</p> <p>D) Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido</p> <p>E) Dar cumplimiento a sus instrucciones y subgerencias</p>					
7	<p>El medio más efectivo para tener un trato verdaderamente interesante es:</p> <p>A) Ponerle empeño e imaginación</p> <p>B) Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.</p> <p>C) Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.</p> <p>D) Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.</p> <p>E) Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato</p>					
8	<p>El medio más efectivo para obtener aumentos de sueldo y mejores beneficios económicos es:</p> <p>A) Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.</p> <p>B) Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad</p> <p>C) Aceptar y cumplir funciones, normas y reglamentos de trabajo</p> <p>D) Acatar las decisiones i orientaciones del jefe inmediato</p> <p>E) Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades,</p>					
9	<p>El medio más efectivo para obtener un ascenso en el trabajo es:</p> <p>A) Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.</p> <p>B) Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo</p>					

	<p>C) Convencer al jefe, no solo con palabras sino con mi rendimiento de los méritos y capacidades con que cuento</p> <p>D) Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.</p> <p>E) Dar colaboración y apoyo a las decisiones</p>					
10	<p>El medio más eficaz para poderse integrar a un grupo de trabajo es:</p> <p>A) Mostar interés en la tarea encomendada al grupo.</p> <p>B) Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.</p> <p>C) Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargo.</p> <p>D) Esperar que, a medida que me vaya conociendo, me acepten y me tengan en cuenta</p> <p>E) Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.</p>					
11	<p>DIMENSION 3: MOTIVACIONES EXTERNAS</p> <p>Lo más importante para mí en el trabajo es:</p> <p>A) Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente</p> <p>B) Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia</p> <p>C) Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad</p> <p>D) Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.</p>					
12	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es:</p> <p>A) Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia</p> <p>B) Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante</p> <p>C) Poderme integrar a un equipo con gente dinámica</p> <p>D) Que mi jefe evalúe de una manera considerada, comprensiva y justa,</p> <p>E) Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.</p>					
13	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es:</p> <p>A) Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.</p> <p>B) Trabajar en equipos con gente de la que yo pueda prender</p> <p>C) Tener jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo</p> <p>D) Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad</p> <p>E) Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.</p>					
14	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es:</p> <p>A) Trabajar con otros para beneficiarle de sus conocimientos y experiencia</p> <p>B) Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales</p> <p>C) Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.</p> <p>D) Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación</p> <p>E) Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que mis errores.</p>					

15	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es:</p> <p>A) Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad</p> <p>B) Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo</p> <p>C) Tener un jefe que, antes que exigir, me apoye y motive</p> <p>D) Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas</p> <p>E) Tener ascensos que me den a conocer que se tienen en cuenta mis capacidades.</p>					
----	--	--	--	--	--	--

ANEXO 7: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

En términos de la validez del instrumento, lo definimos como el grado en la que la variable puede ser medida en forma correcta por el instrumento. Al realizar la validez de contenido se contó con 3 expertos en la especialidad de Psicología organizacional

Validez de expertos

Nombre del experto	Institución al que pertenece	Resultado de la Validez
FALERO VIRHUEZ EYDHER KENEDIN	Universidad Alas Peruanas	Aplicable
MIGUEL ANGEL MIHASHIRO MAGUIÑA	Universidad Alas Peruanas	Aplicable
EDWARD DE LA CRUZ LEÓN	Universidad Cesar Vallejo	Aplicable

ANEXO 8: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA	Dimensiones	Alfa de Cronbach	ítems
	Interacción negativa trabajo-familia	.874	8
	Interacción negativa familia-trabajo	.852	4
INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA (0.907) (22 ítems)	Interacción positiva trabajo-familia	.82	5
	Interacción positiva familia-trabajo	.811	5

Los valores de la Prueba de Alfa de Cronbach en la Interacción trabajo familia y sus dimensiones presentan valores mayores a 0.8; es decir una alta confiabilidad.

