



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

RELACIONES INTRAFAMILIARES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE  
TRABAJADORAS SOCIALES - HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ 2023

**Línea de investigación:**

**Salud Mental**

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad  
Profesional en Terapia Familiar Sistémica

**Autora**

Ríos Fernández, Oriele Margarita

**Asesora:**

Aguirre Ricaldi, Fabiola

ORCID: 0000-0002-7779-0712

**Jurado:**

Durand Espejo, Leonor Alcira

Valcarcel Aragon, Mario Sabino Rodolfo

Otoya Ramírez, Hilda Rosa

**Lima - Perú**

**2024**



# “RELACIONES INTRAFAMILIARES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS SOCIALES - HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ 2023”.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://pt.slideshare.net">pt.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%



**Universidad Nacional  
Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

RELACIONES INTRAFAMILIARES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE  
TRABAJADORAS SOCIALES - HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ 2023

**Línea de Investigación:**

Salud Mental

Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Terapia

Familiar Sistémica

**AUTORA**

Ríos Fernández, Oriele Margarita

**ASESORA**

Aguirre Ricaldi, Fabiola

ORCID: 0000-0002-7779-0712

**JURADO**

Durand Espejo, Leonor Alcira

Valcarcel Aragon, Mario Sabino Rodolfo

Otoya Ramírez Hilda Rosa

Lima-Perú

2023

## **Agradecimientos**

A Dios creador del universo, el centro de mi historia.

A mis padres, Juan y Greys, forjadores de vidas. A mis hermanos, mi amada familia.

A mi querida Universidad Nacional “Federico Villareal”, por sus conocimientos recibidos durante mi formación académica.

A mi asesora, Mg. Fabiola Aguirre Ricaldi, por su acompañamiento y guía en el proceso de elaboración de la investigación, brindándonos su apoyo, tiempo, dedicación y conocimientos.

A mis compañeras de labores, trabajadoras sociales del Hospital “San Bartolomé”, por su colaboración en la investigación.

## Índice

Resumen .....	7
Abstract .....	8
I. Introducción .....	9
1.1 Descripción del problema .....	9
1.2 Antecedentes .....	11
1.2.1 Internacionales .....	11
1.2.2 Nacionales .....	13
1.2.3 Marco teórico .....	17
1.2.3.1 Familia .....	17
1.2.3.2 Relaciones intrafamiliares .....	17
1.2.3.3 Trabajadores sociales y su rol .....	18
1.2.3.4 Motivación laboral .....	18
1.2.3.5 Teoría psicológica de los sistemas familiares .....	19
1.2.3.6 Modelo estructural de terapia familiar .....	19
1.2.3.7 Teoría psicológica de la autodeterminación .....	20
1.3 Objetivos .....	20
1.3.1 Objetivo general .....	20
1.3.2 Objetivos específicos .....	21
1.4 Justificación .....	21
1.5 Impactos esperados del trabajo académico .....	22
II. Metodología .....	24
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
2.1.1 Tipo de investigación.....	24
2.1.2 Diseño de investigación .....	24

2.2. Ámbito temporal y espacial .....	25
2.3. Variables de investigación .....	25
2.4. Participante .....	25
2.5. Técnicas e instrumentos .....	25
2.5.1. Técnicas .....	25
2.5.2. Instrumentos .....	26
2.5.2.1 Escala de relaciones intrafamiliares (E.R.I.) .....	26
2.5.2.2 Escala de Motivación laboral R-MAWS .....	27
2.6. Procedimiento .....	27
2.6.1 Trabajo de campo .....	28
2.6.2 Análisis y procesamiento de la información .....	28
2.7. Consideraciones éticas .....	28
III. RESULTADOS .....	30
3.1. Descripción sociodemográfica de la investigación .....	30
3.2. Análisis descriptivo de las variables .....	32
3.3. Estadística inferencial aplicada al estudio .....	38
3.3.1 Prueba de normalidad .....	38
3.3.2 Pruebas de correlación entre variables .....	39
3.3.4 Pruebas de correlación entre dimensiones y variables .....	39
IV. CONCLUSIONES .....	44
V. RECOMENDACIONES .....	46
VI. REFERENCIAS .....	48
VII. ANEXOS .....	52

## Índice de tablas

Tabla 1: Característica sociodemográfica de la población.....	30
Tabla 2: Nivel de Relaciones intrafamiliares .....	32
Tabla 3: Nivel de Relaciones intrafamiliares, según sus dimensiones .....	33
Tabla 4: Nivel de Motivación laboral .....	35
Tabla 5: Nivel de Motivación laboral, según sus dimensiones .....	36
Tabla 6: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones .....	38
Tabla 7: Correlación entre las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral.....	39
Tabla 8: Correlación entre el Apoyo y unión con la motivación laboral .....	39
Tabla 9: Correlación entre la expresión con la motivación laboral .....	40
Tabla 10: Correlación entre las dificultades con la motivación laboral .....	40
Tabla 11: Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la desmotivación .....	41
Tabla 12: Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la regulación externa .....	41
Tabla 13: Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la regulación introyectada .....	42
Tabla 14: Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la regulación identificada .....	42
Tabla 15: Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la motivación intrínseca .....	43

