



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Interacción trabajo familia según género y edad en los
trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago,
Cusco 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Flórez García, Yola Cirila

ASESOR:

Dr. Rivas Loayza Marco Antonio

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Zarate Gamarra Leoncio

Presidente

Mg. Ubilla Ugarte Hernan Alvaro

Secretario

Dr. Rivas Loayza Marco Antonio

Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mi señora madre Margarita García viuda de Flórez, por su apoyo y ser el ejemplo más importante de mi familia.

A mis hijos Fabiola, Aliro Manuel, Alir Víctor y a mi esposo José Manuel Cabrera Meléndez por su amor ,comprensión y paciencia.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y permitirme el haber llegado hasta este momento trascendente de mi formación laboral

A mi hermano Luis Arturo Florez Garcia por su motivacion , exigencia y apoyo incondicional

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Flórez García, Yola Cirila, estudiante de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018.

Presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por los tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, febrero del 2018



Br. Flórez García, Yola Cirila

DNI: 23850042

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018, con la finalidad de determinar si existe diferencia en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.

El presente trabajo de investigación se presente en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema.....	20
1.4.1. Problema General	20
1.4.2. Problemas Específicos.....	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis.....	20
1.6.1. Hipótesis General	21
1.6.2. Hipótesis Específicas	21
1.7. Objetivos	21
1.7.1. Objetivo General	21
1.7.2. Objetivos Específicos.....	21
II. MÉTODO	22
2.1. Diseño de investigación.....	22
2.2. Variables, Operacionalización	22
2.2.1. Variables de estudio.....	22
2.2.2. Operacionalización de variables.....	23
2.3. Población y muestra.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	23
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	24
2.5. Métodos de análisis de datos	24

III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
ANEXOS	49

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo si existe diferencia en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018, para los cual se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básico sustantivo y con un diseño no experimental, descriptivo comparativo siendo por su temporalidad de tipo transversal.

La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad del distrito de Santiago Cusco en número de 479, de la cual se extrajo una muestra no aleatoria, por conveniencia de 82 trabajadores a los cuales se les aplicó el cuestionario sobre Interacción Familia Trabajo de Moreno y Sanz (2009), el mismo que fuer sometidos a análisis de fiabilidad.

Los resultados muestran que existe diferencia significativa en la interacción Trabajo familia, según género según la prueba t de Student siendo las mujeres trabajadoras las que presentan mayor interacción y según edad de acuerdo con la prueba ANOVA y el análisis Post Hoc, que muestra que son los trabajadores de menor edad los que presentan mayor interacción trabajo familia.

Palabras Clave: Interacción Trabajo-Familia, género, edad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a difference in the Work Family interaction, according to gender and age of the workers of the district municipality of Santiago de Cusco 2018, for which a study was developed with a quantitative approach, of a substantive basic type and with a non-experimental design, comparative descriptive being for its transverse type temporality.

The study population was made up of the workers of the municipality of the district of Santiago Cusco in number of 479, from which a non-random sample was taken, for convenience of 82 workers to whom the questionnaire on Family Interaction was applied. Moreno and Sanz (2009), the same that was subjected to reliability analysis.

The results show that there is a significant difference in the interaction Work family, according to gender according to the Student's t test, with the working women having the greatest interaction and according to age according to the ANOVA test and the Post Hoc analysis, which shows that they are the younger workers those who show more interaction work family.

Keywords: Keywords: Work-Family Interaction, gender, age..

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El trabajo y la familia son dos aspectos del desarrollo humano muy importantes y que guardan niveles de relación importantes, la influencia de uno sobre otro es innegable, (Jiménez y Moyano, 2008). Es así que la relación entre las mismas se aborda con frecuencia desde la conflictividad que ella genera en su interacción, ya sea de la influencia que el trabajo genera sobre las actividades familiares, pues muchas veces, la forma en la que se da el trabajo interfiere notablemente con la organización y las actividades familiares, pues son mayores las exigencias que se dan en los puestos de trabajo lo que hace que se incremente la jornada laboral, con el uso y muchas veces el abuso de los sobretiempos, no teniéndose en cuenta que los trabajadores que poseen una familia constituida necesitan de espacios de tiempo para cumplir con las obligaciones para con sus hijos, cónyuges y parientes en general, las cuales involucran también los espacios necesarios para la recreación y la convivencia en familia.

Por su parte la familia también puede interferir en el desenvolvimiento de los trabajadores en sus puestos de labor, tal es así que, la presencia de conflictos frecuentes en el seno de la familia, conllevan a poseer estados emotivos negativos que afectan la salud del trabajador y estos a su vez terminan interfiriendo en las actividades laborales.

La dificultad para conciliar las tareas o demandas laborales y familiares, tienen sus causas en diferentes variables, entre las que destacan las sociodemográficas como son el género, es así que son las mujeres que se insertan en el mundo laboral, las que por lo general cumplen un doble rol, uno en el trabajo y otro en el hogar, pues son ellas quienes tienen que asumir gran parte de las obligaciones en el hogar y ello dificulta su rendimiento laboral, es decir convoca el despliegue de un mayor esfuerzo, lo cual termina generando estados de estrés y agotamiento, que devienen en conflictos entre las actividades laborales y familiares, que por su constancia pueden afectar notablemente la salud de las trabajadoras, en el caso de los varones son las condiciones económicas o demandas

económicas de la familia que generan que el mismo tenga que buscar actividades extras que logren incrementar su poder adquisitivo, y ello genera un conflicto en especial de productividad en su labor y también en sus obligaciones en el interior de su familia.

Asimismo, la edad se constituye en otra variable importante en la interacción familia trabajo, pues son los trabajadores con menor edad quienes presentan mayores obligaciones para con su familia, pues las necesidades de atención a los hijos son mayores para ambos padres y en particular para las mujeres.

Lo anterior muestra la importancia de implementar políticas de conciliación trabajo-familia, de tal manera que puedan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, y ello por supuesto a de contribuir a la mejora de la productividad de los trabajadores en sus organizaciones o empresas, pues autores como Cantero y Sernan (2002) muestran la importancia de tener trabajadores que poseen una situación familiar favorable, y su impacto en su rendimiento laboral, de ahí surge el propósito de la presente investigación en la que se estudia la interacción familia trabajo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, según dos variables sociodemográficas muy importantes como son la edad y el género.

1.2. Trabajos previos

Miyoung y Windsor (2014), realizaron un trabajo de investigación en Corea titulado “Resiliencia y balance vida-trabajo en enfermeras gestoras de primera línea”, con el objetivo de explorar cómo las enfermeras gestoras de primera línea construyen el significado de la resiliencia y su relación con la conciliación de la vida laboral y familiar para las enfermeras en Corea. Aun cuando fue un estudio no experimental, las 20 enfermeras participantes gestoras de primera línea que trabajan en seis hospitales universitarios proporcionaron la información a través de entrevistas a profundidad. El análisis reveló que los participantes perciben el equilibrio entre la vida laboral y la capacidad de resiliencia al ser orientadas por procesos dinámicos de reflexión. Las características incluyen la capacidad

de recuperación incluido el "pensamiento positivo", "flexibilidad", "asumir la responsabilidad", y "separar el trabajo y la vida." Esta percepción de la capacidad de recuperación tiene el potencial de facilitar un cambio de enfoque de negativo a experiencias positivas, de la rigidez a la flexibilidad, de la tarea centrado en la persona, y de la organización a la vida. Se concluyó que reconociendo la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar en la producción y el mantenimiento de la capacidad de resiliencia de las enfermeras gestoras de primera línea podría aumentar la retención de las enfermeras de Corea en la vida laboral.

Carrasco y Salinas (2010), titulada: "Relación entre el conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral: El efecto moderador del género y la relevancia de los roles familiares y laborales", con el objetivo de analizar el efecto moderador de género y la relevancia de la familia, los roles familiares en el conflicto laboral-familiar y la satisfacción laboral, mientras las características del trabajo son controladas. El instrumento utilizado fue una escala de conflicto trabajo-familia, propuesta por Kopelman y adaptada al español por Martínez. Los resultados del análisis confirman el efecto moderador del género en la relación entre el conflicto trabajo-familia y satisfacción en el trabajo, de manera que las mujeres muestran un menor nivel de satisfacción en el trabajo que los hombres. Sin embargo, la relevancia de los roles familiares y laborales, no se encontró que tiene un efecto moderador en la relación anterior, ni en el caso de los hombres ni en mujeres. Se concluyó que de acuerdo con la teoría de la relevancia identidad de rol y con la teoría de los roles de género, la relación entre WIF y la satisfacción laboral es mayor entre las mujeres que entre los hombres, y emerge que el género como un moderador importante de esa relación, incluso cuando las características del empleo son controladas.