Motivación	Dimensiones	Alpha de Cronbach	Ítems
	Condiciones motivacionales internas	.844	5
MOTIVACION (15 ítems)	(0.952) Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	.873	5
	Condiciones motivacionales externas	.804	5

Los valores de la Prueba de Alfa de Cronbach en la Motivación para el trabajo y sus dimensiones presentan valores mayores a 0.8; es decir una alta confiabilidad

ANEXO 9: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Interacción trabajo familia

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Interacción negativa trabajo-familia			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
N	Ítems originales	Ítems Modificados							
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	-	X		X		X		
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	-	X		X		X		
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	-	X		X		X		
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	-	X		X		X		
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	-	X		X		X		

6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	-	X		X		X		
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	-	X		X		X		
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	-	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Interacción negativa familia-trabajo									
Nº ítem	Ítems originales	Ítems modificados							
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	-	X		X		X		
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	-	X		X		X		
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	-	X		X		X		
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que notengas ganas de trabajar	-	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: interacción positiva trabajo-familia									
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	-	X		X		X		
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	-	X		X		X		

15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	-	X		X		X		
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	-	X		X		X		
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	-	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Interacción positiva familia-trabajo									
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	-	X		X		X		
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	-	X		X		X		
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	-	X		X		X		
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	-	X		X		X		
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	-	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: FALERO VIRHUEZ EYDHER KENEDIN

N ° COLEGIATURA:37486

31 de marzo del 2022



Falero Virhuez Eydher Kenedin Psicólogo
C.Ps.P 37486

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA


Observaciones: NINGUNO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: EDWARD A. DE LA CRUZ LEÓN

N ° COLEGIATURA: 25525

31 de marzo del 2022



Dc. Edward de la Cruz León
PSICOLOGO
C.O.P.P. 25525

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MIGUEL ANGE MIHASHIRO MAGUIÑA

N° COLEGIATURA: 34168


Miguel A. Mihashiro Maguina
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 34168

31 de marzo del 2022

ANEXO 10: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
N	Ítems originales	Ítems Modificados							
1	La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: A) Saber que se reconocen más conocimientos que capacidades B) Poder coordinar y estimularles los esfuerzos de otros C) Saber que otras personas me aprecian D) Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados. E) Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.	-	X		X		X		

2	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta</p> <p>B) Mantener una relación cordial con compañeros del trabajo</p> <p>C) Poder persuadir o convencer a otros para llevarlo a cabo actividades relacionadas con el trabajo</p> <p>D) Poder preocuparme de lo que verdaderamente sé hacer y puede hacer</p> <p>E) Poder resolver con más éxito que los demás, los problemas difíciles de trabajo.</p>	-	X		X		X		
3	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>a) Tener una persona a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento</p> <p>B) Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas</p> <p>C) Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos</p> <p>D) Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.</p> <p>E) Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona.</p>	-	X		X		X		
4	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo</p> <p>B) Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta</p> <p>C) Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo.</p> <p>D) Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.</p> <p>E) Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo</p>	-	X		X		X		
5	<p>La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es:</p> <p>A) Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas</p> <p>B) Estar con personas que sean unidas, apoyen y se defiendan mutuamente</p> <p>C) Que las otras personas acepten mis méritos</p> <p>D) Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante</p> <p>E) Poder aplicar los conocimientos que poseo.</p>	-	X		X		X		

6	<p>El medio más efectivo para obtener un trato justo y considerado por parte del jefe es:</p> <p>A) Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.</p> <p>B) Con todo respeto solicitarle un trato y considerado, cuando se necesario</p> <p>C) Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo</p> <p>D) Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido</p> <p>E) Dar cumplimiento a sus instrucciones y subgerencias</p>	-	X		X		X			
7	<p>El medio más efectivo para tener un trato verdaderamente interesante es:</p> <p>F) Ponerle empeño e imaginación</p> <p>G) Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.</p> <p>H) Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.</p> <p>I) Confiar en que la empresa me brinde una buena oportunidad.</p> <p>J) Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato</p>	-	X		X		X			
8	<p>El medio más efectivo para obtener aumentos de sueldo y mejores beneficios económicos es:</p> <p>A) Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ello.</p> <p>B) Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad</p> <p>C) Aceptar y cumplir funciones, normas y reglamentos de trabajo</p> <p>D) Acatar las decisiones i orientaciones del jefe inmediato</p> <p>E) Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades,</p>	-	X		X		X			
DIMENSIÓN 2: MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO										
9	<p>El medio más efectivo para obtener un ascenso en el trabajo es:</p> <p>A) Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.</p> <p>B) Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo</p> <p>C) Convencer al jefe, no solo con palabras sino con mi rendimiento de los méritos y capacidades con que cuento</p> <p>Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis</p>	-	X			X		X		