## Índice de figuras

Figura 1: Característica sociodemográfica de la población.....	31
Figura 2: Nivel de Relaciones intrafamiliares .....	32
Figura 3: Nivel de Relaciones intrafamiliares, según sus dimensiones .....	34
Figura 4: Nivel de Motivación laboral.....	35
Figura 5: Nivel de Motivación laboral, según sus dimensiones .....	37

## RESUMEN

El trabajo de investigación presente tiene como objetivo determinar la relación entre las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La población empleada fue conformada por 18 trabajadoras sociales del mencionado hospital, a las que se les aplicó dos instrumentos: la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares E.R.I. y la Escala de Motivación laboral R-MAWS. Los datos que se obtuvieron fueron sometidos a análisis mediante estadística descriptiva e inferencial, así como mediante análisis de contenido. Los resultados encontrados evidenciaron que existe una correlación positiva y alta entre las variables Relaciones intrafamiliares y Motivación laboral, así como entre algunas de sus dimensiones. Esto implica que las trabajadoras sociales que tienen una buena calidad de vida familiar se sienten más motivadas para realizar su trabajo, especialmente si lo hacen por razones internas o identificadas. La conclusión es que las relaciones intrafamiliares son un factor importante para la motivación laboral de las trabajadoras sociales, y se recomienda implementar acciones que las mejoren dentro del ámbito familiar y laboral.

*Palabras claves:* familia, motivación, trabajador social.

## ABSTRACT

The research work presented aims to determine the relationship between intrafamily relationships and work motivation of social workers at the San Bartolomé Hospital, 2023. To do this, a descriptive correlational study was carried out, with a quantitative approach and a cross-sectional non-experimental design. The population used was made up of 18 social workers from the aforementioned hospital, to whom two instruments were applied: the E.R.I. Intrafamily Relationships Evaluation Scale. and the R-MAWS Work Motivation Scale. The data obtained were subjected to analysis using descriptive and inferential statistics, as well as content analysis. The results found showed that there is a positive and high classification between the variables Intrafamily Relations and Work Motivation, as well as between some of its dimensions. This implies that social workers who have a good quality of family life feel more motivated to do their work, especially if they do so for internal or identified reasons. The conclusion is that intrafamily relationships are an important factor for the work motivation of social workers, and it is recommended to implement actions that improve them within the family and work environment.

*Keywords:* family, motivation, social worker.

## II. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Descripción del problema

La familia es un sistema social natural, conformado por personas que interactúan con un objetivo compartido. Es el espacio fundamental de desarrollo de todo ser humano, pues establece los cimientos para la formación de la identidad, autovaloración y esquemas de convivencia social (Gutiérrez, 2019).

La familia ayuda a consolidar una buena instrucción, educación y principios. En este entorno se configura la identidad de cada persona; es el cimiento que impulsa el desarrollo psicológico, físico y social del individuo; es el lugar donde se enseñan los compromisos y obligaciones. Si todos creciéramos en un entorno familiar saludable, la sociedad enfrentaría menos desafíos y contaríamos con una sólida noción de responsabilidad que conllevaría a una reducción de la violencia en ámbitos domésticos y externos, así como a una mayor atención hacia la preservación de la naturaleza y el bienestar social. Una familia sana es aquella que consigue una armonía entre las demandas personales y grupales de sus integrantes, que crea vínculos emocionales, comunicativos y cordiales, que estimula el crecimiento colectivo e individual de cada uno de sus miembros y que resuelve las dificultades y desacuerdos de forma constructiva. (Herrera, 1997).

Las adecuadas relaciones intrafamiliares apoyan positivamente la interacción de los individuos con su medio circundante, dándoles una adecuada expresión de sus emociones y favoreciendo el desarrollo saludable del autoconcepto de todos los integrantes (Soria, 2010).

Estas relaciones intrafamiliares son los vínculos que se conforman entre los miembros de cada familia, abarca la forma en que se sienten sobre el nivel de unión familiar, el modo de la familia para resolver problemas o mostrar emociones, seguir las normas de convivencia y ajustarse a los cambios. Es decir, las relaciones intrafamiliares son una red de interacciones que se dan en la dinámica familiar entre cada uno de sus integrantes, cuyas cualidades físicas,

emocionales y psicológicas dependen de cómo se perciben entre sí y con respecto a cada elemento al que pertenecen (Pairumani, 2017).

No todos tienen la felicidad de vivir con buenas relaciones intrafamiliares, si este núcleo tiene daños, la sociedad muestra estas fracturas y las proyecta en sus interacciones y ambientes de trabajo. Una familia con relaciones saludables puede favorecer la motivación laboral al estimular el sentido de responsabilidad, la proactividad, la innovación y el pensamiento crítico de sus miembros, lo que les facilita afrontar los desafíos y posibilidades del ámbito laboral (Precht et al., 2016).

La motivación laboral es considerada el grado en que los trabajadores muestran una actitud positiva hacia su trabajo, manifestando entusiasmo, interés y compromiso, lo que se ve reflejado en su grado de participación, desempeño y eficiencia (Chiavenato, 2009).