Quezada, Sanchueza y Silva (2008), ejecutaron un trabajo de investigación en Chile titulado: "Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles". El tipo de estudio fue descriptivo transversal que permite conocer la percepción de la calidad de vida de los funcionarios de los cuatro servicios clínicos básicos del

Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de Los Ángeles, en las especialidades de: Medicina, Pediatría, Cirugía y Maternidad, incorporando un estudio correlacional, que permite conocer si existe una relación entre el apoyo directivo (de jefaturas directas), la demanda de trabajo, la motivación intrínseca, con la calidad de vida profesional percibida y la conciliación trabajo-familia. Para la obtención de los datos se aplicaron dos cuestionarios: Conciliación Trabajo Familia CFT/CTF y Calidad de Vida Profesional. Además, se aplicó el instrumento Escala de Graffar, Medición N.S.E “Forma A” para diagnosticar los niveles o grados socioeconómicos de la población estudiada. Sus resultados muestran una percepción positiva o favorable de la calidad de vida laboral siendo el Apoyo Directivo la dimensión peor evaluada y la Motivación Intrínseca la mejor percibida por los funcionarios encuestados. Se concluyó que es necesario mantener una motivación a través de la vida laboral y que solo si la institución se preocupa de la calidad de vida en el trabajo, se tendrá funcionarios satisfechos y más comprometidos en superar las dificultades y en ofrecer un mejor servicio con calidad técnica y buen trato a los usuarios o clientes del sistema público de salud.

Guerrero y Gil (2016) desarrollaron la investigación titulada Nivel de conflicto de la vida familiar – laboral de las profesionales de enfermería y la existencia de iniciativas, prácticas y políticas de conciliación trabajo – familia en dos hospitales de Lima, 2015. Investigación que tuvo como propósito determinar las diferencias del nivel de conflicto de la vida familiar-laboral de las profesionales de enfermería y la existencia de iniciativas, prácticas y políticas de conciliación trabajo-familia en dos hospitales de Lima, 2015. El estudio fue de tipo no experimental con diseño comparativo. El muestreo fue de carácter no probabilístico con una muestra de 63 profesionales de enfermería. Los instrumentos empleados fueron: el cuestionario “Sobre Conflicto y Conciliación vida familiar-laboral” con 18 ítems y el cuestionario “Iniciativas, prácticas y políticas para conciliar la vida laboral y la vida familiar” con 31 ítems. Se encontró que no existen diferencias entre las variables de estudio, sin embargo, el conflicto de la

vida familiar – laboral en los profesionales de enfermería del HIICGSIL fue moderado con un 22,2% y alto con un 12,7%, a diferencia del HJAT donde el conflicto fue moderado con un 25,4% y alto con un 7,9%. Asimismo, se halló que en el HIICGSIL no existen iniciativas, prácticas y políticas de conciliación con un 28,6%, a diferencia del HJAT donde sí existen con un 30,2%. Por otro lado, en la dimensión “Comportamiento basado en trabajo que interfiere con familia” se halló diferencia significativa con un p-valor 0.33, ya que en el HIICGSIL el 14,3% refiere alta interferencia, y en el HJATCH sólo el 4,8% lo refiere. En conclusión, no existen diferencias significativas entre las variables de estudio en dos hospitales de Lima.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Trabajo familia

La unión entre estos dos términos es diversa pero la más recurrida es la que nace por parte de los investigadores Greenhaus y Beutell (1985) con la noción del conflicto trabajo-familia definido como una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto.

Otra definición como la que hace Frone (2003) denomina estos términos como interferencia trabajo-familia. Aunque ambos se usaban como sinónimos Carlson y Grzywacz (2008) los diferencian explicando que el conflicto se centra en presiones incompatibles y la interferencia en la respuesta conductual de la persona ante dichas presiones.

Frome, Russell y Cooper (1992) creen que trabajo y familia provocan un conflicto pero que se puede producir en ambos sentidos. Por ello se pueden distinguir dos tipos de conflictos, dependiendo de qué variable es la que predomina, *conflicto trabajo-familia*, cuando la jornada de trabajo o las tareas que ello conforma provocan un conflicto con las responsabilidades familiares del trabajador/a, y el *conflicto familia-trabajo*, es lo contrario al anterior, es decir, las cargas familiares dificultan realizar bien su trabajo. Según posteriores investigaciones el impacto del trabajo en la vida familiar es mayor que la familiar en el empleo.

Otros autores hablan de la relación positiva entre trabajo y familia, como Greenhaus y Powell (2006) que hablan del enriquecimiento de Trabajo-familia, consistente en que al realizar un rol crea unas experiencias que ayudan a mejorar la calidad de vida al realizar otros roles. De tal manera que si eres organizado en tu casa lo trasladarás a tu trabajo o viceversa, o si eres paciente con tus hijos/as o pareja lo serás con tus compañeros/as de trabajo o clientes/as.

Siguiendo esta línea de investigación, también aparece el concepto de facilitación Trabajo-familia de Wyne, Grzywacz, Carlson y Kacmar (2007), se define como la implicación en un dominio que puede ser la familia o el trabajo produce mejoras en el otro dominio. De tal manera que si siente afecto por parte de su familia le provocará realizar mejor su trabajo, o si en su trabajo se siente valorado y con apoyo, con su familia/amigos/as/pareja tendrá un mayor bienestar.

Para medir este constructo muchos autores lo han realizado con diferentes ítems haciendo referencia a distintos conceptos. Por ejemplo, Carlson, Kacmar y William (2000) diferencian entre *conflicto Trabajo-familia*, con afirmaciones que hacen referencia a si el trabajo absorbe la mayoría del tiempo del trabajador/ra, y siente que no le dedica la atención suficiente a su familia, por tanto, le generan sentimientos negativos, y *conflicto Familia-trabajo*, en el que las cuestiones se basan en si la familia le genera tanta ansiedad o tensión que dificultan su trabajo. Martínez et al. (2001) no diferencia estas dos dimensiones de trabajo y familia, sino que simplemente habla de *Conflicto interrol* en el cual un ejemplo de ítem hace referencia a que las demandas provenientes del trabajo no le permiten al trabajador/a desconectar de él cuándo está en su casa.

Por otro lado, se encuentran Grzywacz y Marks (2000) y Moreno Jiménez et al. (2009) que diferencian no solo entre Familia-trabajo y Trabajo-familia sino que a su vez Grzywacz y Marks les da una relación positiva y negativa

a cada correlación anterior y Moreno Jiménez et al. Una interacción positiva y negativa a ambas relaciones. De esta forma, los primeros hablarían de una relación negativa de Trabajo-familia, relación negativa trabajo Familia-trabajo, relación positiva Trabajo-familia y una relación positiva Familia-trabajo, y los segundos lo haría de una interacción negativa de Trabajo-familia, interacción negativa trabajo Familia-trabajo, interacción positiva Trabajo-familia y una interacción positiva Familia-trabajo. Los ítems van en un mismo sentido y los cuestionarios pretenden medir lo mismo pero tienen pequeñas diferencias entre unas afirmaciones y otras, son pequeñas puntualizaciones. La segunda tiene afirmaciones más claras y conllevaría mayor comprensión del encuestado/a y consigo una respuesta acorde a lo que se le pregunta. Además, amplía la pregunta no solo definiéndola como familia o casa sino como pareja/familia/amigos/as. Para que se visualicen esas diferencias se ponen unos ejemplos a continuación.

Relación negativa Familia-trabajo “El estrés en casa te hace estar irritable en el trabajo”

Interacción negativa Familia-trabajo “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”

Relación positiva Trabajo-familia “Las tareas que desempeñas en tu trabajo te hacen ser una persona más interesante en casa”

Interacción negativa Trabajo-familia “El tener que organizar el tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”

En esta investigación se utilizará el cuestionario de interacción Trabajo-familia (SWING) (2009), ya que es el más completo. Donde Paz-Rodríguez (2012) define cada factor. El primero es la interacción negativa Familia-trabajo “como las afectaciones al rendimiento laboral por problemas familiares”. El segundo, la interacción negativa Trabajo-familia “Mide las complicaciones por la falta de tiempo en el cumplimiento de obligaciones familiares y/o personales.” El tercero, la interacción positiva Familia-trabajo

“Se interpreta como la responsabilidad y organización adquirida por el individuo en el hogar como fuente de obtención de metas laborales, y hace referencia a situaciones de agrado hacia el trabajo.” Y, cuarto, la interacción positiva Trabajo-familia “Refleja la capacidad y habilidades de organización adquiridas en el trabajo para el manejo de los compromisos, responsabilidades y obligaciones domésticas.”