	<p>conocimientos y capacidades. E) Dar colaboración y apoyo a las decisiones</p>								
10	<p>El medio más eficaz para poderse integrar a un grupo de trabajo es: A) Mostar interés en la tarea encomendada al grupo. B) Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos. C) Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargo. D) Esperar que, a medida que me vaya conociendo, me acepten y me tengan en cuenta E) Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.</p>	-	X			X		X	
11	<p>Lo más importante para mi en el trabajo es: A) Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente B) Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia C) Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad D) Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.</p>	-	X			X		X	
12	<p>Lo más importante para mi en el trabajo es: A) Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia B) Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante C) Poderme integrar a un equipo con gente dinámica D) Que mi jefe evalué de una manera considerada, comprensiva y justa, E) Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.</p>	-	X			X		X	

DIMENSIÓN 3: CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS

13	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es: A) Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación. B) Trabajar en equipos con gente de la que yo pueda prender C) Tener jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo D) Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad E) Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.</p>	-	X		X		X		
14	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es: A) Trabajar con otros para beneficiarle de sus conocimientos y experiencia B) Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales C) Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía. D) Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación E) Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que mis errores.</p>	-	X		X		X		
15	<p>Lo más importante para mí en el trabajo es: A) Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad B) Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo C) Tener un jefe que, antes que exigir, me apoye y motive D) Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas E) Tener ascensos que me den a conocer que setienen en cuenta mis capacidades.</p>	-	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

Observaciones: Los ítems son entendibles, sin embargo, se sugiere adaptarlo a palabras y frases más sencillas de comprender, tener cuidado con los signos de puntuación, en algunas frases, no hay punto, en otras hay coma, y eso puede distorsionar la comprensión del encuestado, finalmente los dueños y responsables de la presente investigación son ustedes y creo que tomarán las mejores acciones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador : FALERO VIRHUEZ EYDHER KENEDIN

N ° COLEGIATURA: 37486



Falero Virhuez Eydher Kenedin Psicólogo
C.Ps.P 37486

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO

Observaciones: NINGUNO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: EDWARD A. DE LA CRUZ LEÓN

N ° COLEGIATURA:25525

31 de marzo del 2022



Lic. Edward de la Cruz León
PSICOLOGO
C.B.P.P. 25525

ANEXO 11: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es para determinar la relación entre Balance Vida-Trabajo y Motivación Laboral siendo estas nuestras variables estudiadas cuantitativamente para la elaboración de nuestra tesis. Esta investigación está a cargo de Noelia Ocmin Olano y Andrea Velásquez Álvarez, bachilleres en Psicología.

Para esta investigación requerimos de la participación voluntaria de cada trabajador de esta prestigiosa empresa; mediante este documento, el cual es una formalidad que asegura el uso del resultado obtenidos mediante estos cuestionarios. Es preciso indicar que cualquier consulta respecto a la evaluación y sus resultados pueden ser facilitados vía avelasquezal@ucvvirtual.edu.pe

Por otro lado, se requiere que responda a los cuestionarios presentados con las preguntas seleccionadas teniendo un tiempo de 18 minutos aproximadamente.

Si determina conceder su consentimiento informado y ser parte de esta investigación, deberá rubricar este documento.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

ANEXO 12:

LIMA, 12 DE MARZO DEL 2022

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Estimadas:

ANDREA VELÁSQUEZ ALVAREZ Y NOELIA OCMIN OLANO.

De acuerdo con su solicitud, mediante el presente documento de constancia de mi autorización para que puedan hacer uso del instrumento denominado **“CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL”**.

Resaltando que el uso del instrumento solo se limita para fines académicos, siendo en este caso el desarrollo de su tesis.

Atentamente



**GIANELLA ARLET
SANCHEZ RAZA**



**HILARY MILAGROS
ARELLANO RODRIGUEZ**

ANEXO 13: CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

		f	%
Genero	Masculino	67	51.5%
	Femenino	63	48.5%
Edad	Entre 18 a 25 años	19	14.6%
	Entre 26 a 33 años	31	23.8%
	Entre 34 a 41 años	39	30.0%
	Entre 42 a 50 años	24	18.5%
	Más de 50 años	17	13.1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA SILVA LIZT JANINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Interacción trabajo familia y Motivación para el trabajo en Colaboradores de una Empresa Privada de Chancay, 2022.", cuyos autores son OCMIN OLANO NOELIA, VELASQUEZ ALVAREZ ANDREA KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA SILVA LIZT JANINA DNI: 40016068 ORCID: 0000-0002-0462-3040	Firmado electrónicamente por: LCHUNGAS el 03-11- 2022 07:48:06

Código documento Trilce: TRI - 0429714