Al trabajar en el Servicio de Emergencia de Trabajo Social del Hospital San Bartolomé se desea investigar la asociación de las relaciones intrafamiliares en la motivación laboral de las trabajadoras sociales. Este tema de investigación es de gran relevancia para el desarrollo profesional y personal de las trabajadoras sociales. Sin embargo, existen pocos estudios que aborden la relación entre las variables de estudio para esta profesión, especialmente en el contexto peruano. Por ello, el presente trabajo busca contribuir al conocimiento de esta problemática desde una perspectiva psicosocial.

El método utilizado para esta investigación considera, en primer lugar, la aplicación de la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares E.R.I., desarrollada originalmente por Rivera y Andrade en el año 2010, y posteriormente adaptada al contexto peruano por Cabrera en 2015. Esta herramienta tiene como objetivo medir las dinámicas presentes en las relaciones intrafamiliares, abarcando tres dimensiones fundamentales: la cohesión y apoyo mutuo, la expresión emocional y las dificultades inherentes a dichas

relaciones. A continuación, se procederá a emplear la Escala de Motivación Laboral R-MAWS, concebida por Gagné y colaboradores en 2010, y validada para su utilización en el ámbito peruano por Gastañaduy en 2012. Esta escala, compuesta por cinco dimensiones distintas, desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca en el contexto laboral. Los datos recolectados a partir de la aplicación de ambas escalas serán sometidos a análisis estadístico, abarcando tanto técnicas descriptivas como inferenciales. Además, se contemplará un análisis de contenido para profundizar en la comprensión y el significado de las respuestas obtenidas, para la interpretación de los resultados en relación con las variables y sus dimensiones de estudio.

## **1.2 Antecedentes**

### ***1.2.1 Internacionales***

Barraza (2021) en Mexico realizó el trabajo de investigación: La red de apoyo familiar y las relaciones intrafamiliares como predictoras de la satisfacción vital, con el objetivo de encontrar el grado de relación entre la red de apoyo familiar y las relaciones intrafamiliares con la satisfacción vital. El método de investigación fue puro o aplicado, correlacional y transversal. La muestra estaba conformada por 314 estudiantes provenientes de dos instituciones de nivel universitario: 244 alumnas y 70 alumnos, teniendo una edad promedio de 27.56 años. El resultado fue una correlación fuerte entre las variables estudiadas. Se concluyó que la red de apoyo familiar aunada a las buenas relaciones intrafamiliares y sus indicadores mostrados en estas, tienen estrecha relación con la satisfacción vital del sujeto lo que revela una conexión profunda entre las variables y los indicadores específicos asociados a estas interacciones. Esta interrelación se traduce de manera significativa en el nivel de satisfacción general que experimenta el individuo en su vida. Esto sugiere que el entorno familiar, su estructura de apoyo y la calidad de las relaciones juegan un papel fundamental en el bienestar emocional y la percepción de felicidad de la persona.

Herrera y Paramo (2022) en Mexico realizaron el trabajo de investigación: Relaciones Intrafamiliares y Riesgo de Suicidio de Estudiantes Mexicanos de Bachillerato. El objetivo fue encontrar la relación entre las relaciones intrafamiliares y el riesgo de suicidio de la población estudiada. El método de investigación fue puro o no experimental, correlacional y transversal. La muestra utilizada fue compuesta por 946 individuos, todos ellos alumnos de bachillerato de Aguascalientes. Las herramientas aplicadas fueron la escala de Plutchik, la cual se enfoca en medir cuantitativamente el riesgo suicida, y la escala de Relaciones Intrafamiliares, que posee tres dimensiones también medidas cuantitativamente: unión y apoyo, expresión y dificultades. El resultado fue un predominante riesgo suicida del 20% en mujeres, así mismo, se encontró una conexión importante entre el riesgo de suicidio y las tres dimensiones específicas de las relaciones dentro de la familia. La conclusión sugiere que el entorno familiar ejerce una influencia significativa en el nivel de riesgo suicida entre los adolescentes en edad escolar. Esto implica que la calidad de las relaciones y dinámicas familiares desempeña un papel crucial en la salud mental de los jóvenes, afectando directamente su vulnerabilidad hacia el riesgo de suicidio. Este resultado subraya la importancia de abordar no solo los factores individuales, sino también los contextos familiares en la prevención y el apoyo a la salud mental de los estudiantes de secundaria.

Barrios et al. (2019) en Panamá realizaron el trabajo de investigación: Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. El objetivo fue poner bajo análisis los factores que tienen un impacto o ejercen influencia en la motivación laboral y el trabajo en equipo del sector público. El método de investigación fue descriptiva no experimental de campo y transversal. La muestra se extrajo de los trabajadores estatales perteneciente al sector público de Panamá. El instrumento empleado para la recolección de datos fue una encuesta, la cual fue adecuadamente validada por el juicio de tres expertos, y con un coeficiente de confiabilidad de 0.915. La muestra fue no probabilística, empleando a 80

individuos encuestados pertenecientes a instituciones públicas. Los resultados señalaron las áreas de mejora en el sector público en relación con la motivación, como salarios adecuados, líderes que reconocen el trabajo y equipos con altos niveles de colaboración. Se destacó la relevancia de la motivación en el rendimiento laboral, observando un nivel positivo en este aspecto en las instituciones públicas de Panamá.