Teorías de trabajo-familia

Existen varias teorías que explican la relación entre este binomio en el cual el trabajo influye en la familia y viceversa. Existen varias líneas de investigación sobre ello y como tales diferentes teorías que se explican a continuación.

Teoría del rol

Según Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) el conflicto que le produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo el de trabajador/a y madre o padre. Cada uno de esos roles tienen determinadas expectativas que deben cumplir. Entonces, cuando un individuo tiene varios roles es casi imposible cumplir con todas las expectativas de cada uno de esos roles, por lo tanto, en algún momento entran en conflicto entre ellos. Por ejemplo, es muy probable que las exigencias de la familia y del trabajo en muchas ocasiones se vean en contraposición y la persona deba elegir que expectativa cumplir y cual dejar a un lado.

Greenhaus y Beutell (1985) sobre las bases anteriores determinaron tres fuentes que generan conflicto que son el tiempo, la tensión y la conducta. El conflicto basado en el tiempo está relacionado con el tiempo que se le dedica a cada rol y el conflicto que provoca el no poder dedicar todo el tiempo que se quiere a cada uno, porque cuanto más tiempo se le dedica a uno menos puedes destinar al otro. El conflicto basado en la tensión es cuando el llevar a cabo un rol provoca en la persona ansiedad, irritabilidad, fatigada, y que interfieran en su comportamiento apropiado en otros ámbitos de su vida; y, por último, El conflicto basado en la conducta es aquel en el que las expectativas del comportamiento de cada rol son

diferentes e incompatibles entre sí. Por ejemplo, un trabajador/a debe ser serio/a y disciplinado/a en el trabajo pero cariñoso/a y amigable en el ámbito familiar, son conductas contrapuestas para dos situaciones habituales en la vida de una persona.

Greenhaus, Allen y Spector (2006) incluyeron otro tipo de conflicto más, el basado en la energía. El conflicto basado en la energía que expone que la energía utilizada en llevar a cabo un rol produce que al desempeñar otros roles la energía empleada sea menor.

Teoría de las barreras

El argumento de esta teoría, creada por Ashforth, Kreiner y Fugate (2000), es que cada individuo lleva a cabo diferentes roles dentro de un campo específico de su vida. Cada campo está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas. Teniendo en cuenta estas barreras, la persona debe llegar a un equilibrio entre las esferas de trabajo y familia, para ello debe elegir una estrategia de segmentación o integración. Para la elección estos autores definen el grado de flexibilidad/inflexibilidad, es el grado en que la barrera temporal de cada ámbito puede sobrepasar sus fronteras y lo flexible que puede ser la persona con su tiempo, y el de *permeabilidad/impermeabilidad*, el grado en que un campo puede influir o entrometerse en otro. (Citado en Moreno-Jiménez y García Hernández, 2013)

Si se opta por una *estrategia de segmentación*, se establecerán barreras inflexibles e impermeables que mejorarían el rendimiento de una persona al realizar un rol específico, pero a su vez provocaría que la transición entre un rol y otro sea más complicada.

En cambio, sí se eligiera una *estrategia de integración*, las barreras serían flexibles e impermeables y crearían la facilidad del paso de un rol a otro, pero puede haber complicaciones entre roles porque se pueden entremezclar y crear interferencias y conflictos.

Teoría de la conservación de recursos

Desarrollada por Hobfoll (1998) se basa en la búsqueda de recursos y la retención de los que ya se han conseguido. Distingue entre cuatro tipos de recursos: *objetales*, *condicionales*, *características personales* y *energía*. Los recursos *objetales* son aquellos que tienen un valor dinerario o su aspecto (por ejemplo, una casa). Las *condiciones* son las que se buscan y se valoran socialmente (por ejemplo, el matrimonio). Las *características personales* se refieren a la personalidad de la persona (por ejemplo, el optimismo). Por último, la *energía*, es la que provoca una relación potencial para adquirir otros recursos (por ejemplo, el dinero).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Existe diferencia en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Existe diferencia en la interacción negativa Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?
- b) ¿Existe diferencia en la interacción negativa Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?
- c) ¿Existe diferencia en la interacción positiva Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?
- d) ¿Existe diferencia en la interacción positiva Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe diferencia significativa en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe diferencia significativa en la interacción negativa Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.
- b) Existe diferencia significativa en la interacción negativa Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.
- c) Existe diferencia significativa en la interacción positiva Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.
- d) Existe diferencia significativa en la interacción positiva Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar si existe diferencia en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción negativa Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.
- b) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción negativa Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.
- c) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción positiva Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018

- d) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción positiva Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño empleado en la presente investigación corresponde a un diseño no experimental de tipo descriptivo comparativo transversal, es decir diseño que tiene por propósito observar la realidad en estudio en un momento en particular, con el objetivo de describir las variables de estudio o establecer vínculos entre ellas en términos de relación comparación o de causa efecto, (Kumar, 2011).

La investigación por tanto sigue un diseño no experimental, de tipo descriptivo comparativo, el cual la variable Interacción Trabajo-Familia es comparada en términos de las variables atributivas género y edad.

El esquema es el que se presenta a continuación:

$$M_i - - - - - O_i O_j \equiv O_k ; O_j \neq O_k$$

Dónde:

Mi : Muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago

Oi:Medición la Interacción Trabajo-Familia

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variables independientes 1: Género y edad

Variable de estudio 2: Interacción Trabajo-Familia

Forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Moreno & Garrosa, 2013).

De acuerdo con Grzywacz y Marks (2000) las dimensiones para estas variables son:

- a) Interacción negativa trabajo-familia
- b) Interacción negativa familia-trabajo

- c) Interacción positiva- familia-trabajo
- d) Interacción positiva trabajo-familia

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Interacción Trabajo-Familia		Interacción negativa trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral • Sobretiempos en el trabajo y horarios pocos predecibles • Interferencia de actividades laborales con actividades familiares 	
	Puntuación obtenida respecto del cuestionario sobre Interacción Trabajo Familia	Interacción negativa familia-trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de problemas familiares con el trabajo • Interferencia de problemas conyugales con el trabajo 	Escala Ordinal
		Interacción positiva- familia-trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos de las habilidades aprendidas en el trabajo en la vida familiar • Efecto de la satisfacción laboral sobre la vida familiar 	
		Interacción positiva trabajo-familia	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto de la satisfacción de la vida familiar sobre el trabajo • Efectos de las habilidades familiares adquiridas sobre el trabajo 	

2.3. Población y muestra

La población está constituida por los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago que hacen la cantidad de 479 para el presente año 2018.

La muestra estuvo constituida por aquellos funcionarios y trabajadores que desearon participar en la investigación, siendo en número de 82.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

La técnica de recolección de datos usada en el presente estudio fue la encuesta.

Para la recolección de los datos se utilizó el Cuestionario sobre Interacción Familia Trabajo de Moreno y Sanz (2009)

2.4.2. Validez y confiabilidad

Los instrumentos de recolección de datos en lo que concierne a su validez y confiabilidad fueron validados por expertos en Gestión Pública de la región Cusco, los cuales realizaron las sugerencias correspondientes, que se tomaron en cuenta, el resumen de tal validación se presenta a continuación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados para la variable Interacción trabajo-familia

TABLA 1 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA

VARIABLE/ DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Interacción negativa trabajo-familia	0-8	BAJA
	9-16	MEDIA
	17-24	ALTA
D2: Interacción negativa familia-trabajo	0-9	BAJA
	10-15	MEDIA
	16-12	ALTA
D3: Interacción positiva familia-trabajo	0-5	BAJA
	6-10	MEDIA
	11-15	ALTA
D4: Interacción positiva trabajo-familia	0-5	BAJA
	6-10	MEDIA
	11-15	ALTA
Interacción trabajo-familia	0-22	BAJA
	23-44	MEDIA
	45-66	ALTA