Pizarro et al. (2019) en Chile realizaron el trabajo de investigación: Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. El objetivo fue de identificar la relación entre la motivación, satisfacción laboral y el estado de flow en trabajadores de Centros de Salud Familiar pertenecientes a Iquique. El método de investigación fue correlacional, no experimental y transversal. La muestra fue conformada por 214 funcionarios, de salud primaria de la ciudad de Iquique en el país de Chile. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron la Escala del Estado de Flujo, la cual evaluó la Motivación, además de la Escala de Motivación Autopercebida y finalmente para evaluar Satisfacción Laboral se utilizó el Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados del trabajo evidenciaron la presencia favorable del estado de flujo en la empresa u organización. La conclusión principal fue que hay una conexión significativa y directa entre la satisfacción, la motivación y este estado de flujo, lo que resalta la importancia de fomentar un entorno laboral propicio para que los trabajadores se sientan comprometidos y motivados en sus funciones diarias. En resumen, la conexión entre las variables estudiadas subraya la relevancia de crear condiciones que faciliten el surgimiento de este estado óptimo en el ámbito laboral.

### **1.2.2 Nacionales**

Osorio (2019) realizó el trabajo de investigación: Relaciones intrafamiliares y apoyo social percibido en estudiantes universitarios. El objetivo fue identificar la relación entre las relaciones intrafamiliares y el apoyo social medidos en alumnos de la UNFV. El diseño de

investigación fue puro o no experimental, transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por estudiantes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Las herramientas utilizadas fue, en primer lugar la escala de relaciones familiares, realizada por Rivera y Andrade; y seguidamente la escala de apoyo social percibido, elaborada por Zimet. Los resultados destacaron una correlación moderada y positiva de 0.45 entre las variables de estudio. Además, la investigación no mostró diferencias notables entre los diversos grupos sociodemográficos analizados en relación con estas variables. Esto llevó a la conclusión de que existe una asociación entre los aspectos examinados, lo que sugiere que el desarrollo de estos niveles está influenciado por factores contextuales específicos. En otras palabras, existe una vinculación de variables, y ambas están influenciados por el entorno y las circunstancias particulares en las que se desenvuelven las personas.

Querevalu (2022) realizó el trabajo de investigación: Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de Instituciones Educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes, durante la Covid-19, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares en los docentes del centro donde se realizó el estudio. La metodología de investigación fue correlacional, cuantitativa y diseño no aplicada o pura. La muestra fue constituida por 128 individuos, todos profesores de la institución educativa del centro poblado donde se realizó el estudio. Los instrumentos empleados fueron, en primer lugar, la escala de estrés laboral OIT-OMS y luego se creó una escala para medir las relaciones familiares en docentes, la cual tuvo la aprobación de juicio de tres expertos. Los resultados destacaron que la presencia de relaciones familiares positivas se relaciona con un nivel reducido de estrés laboral, representando aproximadamente un 70%. Al explorar las dimensiones específicas, se encontró una correlación débil y negativa entre estas dos variables. Esto llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa planteada, confirmando la

existencia de una relación leve pero inversa entre las variables estudiadas. En resumen, se evidenció que la relación de las variables es de magnitud reducida e inversa.

Reyna (2023) realizó el trabajo de investigación: Relaciones intrafamiliares y motivación escolar en estudiantes de una institución educativa estatal de Trujillo, 2019. El objetivo fue investigar sobre el vínculo entre relaciones Intrafamiliares y motivación escolar en la población y tiempo señalados. La muestra empleada fue de 226 Estudiantes de ambos sexos, mayores de 14 años, entre tercero y quinto de secundaria, del colegio donde se realizó la investigación, en el año escolar 2019. Las herramientas empleadas fueron la Escala de Relaciones intrafamiliares (ERI) y La Escala de Motivación Escolar (MEES). Los resultados revelaron una conexión significativa y positiva entre las variables analizadas, mostrando una correlación considerable de 0.648. Esta evidencia respalda la conclusión de que hay una relación directa entre las variables estudiadas. En otras palabras, se encontró una asociación sólida y significativa entre la calidad de las relaciones dentro de la familia y el nivel de motivación que los estudiantes tienen hacia su desempeño académico. Este estudio subrayó la importancia del entorno familiar en el impulso y la predisposición de los estudiantes para alcanzar sus metas educativas.

Orihuela y Mamani (2021) realizaron el trabajo de investigación: Relaciones intrafamiliares y motivación escolar en adolescentes de una Institución Educativa de Juliaca, 2021, El objetivo fue investigar sobre la relación estadística entre las variables en el lugar y tiempo indicados por el estudio. El método de investigación fue puro o no experimental, mostrando un corte transversal, con tipo correlacional y un enfoque cuantitativo. La muestra fue constituida de 80 adolescentes de edades entre los 14 y 16 años de edad, de ambos sexos. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (ERI), y la Escala de Evaluación de Motivación Escolar (MEES). Los resultados indican que existe una relación directa y significativa entre las variables de

estudio: relaciones intrafamiliares y motivación escolar. Se concluyó que existe suficiente evidencia de la relación directa entre las relaciones intrafamiliares y motivación escolar. Los resultados de la investigación apuntan hacia una conexión directa y notable entre las variables estudiadas. Estos resultados sólidos respaldan la conclusión de que hay suficiente evidencia para confirmar la existencia de una relación directa y substancial entre las dinámicas familiares y el impulso que los estudiantes tienen hacia su rendimiento en el ámbito escolar. Es decir, los datos obtenidos refuerzan la importancia crítica de la influencia familiar en la motivación y el compromiso educativo de los estudiantes.

Cárdenas (2020) realizó el trabajo de investigación: Motivación Laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales ESSALUD 2019. El objetivo fue determinar la relación entre las variables del estudio en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales en el hospital y tiempo especificados en la investigación. La metodología de trabajo fue pura o no experimental, empleando un corte transversal y un tipo correlacional. La muestra empleada fue no probabilística de tipo intencionada compuesta de 124 individuos entre personal enfermero y técnico. Las herramientas empleadas incluyeron el Estudio de Motivación Laboral; y para medir el Potencial humano se empleó la escala de Evaluación del potencial humano; ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de tres expertos, siendo validados para su aplicación. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de 0.585 con una significancia estadística de 0,000. Esta información respalda la conclusión de que hay una conexión moderada pero positiva entre las variables de la investigación. En otras palabras, se identificó una relación significativa que muestra que cuanto mayor es la motivación laboral, mayor es el potencial humano en estos profesionales de la salud especializados en cuidados neonatales. Este descubrimiento destaca la importancia de fomentar la motivación para promover y mejorar el desempeño en entornos de atención hospitalaria.

### **1.2.3 Marco teórico**

**1.2.3.1 Familia.** Conjunto de individuos que integran un sistema dinámico y abierto, cuyo tamaño puede variar, generalmente comparten un entorno común y están unidos por lazos de parentesco, legales o afectivos. Este conjunto de personas, conocido comúnmente como familia, representa una red interconectada que va más allá de los vínculos de sangre, abarcando relaciones legales y afectivas, y conformando una unidad que comparte espacios y experiencias cotidianas. Esta red puede ser diversa en su conformación, pero se caracteriza por ser un entorno en el que se establecen y nutren relaciones significativas que influyen en el desarrollo y bienestar de sus integrantes. (Ferrari y Kaloustian, 1997, citado por Cruzado, 2017). Según la terapia familiar sistémica, la familia es un sistema que está siempre cambiando, tanto en su funcionamiento interno como en su interacción con la sociedad circundante. Dentro de este contexto, se establecen normas complejas para la interacción entre sus miembros, y cada persona asume roles distintos dentro de este entramado familiar. (Minuchin y Fishman, 2004). El modelo sistémico ve a la familia como un conjunto de personas en interacción constante, donde la interacción entre los miembros es continua y de influencia circular o mutua. Esto constituye un sistema coordinado y mutuamente dependiente, gobernado por normas y relaciones dinámicas tanto internas como externas. (Espinal et al., 2006).

**1.2.3.2 Relaciones intrafamiliares.** Según Rivera y Andrade (2010) las relaciones intrafamiliares son las conexiones y vínculos que se establecen entre los miembros que conforman una familia. Estas relaciones dependen de cómo se sienten unidos, de cómo resuelven los problemas, de cómo expresan sus sentimientos, de cómo conviven y de cómo se adaptan a los cambios. El estado psicosocial de los individuos depende en una proporción muy alta de cómo se relacionan con su familia. Estas relaciones les ayudan a fortalecer su autoestima, identidad, valores, habilidades sociales y emocionales. Además, según Cusinato

(1992), las relaciones intrafamiliares son también un proceso de interacción entre los miembros de una familia, que se expresa a través de la comunicación y la observación de conflictos, reglas y normas que regulan el sistema familiar. En otras palabras, las relaciones intrafamiliares son la forma en que los integrantes de una familia interactúan y se comunican entre sí, teniendo en cuenta los conflictos y las reglas que rigen su funcionamiento.

**1.2.3.3 Trabajadores sociales y su rol.** Según Kisnerman (1985) el trabajo social es entendido como una profesión que busca entender las causas y efectos de los problemas sociales y promueve acciones organizadas para prevenir y superar estos problemas. Esta intervención es intencional, científica, racional y organizada, y su objetivo es conocer y transformar la realidad social contribuyendo con otras ciencias para mejorar el bienestar social. El trabajo social se define, entonces, por una intervención deliberada y metódica que, respaldada por fundamentos científicos y racionales, se enfoca en comprender y alterar la realidad social. Su propósito es colaborar con otras disciplinas para enriquecer el bienestar de la población en general. Esta profesión y campo académico busca activamente generar transformaciones en la sociedad, promoviendo el cambio, el desarrollo social y la cohesión entre individuos. Se fundamenta en valores sólidos como la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto por la diversidad para enfrentar los desafíos de la vida cotidiana y mejorar la calidad de vida. Según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS, 2016), el trabajo social se erige como una disciplina que persigue la evolución y el progreso social, la unión entre las personas y el fortalecimiento de sus capacidades. Sus cimientos se afirman en la búsqueda incansable de equidad, el respeto a los derechos humanos, la responsabilidad compartida y la apertura hacia la diversidad, todo ello con el objetivo de superar los obstáculos de la vida y potenciar el bienestar colectivo.