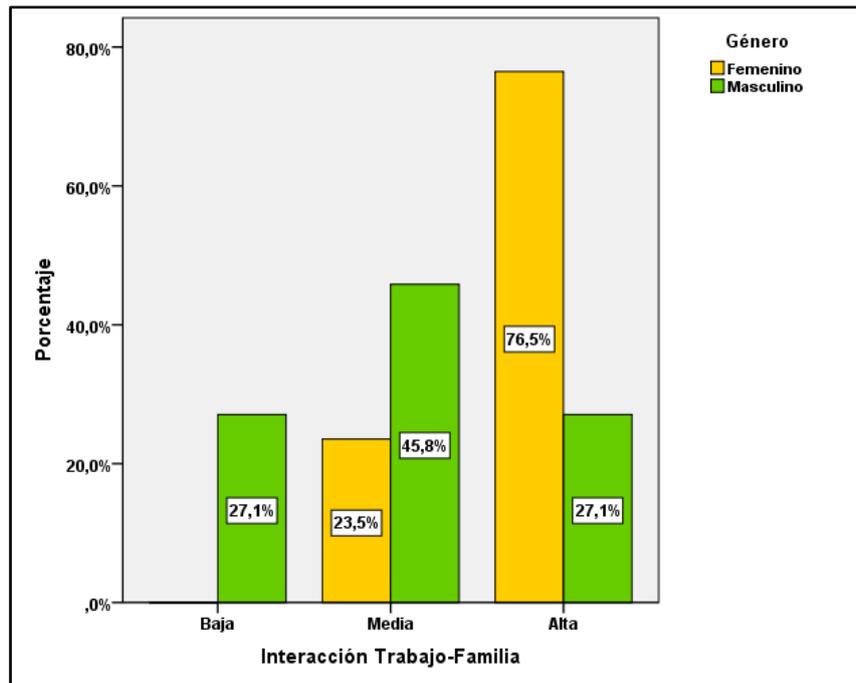
TABLA 2 RESULTADOS PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA SEGÚN GÉNERO

		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Interacción Trabajo-Familia	Baja	Frecuencia	0	13
		Porcentaje	0,0%	27,1%
	Media	Frecuencia	8	22
		Porcentaje	23,5%	45,8%
	Alta	Frecuencia	26	13
		Porcentaje	76,5%	27,1%
Total	Frecuencia	Frecuencia	48	82

Porcentaje	Porcentaje	100,0%	100,0%
------------	------------	--------	--------

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 1 RESULTADOS PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA SEGÚN GÉNERO



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

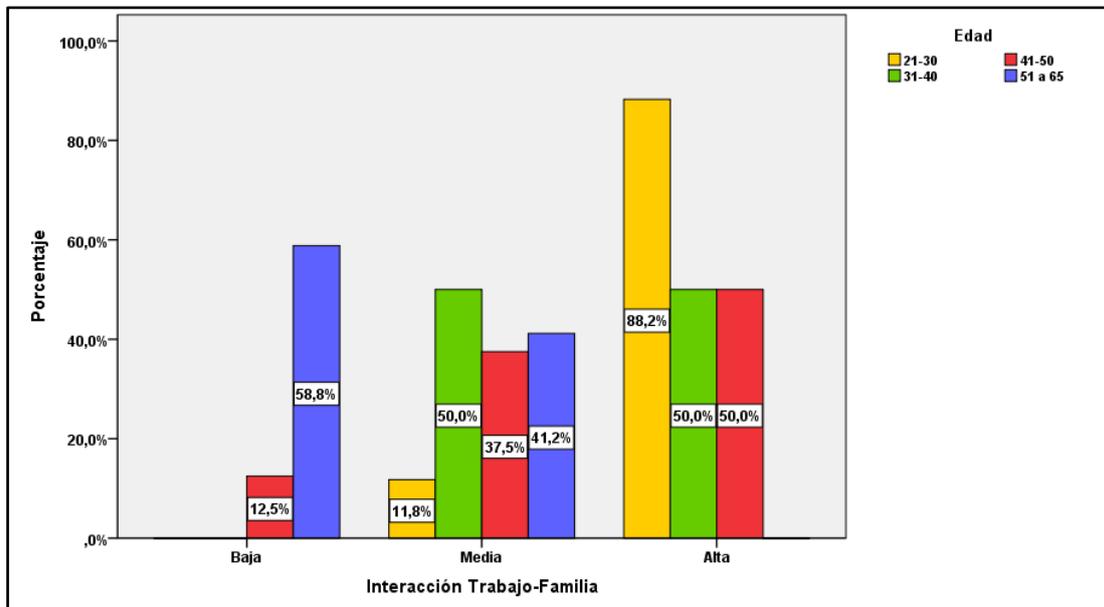
En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la variable Interacción trabajo-familia en la cual se aprecia que dicha interacción para el género femenino muestra que el 23,5% es media y 76,5% es alta, mientras que para el género masculino el 27,1% es baja, el 45,8% es media y el 27,1% es alta.

TABLA 3 RESULTADOS PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51 a 65		
Interacción Trabajo-Familia	Baja	Frecuencia	0	0	3	10	13
		Porcentaje	0,0%	0,0%	12,5%	58,8%	15,9%
	Media	Frecuencia	2	12	9	7	30
		Porcentaje	11,8%	50,0%	37,5%	41,2%	36,6%
	Alta	Frecuencia	15	12	12	0	39
		Porcentaje	88,2%	50,0%	50,0%	0,0%	47,6%
Total	Frecuencia	17	24	24	17	82	
	Porcentaje	100,0%	100,0	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 2 RESULTADOS PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la variable Interacción trabajo-familia en la cual se aprecia que dicha interacción según la edad muestra que existe diferencia según cada grupo etario, destacando que el 88,2% de grupo de 21 a 30 años se encuentran en la categoría alta y el 50,0% de grupo de 31 a 40 años se encuentran en la categoría alta.

3.2. Resultados para las dimensiones de la variable Interacción trabajo-familia

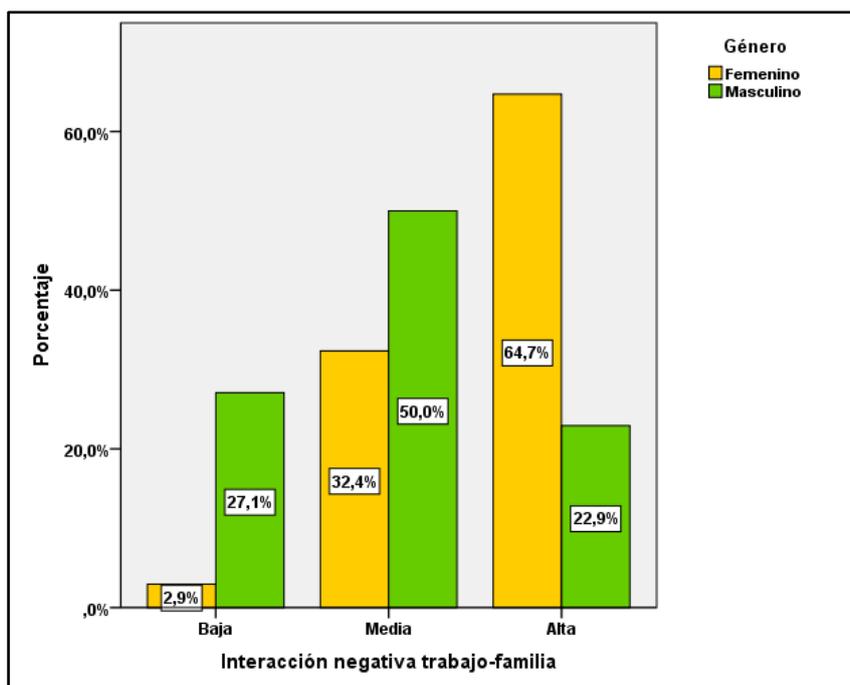
a) Resultados para la dimensión Interacción negativa trabajo-familia

TABLA 4 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA SEGÚN GÉNERO

		Género			
		Femenino	Masculino	Total	
Interacción negativa trabajo-familia	Baja	Frecuencia	1	13	14
		Porcentaje	2,9%	27,1%	17,1%
	Media	Frecuencia	11	24	35
		Porcentaje	32,4%	50,0%	42,7%
	Alta	Frecuencia	22	11	33
		Porcentaje	64,7%	22,9%	40,2%
Total	Frecuencia	34	48	82	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 3 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA SEGÚN GÉNERO