**1.2.3.4 Motivación laboral.** Según Rusu y Avasilcaia (2014) La motivación laboral abarca una amalgama de elementos, tanto internos como externos, que ejercen influencia

sobre la conducta y el desempeño de un trabajador dentro del entorno laboral. Estos factores, provenientes de distintos ámbitos, impulsan y guían las acciones, actitudes y compromiso de los empleados en su lugar de trabajo. Estos factores pueden afectar la forma en que un empleado se desempeña en su trabajo, incluyendo la dirección en la que enfoca sus esfuerzos, la intensidad con la que trabaja y el tiempo que dedica a su trabajo. Además, según González y Olivares (1999), La motivación laboral abarca los procesos tanto individuales como organizacionales que influyen en el comportamiento y la interacción de un empleado con su desempeño y nivel de satisfacción dentro de la empresa. Esto implica tanto los factores internos que impulsan al trabajador como los elementos organizacionales que buscan alinear los motivos individuales y corporativos en una dirección común. Dicho de otra manera, la motivación en el ámbito laboral surge de la interacción entre los procesos propios de cada individuo y aquellos inherentes a la organización, determinando así las acciones y percepciones que el trabajador experimenta en su entorno laboral.

**1.2.3.5 Teoría psicológica de los sistemas familiares.** Según Bowen (1978) esta teoría sostiene que la familia es un sistema emocionalmente interconectado en el que las relaciones entre los miembros influyen en sus comportamientos. De acuerdo con esta teoría, para comprender el comportamiento de un individuo, considerar el contexto familiar en el que una persona se desarrolla resulta fundamental, ya que este contexto familiar no solo moldea la identidad y perspectiva del individuo, sino que también afecta la manera en que se relaciona con el mundo que lo rodea.

**1.2.3.6 Modelo estructural de terapia familiar.** Según Minuchin y Fishman (2004) el modelo estructural de terapia familiar se enfoca en la estructura de la familia, es decir, en cómo interactúan y mantienen sus comunicaciones los miembros de la familia. Su objetivo es identificar y modificar los patrones disfuncionales en estas interacciones, a fin de encontrar soluciones a las dificultades que impiden que una familia funcione adecuadamente. Para

lograr esto, el terapeuta trabaja para promover un cambio en la estructura del sistema familiar, con el fin de que todos sus miembros puedan responder de manera adaptativa y funcional a las demandas de la etapa del ciclo humano que le correspondan. El modelo estructural tiene tres fases principales en su tratamiento. En la primera fase, llamada “Joining y acomodación”, el terapeuta se une a la familia y a su estilo de comunicación y funcionamiento. En la segunda fase, llamada “Evaluación de la estructura familiar”, el terapeuta explora la estructura familiar a través de preguntas directas y la observación de interacciones espontáneas en la sesión. Se busca información sobre el momento del ciclo humano que atraviesa actualmente la familia, alianzas entre los miembros, límites, jerarquía y toma de decisiones en los diferentes aspectos. En la tercera fase, llamada “Intervención”, el terapeuta trabaja con la familia para modificar los patrones disfuncionales identificados en la fase anterior y promover un cambio estructural del sistema familiar.

**1.2.3.7 Teoría psicológica de la autodeterminación.** Según Deci y Ryan (1985) la Teoría de la Autodeterminación (SDT) se enfoca en cómo la motivación humana y la personalidad influyen en el compromiso y el comportamiento autónomo. Esta teoría utiliza ideas de motivación intrínseca y extrínseca para entender cómo las personas se motivan y se comprometen con sus actividades. Según la investigación realizada desde la perspectiva de la SDT, cuando las personas tienen autonomía, se sienten competentes y tienen relaciones positivas, están más motivadas y comprometidas en sus actividades.

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Conocer la relación del apoyo y unión en la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Evaluar como la expresión se asocia con la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Establecer la relación entre las dificultades y la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Determinar la relación entre relaciones intrafamiliares y la desmotivación de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Identificar la relación entre relaciones intrafamiliares y la regulación externa de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Evaluar la relación entre relaciones intrafamiliares y la regulación introyectada de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Conocer la relación entre relaciones intrafamiliares y la regulación identificada de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.
- Evaluar la relación entre relaciones intrafamiliares y la motivación intrínseca de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, 2023.

#### **1.4 Justificación**

La justificación de esta investigación radica en determinar la relación entre las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, con el propósito de elevar el nivel de bienestar y el desempeño laboral de esta población. Esta investigación se justifica desde los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Esta investigación aporta un marco teórico específico sobre la asociación entre las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral, así mismo con sus respectivas dimensiones. Además, esta investigación contribuye a cubrir el vacío existente en

la literatura científica sobre este tema, ya que son inexistentes los estudios que han abordado esta relación en el contexto peruano y en el sector salud.

Justificación metodológica: Esta investigación utiliza dos instrumentos validados y adaptados al contexto peruano: la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares E.R.I. la cual fue elaborada por Rivera y Andrade (2010), adaptada al Perú por Cabrera (2015). Y la Escala de Motivación laboral R-MAWS la cual fue elaborada por Gagné et al. (2010); y validada en Perú por Gastañaduy (2012).

Justificación práctica: Esta investigación ayuda a la solución de un problema relevante para el hospital San Bartolomé, que es mejorar la motivación laboral de sus trabajadoras sociales, lo que se traduce en un mejor servicio de atención a los pacientes. Asimismo, esta investigación proporciona recomendaciones basadas en los resultados obtenidos para mejorar las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de los trabajadores.

Justificación económica: Esta investigación mejora la situación económica de las personas involucradas, tanto de los trabajadores como de los pacientes. Por un lado, los trabajadores pueden beneficiarse de una mayor motivación laboral, lo que implica un mejor desempeño y establecimiento de metas académicas. Por otro lado, los pacientes pueden beneficiarse de una mejor atención y asistencia, lo que implica una mayor prevención, recuperación y calidad de vida.

Justificación social: Esta investigación tiene un impacto positivo en la sociedad, ya que contribuye a mejorar el clima organizacional del hospital San Bartolomé, que es una institución pública que brinda servicios de salud a una población vulnerable y necesitada. Además, esta investigación promueve el desarrollo humano integral de los trabajadores y los pacientes, al considerar sus necesidades psicológicas, sociales y familiares.

### **1.5 Impactos esperados del trabajo académico**

Se espera que esta investigación académica tenga un impacto social y académico significativo, ya que:

- Aportará nuevos conocimientos sobre la medida en que las dimensiones familiares influyen en la motivación laboral de las trabajadoras sociales, una profesión que implica un alto nivel de responsabilidad, compromiso y empatía con las personas que atienden.
- Servirá como base para diseñar e implementar estrategias de intervención psicosocial dirigidas a mejorar las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de las trabajadoras sociales, así como a prevenir y reducir el estrés, el desgaste, el absentismo y la rotación laboral.
- Beneficiará a las personas que reciben los servicios de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé, al garantizar una atención más eficaz y humana.
- Se difundirá entre la comunidad académica y profesional interesada en el tema, para servir como base a futuras investigaciones.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

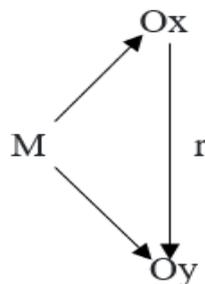
#### 2.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio es básico o puro según su finalidad, y tiene un enfoque cuantitativo, ya que se realizará mediciones numéricas de las variables para luego someterlas a un análisis estadístico. Esta investigación es descriptiva correlacional según su alcance, ya que tiene como propósito describir las variables independientemente y luego medir el nivel o grado de relación que existe entre ellas. Como menciona Behar (2008) Este método de investigación posibilita examinar la forma en que una variable se presenta en un entorno particular, lo que facilita la comprensión de su vínculo con otra variable.

#### 2.1.2 Diseño de investigación

El presente estudio se llevó a cabo utilizando un diseño de investigación puro o no experimental y de corte transversal. Esto significa que las variables se observaron sin ser manipuladas, en su contexto natural, y se analizaron en un tiempo único y específico. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Esquema:



Leyenda:

M: muestra

Ox: observación de la variable Relaciones intrafamiliares

r: relación

Oy: observación de la variable Motivación laboral

## **2.2. Ámbito temporal y espacial**

El ámbito de esta investigación abarca el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, ubicado en Lima, Perú. Este hospital es una institución de atención médica pública dirigida por el Ministerio de Salud del Perú (Minsa), especializada en servicios de salud dirigidos a mujeres, recién nacidos, niños y adolescentes. El enfoque de este estudio se enfoca en las trabajadoras sociales que forman parte de este centro hospitalario y tiene como objetivo examinar la relación entre diferentes variables relevantes dentro de este grupo específico de profesionales durante el año 2023.

## **2.3. Variables de investigación**

Variable independiente: Relaciones intrafamiliares.

Variable dependiente: Motivación laboral.

## **2.4. Participante**

El presente trabajo académico empleó la totalidad de la población, conformada por 18 trabajadoras sociales del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé en Lima, Perú.

Hernández et al. (2014) menciona que no todas las investigaciones requieren el uso de una muestra. Una muestra se utiliza para ahorrar tiempo y recursos al estudiar solo una parte representativa de la población en lugar de toda la población. Sin embargo, en algunos casos, como en el presente estudio, la población completa es fácilmente medible y, por lo tanto, no es necesario utilizar una muestra.

## **2.5. Técnicas e instrumentos**

### **2.5.1. Técnicas**

Se utilizará la técnica del examen psicométrico, una estrategia que permite un abordaje exhaustivo y preciso de las variables estudiadas. Comenzando con la aplicación de la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares E.R.I., concebida por Rivera y

Andrade en 2010 y posteriormente adaptada al contexto específico del Perú por Cabrera en 2015. Esta herramienta aborda las complejidades de las dinámicas familiares y cuantifica las redes de conexión entre sus miembros. Sus tres dimensiones, Unión y apoyo, expresión y dificultades, ponen de manifiesto los obstáculos que afectan la armonía en el seno familiar. Luego, la misma muestra será abordada con la Escala de Motivación Laboral R-MAWS, cuyo origen se remonta a la obra de Gagné y colaboradores en 2010, y cuya validación y adecuación al contexto peruano fue realizada por Gastañaduy en 2012. Esta herramienta evidencia las afecciones de la motivación en el entorno laboral, abarcando en su teoría cinco dimensiones: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca. Cada una de ellas impulsan o desafían a los individuos en su desempeño laboral.