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

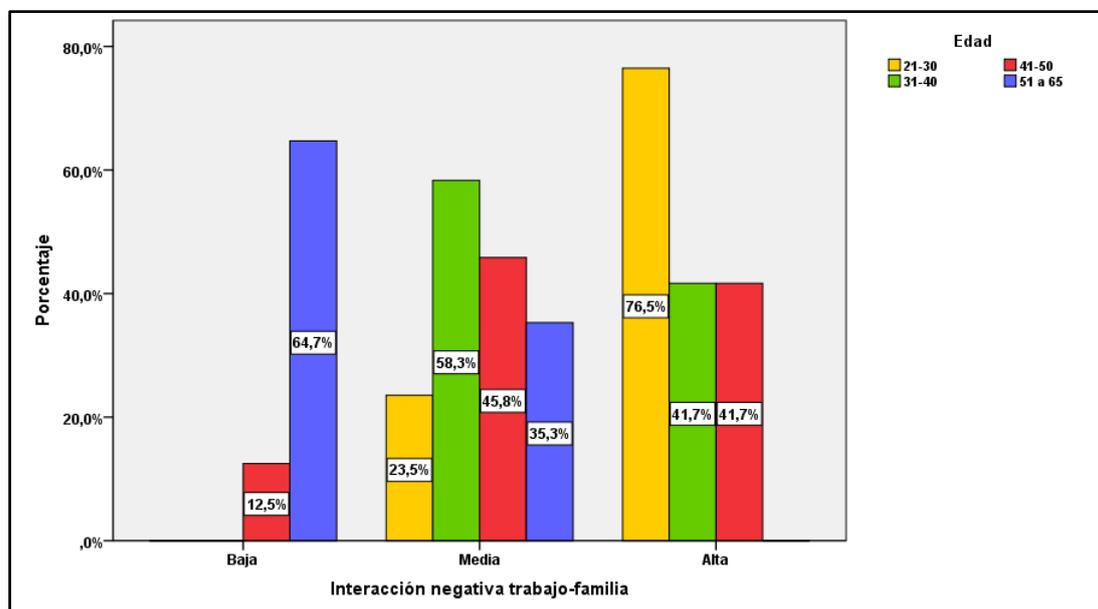
En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la variable Interacción trabajo-familia en la cual se aprecia que dicha interacción según la genero muestra que existe diferencia , destacando que el 64,7% de las mujeres se encuentran en la categoría alta, mientras solo el 22,9% de los varones se ubica en esta categoría.

TABLA 5 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51 a 65		
Interacción negativa trabajo-familia	Baja	Frecuencia	0	0	3	11	14
		Porcentaje	0,0%	0,0%	12,5%	64,7%	17,1%
	Media	Frecuencia	4	14	11	6	35
		Porcentaje	23,5%	58,3%	45,8%	35,3%	42,7%
	Alta	Frecuencia	13	10	10	0	33
		Porcentaje	76,5%	41,7%	41,7%	0,0%	40,2%
Total	Frecuencia	17	24	24	17	82	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

**GRÁFICO 4 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA
TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD**



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la dimensión Interacción negativa trabajo-familia en la misma se puede apreciar que la mayoría de los encuestados cuyas edades oscilan entre los 21 a 30 años se ubican en la categoría alta, asimismo en términos generales se puede apreciar que los encuestados con edades que oscilan entre los 21 y 30 años son quienes presentan mayor interacción negativa familia trabajo.

b) Resultados para la dimensión Interacción negativa familia-trabajo

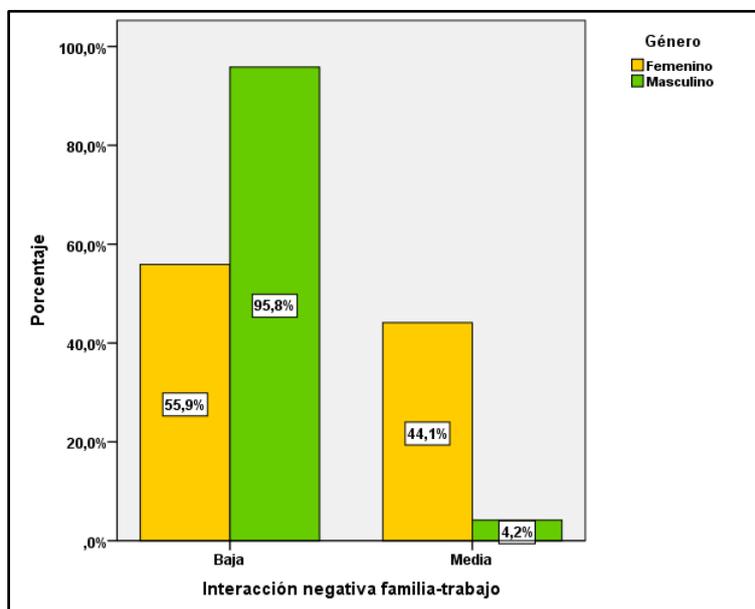
**TABLA 6 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN
NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN GÉNERO**

		Género			
		Femenino	Masculino	Total	
Interacción negativa familia-trabajo	Baja	Frecuencia	19	46	65
		Porcentaje	55,9%	95,8%	79,3%
	Media	Frecuencia	15	2	17

	Porcentaje	44,1%	4,2%	20,7%
Total	Frecuencia	34	48	82
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 5 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN GÉNERO



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que la interacción negativa familia Trabajo se presentan en la categoría alta en mayor porcentaje en los

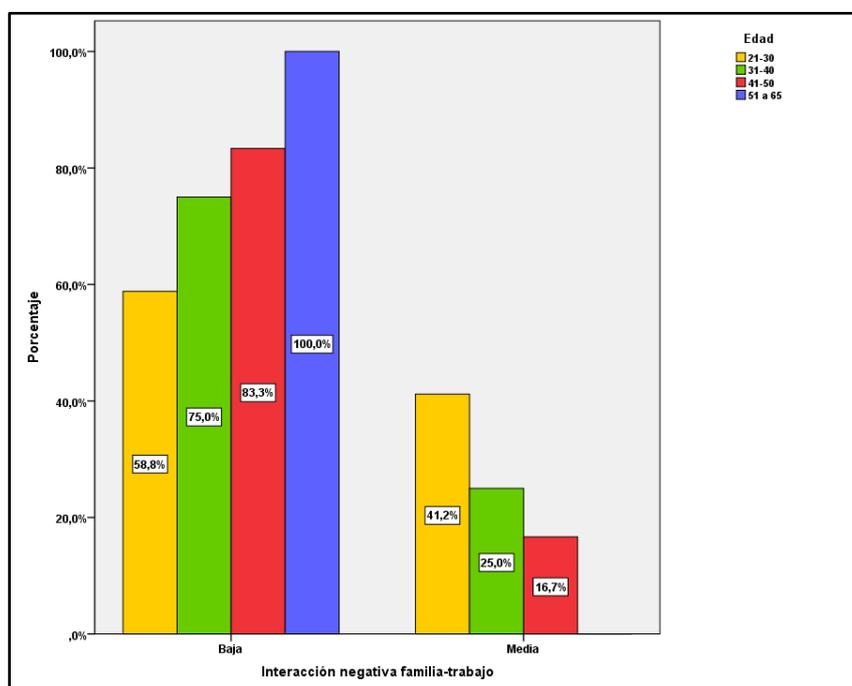
trabajadores de género femenino, en comparación con los trabajadores varones, es así que el 44,1 de las trabajadoras presentan interacción familia trabajo media, mientras que en caso de los varones dicha interacción es de 2,9%.

TABLA 7 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN EDAD

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51 a 65		
Interacción negativa familia-trabajo	Baja	Frecuencia	10	18	20	17	65
		Porcentaje	58,8%	75,0%	83,3%	100,0%	79,3%
	Media	Frecuencia	7	6	4	0	17
		Porcentaje	41,2%	25,0%	16,7%	0,0%	20,7%
Total	Frecuencia	17	24	24	17	82	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 6 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN EDAD



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que la interacción negativa familia trabajo se presentan en la categoría alta en mayor porcentaje en los trabajadores que tienen menor edad pues ellos tienen mayores obligaciones en su familias, dado que la estructura familiar recién empieza a consolidarse, es así que encontramos un porcentaje elevado de 76,5% de encuestado que tienen edades entre los 21 y 30 años y que presentan una interacción negativa alta

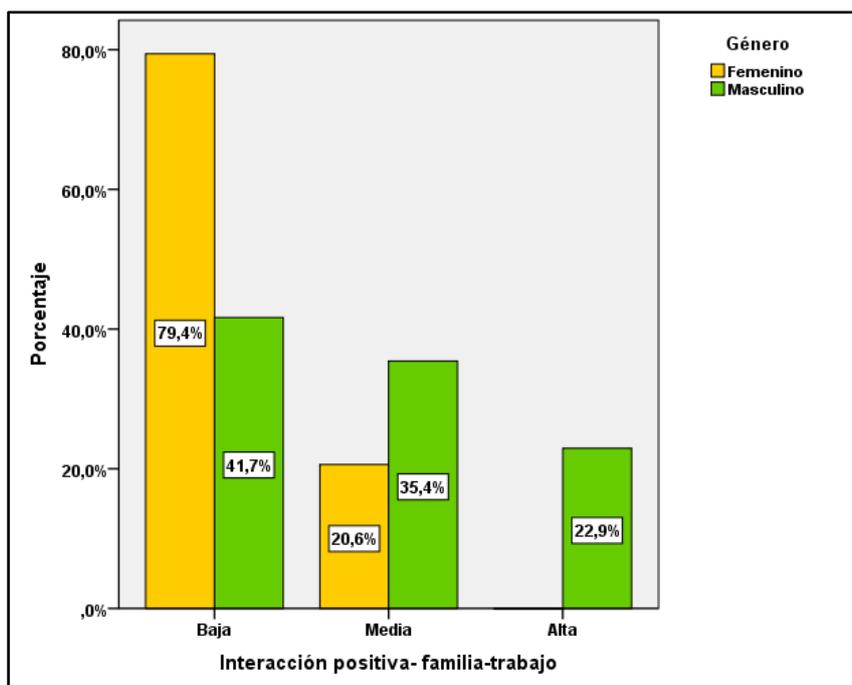
c) Resultados para la dimensión Interacción positiva familia-trabajo

TABLA 8 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN GÉNERO

		Género			
		Femenino	Masculino	Total	
Interacción positiva- familia-trabajo	Baja	Frecuencia	27	20	47
		Porcentaje	79,4%	41,7%	57,3%
	Media	Frecuencia	7	17	24
		Porcentaje	20,6%	35,4%	29,3%
	Alta	Frecuencia	0	11	11
		Porcentaje	0,0%	22,9%	13,4%
Total	Frecuencia	34	48	82	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 7 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN GÉNERO



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que son las trabajadoras las que presentan una interacción positiva familia trabajo mas baja alcanzando un porcentaje de 79,4% para la categoría baja, en tanto que en el caso de los varones la interacción positiva familia trabajo se presenta en mayor porcentaje en la categoría media y alta, lo cual muestra que cuanto mejor se de la vida familiar han de tener una mejor vida laboral

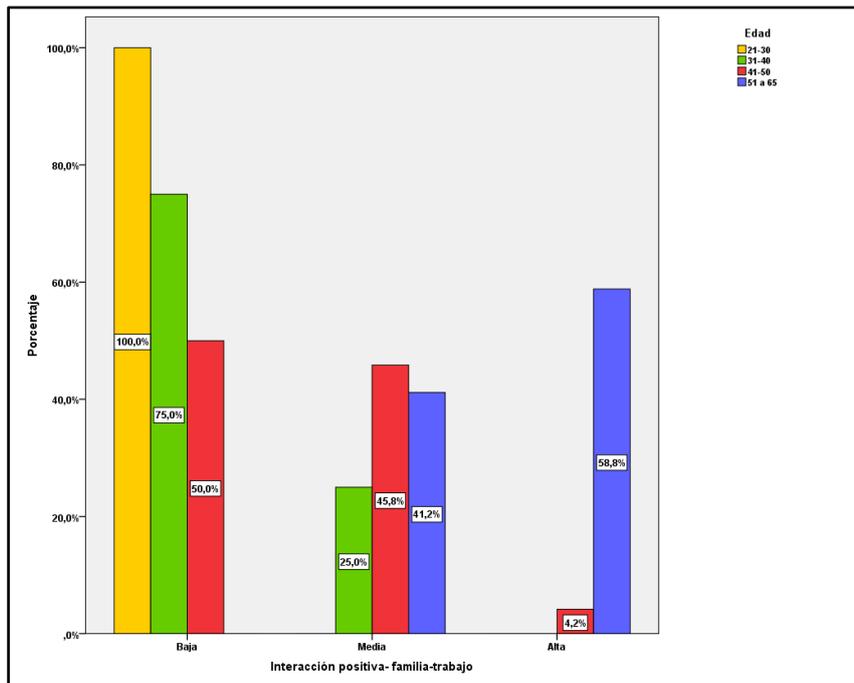
TABLA 9 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO SEGÚN EDAD

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51 a 65		
Interacción positiva-familia-trabajo	Baja	Frecuencia	17	18	12	0	47
		Porcentaje	100,0%	75,0%	50,0%	0,0%	57,3%
	Media	Frecuencia	0	6	11	7	24

	Porcentaje	0,0%	25,0%	45,8%	41,2%	29,3%
Alta	Frecuencia	0	0	1	10	11
	Porcentaje	0,0%	0,0%	4,2%	58,8%	13,4%
Total	Frecuencia	17	24	24	17	82
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

**GRÁFICO 8 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA
FAMILIA-TRABAJO SEGÚN EDAD**



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la dimensión Interacción positiva familia-trabajo obtenidos por los trabajadores en la que se puede apreciar que los trabajadores con mayores edades presentan una interacción positiva familia trabajo ubicado en la categoría de alta, mientras que los trabajadores con menores edades presentan una mayores porcentajes para las categoría baja.

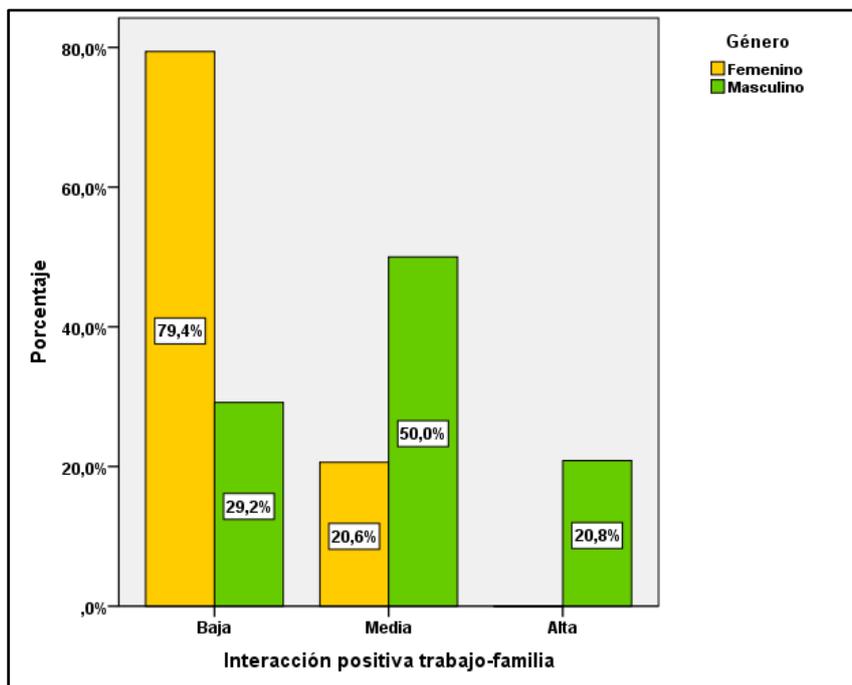
d) Resultados para la dimensión Interacción positiva trabajo-familia

TABLA 10 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA SEGÚN GÉNERO

		Género			
		Femenino	Masculino	Total	
Interacción positiva trabajo- familia	Baja	Frecuencia	27	14	41
		Porcentaje	79,4%	29,2%	50,0%
	Media	Frecuencia	7	24	31
		Porcentaje	20,6%	50,0%	37,8%
	Alta	Frecuencia	0	10	10
		Porcentaje	0,0%	20,8%	12,2%
Total	Frecuencia	34	48	82	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

**GRÁFICO 9 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA
TRABAJO-FAMILIA**



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la dimensión Interacción positiva trabajo-familia obtenidos por los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco en la que se puede apreciar que son los varones quienes presentan porcentajes mayores en las categorías media y alta de interacción positiva trabajo familia, pues es la mujer quien lleva trabajos adicionales en el hogar, en contraposición con el caso del varón quien puede llevar una vida laboral en el que las obligaciones familiares no terminen por afectarle tanto.

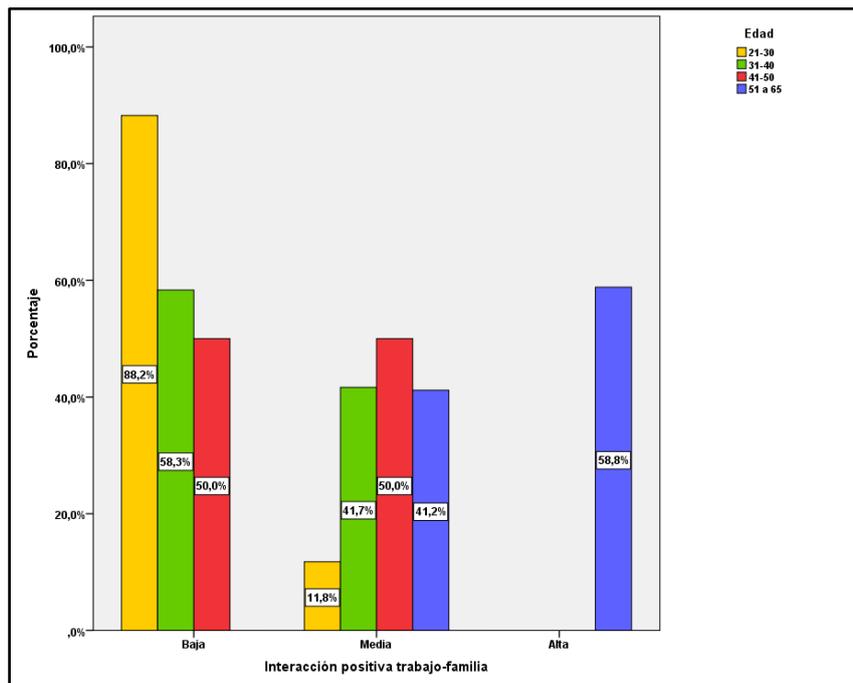
**TABLA 11 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA
TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD**

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51 a 65		
Interacción positiva trabajo-familia	Baja	Frecuencia	15	14	12	0	41
		Porcentaje	88,2%	58,3%	50,0%	0,0%	50,0%
	Media	Frecuencia	2	10	12	7	31
		Porcentaje	10,5%	41,7%	50,0%	26,3%	50,0%

	Porcentaje	11,8%	41,7%	50,0%	41,2%	37,8%
Alta	Frecuencia	0	0	0	10	10
	Porcentaje	0,0%	0,0%	0,0%	58,8%	12,2%
Total	Frecuencia	17	24	24	17	82
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

GRÁFICO 10 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD



Fuente: Instrumento aplicado

Análisis e interpretación

En el tabla y gráfico anteriores se presentan los resultados para la dimensión Interacción positiva trabajo-familia obtenidos por los trabajadores, en el que se aprecia que los trabajadores de edades comprendidas entre los 50 a 65 años presentan porcentajes de interacción positiva trabajo familia mayores ubicados en las categorías de media y alta.

3.3. Prueba de Hipótesis

TABLA 12 PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIFERENCIA DE **MEDIAS PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA SEGÚN GÉNERO**

	prueba t para la igualdad de medias						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Interacción Trabajo- Familia	-4,9	80	,000	-13,1	2,7	-18,5	-7,8
Interacción negativa trabajo-familia	-4,7	80	,000	-4,4	,9	-6,2	-2,5
Interacción negativa familia-trabajo	-5,3	80	,000	-2,5	,5	-3,5	-1,6
Interacción positiva- familia-trabajo	4,4	80	,000	3,1	,7	1,7	4,5
Interacción positiva trabajo-familia	4,7	80	,000	3,1	,7	1,8	4,4
	5,0		,000	3,1	,6	1,9	4,3

Análisis e interpretación

Los resultados de la prueba de t de Student, cuyo propósito es comparar la interacción trabajo familia y sus dimensiones, muestran que respecto a la variable trabajo familia son las mujeres las que presentan una diferencia significativa de 13,1, es decir presenta en general una mayor interacción trabajo familia, situación similar se presenta para las dimensiones Interacción negativa trabajo-familia y Interacción negativa familia-trabajo, para las cuales se tienen diferencia porcentuales a favor de las mujeres de 4,4 y 2,5 puntos, es decir que las mujeres presentan puntajes mayores o superiores para estas dimensiones en comparación con el puntaje obtenido por los varones, situación opuesta ocurre en el caso de las dimensiones interacción familia trabajo y trabajo familia, en la que los varones adquieren puntajes superiores al de las mujeres.

TABLA 13 PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DIFERENCIA DE MEDIAS PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA SEGÚN EDAD

ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Interacción	Entre grupos	9528,804	3	3176,268	46,294	,000
Trabajo-Familia	Dentro de grupos	5351,635	78	68,611		
	Total	14880,439	81			
Interacción	Entre grupos	1060,902	3	353,634	38,982	,000

negativa trabajo- familia	Dentro de grupos	707,598	78	9,072		
	Total	1768,500	81			
Interacción	Entre grupos	260,303	3	86,768	29,301	,000
negativa familia- trabajo	Dentro de grupos	230,978	78	2,961		
	Total	491,280	81			
Interacción	Entre grupos	650,007	3	216,669	49,763	,000
positiva- familia- trabajo	Dentro de grupos	339,615	78	4,354		
	Total	989,622	81			
Interacción positiva trabajo-familia	Entre grupos	556,145	3	185,382	43,121	,000
	Dentro de grupos	335,331	78	4,299		
	Total	891,476	81			

**TABLA 14 ANALISIS POS HOC INTERACCIÓN
TRABAJO FAMILIA**

Interacción Trabajo-Familia				
Scheffe ^{a,b}				
		Subconjunto para alfa = 0.05		
Edad	N	1	2	3
51 a 65	17	19,53		
41-50	24		36,58	
31-40	24			45,13
21-30	17			50,06
Sig.		1,000	1,000	,324

**TABLA 15 ANALISIS POS HOC INTERACCIÓN
NEGATIVATRABAJO FAMILIA**

Interacción negativa trabajo-familia				
Scheffe ^{a,b}				
		Subconjunto para alfa = 0.05		
Edad	N	1	2	3
51 a 65	17	8,35		
41-50	24		13,75	
31-40	24			16,67
21-30	17			18,65
Sig.		1,000	1,000	,239

**TABLA 16 ANALISIS POS HOC INTERACCIÓN
NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO**

Interacción negativa familia-trabajo				
Scheffe ^{a,b}				
		Subconjunto para alfa = 0.05		
Edad	N	1	2	3
51 a 65	17	4,41		
41-50	24		6,88	
31-40	24			8,50
21-30	17			9,47
Sig.		1,000	1,000	,373

**TABLA 17 ANALISIS POS HOC INTERACCIÓN
POSITIVA FAMILIA-TRABAJO**

Interacción positiva familia-trabajo				
Scheffe ^{a,b}				
		Subconjunto para alfa = 0.05		
Edad	N	1	2	3
51 a 65	17	3,88		
41-50	24	4,92		
31-40	24		7,04	
21-30	17			11,76
Sig.		,489	1,000	1,000

**TABLA 18 ANALISIS POS HOC INTERACCIÓN
POSITIVA TRABAJO-FAMILIA**

Interacción positiva trabajo-familia				
Scheffe ^{a,b}				
		Subconjunto para alfa = 0.05		
Edad	N	1	2	3
51 a 65	17	4,18		
41-50	24	5,13	5,13	
31-40	24		7,00	
21-30	17			11,47
Sig.		,558	,051	1,000

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que en lo que respecta a la interacción trabajo-familia son las personas más jóvenes las que presentan mayor interacción, en tanto que para la interacción negativa trabajo familia y familia trabajo son los trabajadores de menor edad quienes presentan mayor interacción y para la interacción positiva trabajo familia y familia trabajo son los trabajadores de mayor edad los que presentan mayor interacción positiva.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo presentamos el análisis de los resultados obtenidos para la presente investigación a la luz de los antecedentes y el marco teórico desarrollado en la presente investigación, es así que respecto a la hipótesis general la cual plantea que existe diferencia significativa para la variable Interacción trabajo familia según género y edad, los resultados confirman dicha afirmación, tal es así que la prueba t de Student para muestras independientes, nos permite afirmar que existe diferencia significativa para la variable Interacción Trabajo-familia siendo las mujeres las que presentan mayor interacción, mientras que en el caso de la edad son los trabajadores más

jóvenes los que presentan mayor interacción como lo prueba el prueba ANOVA y el análisis por hoc de Scheffer.

Resultados como los de Miyoung y Windsor (2014) muestran la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar en la producción y el mantenimiento de la capacidad de resiliencia de las enfermeras gestoras de primera línea podría aumentar la retención de las enfermeras de Corea en la vida laboral, asimismo Carrasco y Salinas (2010) en su investigación sobre la Relación entre el conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral: El efecto moderador del género y la relevancia de los roles familiares y laborales, concluyen que de acuerdo con la teoría de la relevancia identidad de rol y con la teoría de los roles de género, la relación entre WIF y la satisfacción laboral es mayor entre las mujeres que entre los hombres, y emerge que el género como un moderador importante de esa relación, incluso cuando las características del empleo son controladas.

Asimismo los resultados de la presente investigación muestran que para la variable Interacción trabajo-familia se aprecia que dicha interacción para el género femenino muestra que el 23,5% es media y 76,5% es alta, mientras que para el género masculino el 27,1% es baja, el 45,8% es media y el 27,1% es alta, asimismo respecto de la edad los resultados muestran que existe diferencia según grupo etario, destacando que el 88,2% de grupo de 21 a 30 años se encuentran en la categoría alta y el 50,0% de grupo de 31 a 40 años se encuentran en la categoría alta.

Los resultados también muestran que para las dimensiones Interacción negativa familia trabajo y trabajo familia existe diferencia según género siendo las mujeres quienes presentan mayor interacción negativa y ello básicamente porque son las mujeres quienes ejercen doble labor una en el centro de trabajo y otra en el hogar siendo así la interacción negativa más intensa, estableciéndose lo contrario en el caso de los varones quienes tienen una mayor interacción positiva familia trabajo y trabajo familia.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe diferencia significativa en la interacción Trabajo familia, según género según la prueba t de Student siendo las mujeres trabajadoras las que presentan mayor interacción y según edad de acuerdo con la prueba ANOVA y el análisis Post Hoc, que muestra que son los trabajadores de menor edad los que presentan mayor interacción trabajo familia

Segunda: Se concluye que existe diferencia significativa en la interacción negativa Trabajo familia, según género según la prueba t de Student siendo las mujeres trabajadoras las que presentan mayor interacción negativa y según edad de acuerdo con la prueba ANOVA y el análisis Post Hoc, que muestra

que son los trabajadores de menor edad los que presentan mayor interacción negativa trabajo familia

Tercera: Se concluye que existe diferencia significativa en la interacción negativa Familia- Trabajo, según género según la prueba t de Student siendo las mujeres trabajadoras las que presentan mayor interacción negativa y según edad de acuerdo con la prueba ANOVA y el análisis Post Hoc, que muestra que son los trabajadores de menor edad los que presentan mayor interacción negativa Familia- Trabajo.

Cuarta: Se concluye que existe diferencia significativa en la interacción positiva Trabajo Familia, según género según la prueba t de Student siendo los varones trabajadores las que presentan mayor interacción positiva y según edad de acuerdo con la prueba ANOVA y el análisis Post Hoc, que muestra que son los trabajadores de mayor edad los que presentan mayor interacción positiva Trabajo Familia.

Quinta: Se concluye que existe diferencia significativa en la interacción positiva Familia Trabajo, según género según la prueba t de Student siendo los varones trabajadores las que presentan mayor interacción positiva y según edad de acuerdo con la prueba ANOVA y el análisis Post Hoc, que muestra que son los trabajadores de mayor edad los que presentan mayor interacción positiva Familia Trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la municipalidad de Santiago realizar curso taller que permitan desarrollar estrategias para afrontar los problemas generados en la interacción Trabajo familia.

Segunda: Se recomienda a la gerencia de la municipalidad de Santiago lograr un protocolo que permita un trato diferenciado a la trabajadoras de la municipalidad a fin que la interacción trabajo familia mejore en bien del logro de los objetivos en la comuna.

Tercera: Se recomienda a los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago a realizar un trabajo cooperativo y solidario que les permita realizar

las acciones con mayores eficacias y evitar la interacción negativa trabajo familia.

Cuarta: Se recomienda a los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago a fin de buscar estrategias que permitan tener una mejor relación familiar que les permita tener una vida laboral más saludable

VII. REFERENCIAS

Aguirre, Z. y Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.

Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.

- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, R , Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hil
- Holahan, C.K. y Gilbert, L.A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32, 451-467 I
- Katz, D., & Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Mastretta. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Meyr, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿Una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo – familia y la recuperación del estrés. *Revista Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 115-126. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Spindola, T. y Da Silva Santos, R. (2004) Trabajo versus vida familiar. Conflicto y culpa en el cotidiano de las trabajadoras de enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 10(2), 43-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532004000200006>

Ugarteburu, I., Cerrato, J. e Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. Lan Harremanak, 18(1), 17-41. Recuperado de: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/241

4

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA SEGÚN GENERO Y EDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, CUSCO 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe diferencia en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?	Determinar si existe diferencia en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.	Existe diferencia significativa en la interacción Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018.	Variables independientes Género, edad Variable Dependiente Interacción Trabajo-Familia	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo comparativa Población: Trabajadores de la municipalidad de Santiago de Cusco.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	Muestra: Selección: La muestra no aleatoria extraída de la población de estudio. Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Cuestionario sobre Interacción Familia Trabajo de Moreno y Sanz (2009) Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 23. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
a) ¿Existe diferencia en la interacción negativa Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018? b) ¿Existe diferencia en la interacción negativa Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018? c) ¿Existe diferencia en la interacción positiva Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018? d) ¿Existe diferencia en la interacción positiva Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018?	a) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción negativa Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018. b) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción negativa Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018. c) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción positiva Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018 d) Determinar si existe diferencia significativa en la interacción positiva Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018	a) Existe diferencia significativa en la interacción negativa Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018. b) Existe diferencia significativa en la interacción negativa Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018. c) Existe diferencia significativa en la interacción positiva Trabajo Familia, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018. d) Existe diferencia significativa en la interacción positiva Familia Trabajo, según género y edad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago de Cusco 2018	Variable Dependiente <ul style="list-style-type: none"> • Interacción negativa trabajo-familia • Interacción negativa familia-trabajo • Interacción positiva-familia-trabajo • Interacción positiva trabajo-familia 	

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION PARA LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Interacción Trabajo familia Forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto (Moreno & Garrosa, 2013)</p>	<p>Puntuación obtenida respecto del cuestionario sobre Interacción Trabajo Familia</p>	<p>Interacción negativa trabajo-familia Efectos de las relaciones negativas que ocurren en el trabajo y que repercuten en la dinámica y convivencia familiar, Grzywacz y Marks (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral • Sobretiempos en el trabajo y horarios pocos predecibles • Interferencia de actividades laborales con actividades familiares
		<p>Interacción negativa familia-trabajo Efectos de las relaciones negativas que ocurren en la familia y que repercuten en el rol del trabajador y en su desempeño laboral, Grzywacz y Marks (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de problemas familiares con el trabajo • Interferencia de problemas conyugales con el trabajo
		<p>Interacción positiva- familia-trabajo Efectos de las relaciones positivas que ocurren en la familia y que repercuten en el rol del trabajador y en su desempeño laboral, Grzywacz y Marks (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto de la satisfacción de la vida familiar sobre el trabajo • Efectos de las habilidades familiares adquiridas sobre el trabajo.
		<p>Interacción positiva trabajo-familia Efectos de las relaciones positivas que ocurren en el trabajo y que repercuten en la dinámica y convivencia familiar, Grzywacz y Marks (2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Efectos de las habilidades aprendidas en el trabajo en la vida familiar • Efecto de la satisfacción laboral sobre la vida familiar.

ANEXO 02

MATRIZ PARA EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	VALORACIÓN
Interacción negativa trabajo-familia	Sobrecarga laboral	36%	08	1. Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador 2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo 3. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	Nunca (0) A veces (1) A menudo (2) Siempre (3)
	Sobretiempos en el trabajo y horarios pocos predecibles			4. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales 5. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	
	Interferencia de actividades laborales con actividades familiares			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	
Interacción negativa familia-trabajo	Interacción de problemas familiares con el trabajo	18%	04	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	Nunca (0) A veces (1) A menudo (2) Siempre (3)
	Interferencia de problemas conyugales con el trabajo			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	
Interacción positiva trabajo-familia	Efectos de las habilidades aprendidas en el trabajo en la vida familiar	18%	04	13. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo 14. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas 15. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa 16. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca (0) A veces (1) A menudo (2) Siempre (3)
	Efecto de la satisfacción	14%	03	17. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de	

	laboral sobre la vida familiar			mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigo	
Interacción positiva familia-trabajo	Efecto de la satisfacción de la vida familiar sobre el trabajo			18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable 19. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	
	Efectos de las habilidades familiares adquiridas sobre el trabajo	14%	03	20. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo 21. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas 22. . El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca (0) A veces (1) A menudo (2) Siempre (3)
TOTALES		100%	22		

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA

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

Escala	VALORACION
Nunca	0
A veces	1
A menudo	2
Siempre	3

N°		0	1	2	3
01	Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
02	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo				
03	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
04	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
05	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
06	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
07	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
08	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
09	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				
13	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
14	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
15	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
16	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
17	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				
19	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigo				
20	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
21	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
22	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar				

	mejor tu tiempo en el trabajo				
--	-------------------------------	--	--	--	--

Gracias por tu colaboración

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. MARCO ANTONIO RIVAS LOAYZA docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Interacción trabajo familia según género y edad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santiago, Cusco 2018”**, del estudiante **FLOREZ GARCIA, YOLA CIRILA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de Julio del 2018



Dr. MARCO ANTONIO RIVAS LOAYZA
DNI: 23951939



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo **YOLA CIRILA FLÓREZ GARCÍA**, identificado con DNI N° **23850042** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo, la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“INTERACCION TRABAJO FAMILIA SEGÚN GENERO Y EDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO, CUSCO-2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA



DNI: **23850042**

Trujillo, 04 de Agosto del 2018