El análisis de los datos recabados será abordado desde múltiples ángulos, empleando tanto técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales como un minucioso análisis de contenido, permitiendo la exploración profunda y detallada de relación entre las complejas interacciones intrafamiliares y de los motores motivacionales en el contexto laboral.

### **2.5.2. Instrumentos**

**2.5.2.1 Escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares (E.R.I.).** La herramienta, elaborada por Rivera y Andrade en 2010 y adaptada por Cabrera en 2015 para la realidad peruana, representa un instrumento de evaluación específicamente diseñado para indagar en las Relaciones Intrafamiliares, que constituyen la red de interacciones que entrelazan a los miembros dentro del núcleo familiar. Esta escala, compuesta por 56 ítems, despliega su teoría a través de tres dimensiones: Unión y apoyo, Expresión y dificultades. Estos aspectos se cuantifican mediante una escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta, que abarca desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo", asignando valores del 1 al 5 respectivamente. La obtención de la puntuación total se halla con la suma de las

marcaciones, cada una asociada con su valor correspondiente. La fiabilidad y consistencia interna de este instrumento en el contexto peruano fueron evaluadas a través del método de alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una consistencia significativa, manifestada por una puntuación de 0.84 en el dominio de Unión y apoyo, 0.90 en Expresión, y 0.85 en dificultades, según lo corroborado por Cabrera en 2015. Estos hallazgos confirman la robustez y confiabilidad del instrumento en la medición de las relaciones intrafamiliares en el contexto peruano, proporcionando validez y solidez a los datos recabados para su análisis e interpretación posterior en esta investigación.

**2.5.2.2 Escala de Motivación laboral R-MAWS.** Esta escala fue elaborada por Gagné et al. en 2010 y validada en nuestro contexto por Gastañaduy en 2012, se presenta como un instrumento de evaluación tanto individual como colectiva dirigido a personas adultas. Este cuestionario consta de 19 ítems y requiere aproximadamente 15 minutos para ser realizada. La calificación de cada ítem se sitúa en una escala de 1 a 7 puntos, donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 7, "totalmente de acuerdo". Su propósito es la evaluación del nivel de Motivación en el ámbito laboral, explorando sus cinco dimensiones clave: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca. La confiabilidad del test se estableció mediante un riguroso análisis de consistencia interna, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual arrojó 0.943, lo que corrobora la fiabilidad y solidez del instrumento para su uso en este contexto específico. Además, la validez de los 19 ítems fue confirmada mediante el análisis de correlación ítem-test, evidenciando correlaciones altamente significativas ( $<20$ ). Estos hallazgos evidencian la credibilidad del instrumento al demostrar la consistencia y validez de los ítems seleccionados, respaldando así su utilidad para la medición precisa y fiable de la motivación laboral en este entorno específico de estudio.

## **2.6. Procedimiento**

### **2.6.1 Trabajo de campo**

Una vez que se aprobó la propuesta de investigación, se realizó la fase de trabajo en campo con el fin de obtener la información y datos necesarios. La estrategia de recolección de datos constó de cuatro pasos principales. En primer lugar, se hizo una revisión de las características psicométricas de los instrumentos empleados. En segundo lugar, se realizó y remitió una solicitud de permiso al Hospital San Bartolomé para llevar a cabo el estudio. En tercer lugar, se coordinaron las fechas y horarios para aplicar los instrumentos en la población de trabajadoras sociales. Finalmente, se aplicaron las pruebas de forma individual con una duración aproximada de 30 minutos en total.

### **2.6.2 Análisis y procesamiento de la información**

Tras la recolección de datos de la muestra, se procedió a llevar a cabo el análisis estadístico pertinente, elaborando tanto la tabla de distribución de frecuencias como la evaluación de hipótesis de correlación. En aras de garantizar la precisión y rigurosidad en este estudio, se optó por utilizar una herramienta especializada: el Software Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS). Este programa, reconocido por su capacidad analítica y su eficacia en el procesamiento muestral, facilitó la exploración y análisis de los datos recabados.

### **2.7. Consideraciones éticas**

En el transcurso de este estudio, se otorgó una primordial atención a las consideraciones éticas cruciales. Se asumió un compromiso profundo y una responsabilidad en la ejecución de esta investigación, procurando evitar cualquier atisbo de plagio o tergiversación de datos. En cada parte, se preservó la propiedad intelectual de los autores, garantizando una cita apropiada y precisa de todas las fuentes y datos utilizados. Adicionalmente, se gestionó y obtuvo el consentimiento de manera explícita por parte de las trabajadoras sociales que generosamente participaron en este estudio. La salvaguarda de la

integridad y el respeto a los participantes se mantuvieron como pilares fundamentales durante todo el proceso de investigación.

Para los criterios de inclusión se consideró:

- Trabajadoras de 18 años en adelante.
- Trabajadoras que firmen el consentimiento informado.
- Trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.

Para los criterios de exclusión se consideró:

- Trabajadoras menores de 18 años.
- Trabajadoras que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Personas que no sean trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción sociodemográfica de la investigación

A continuación, se presentan la característica sociodemográfica basada en la edad de las trabajadoras sociales.

**Tabla 1**

*Característica sociodemográfica de la población.*

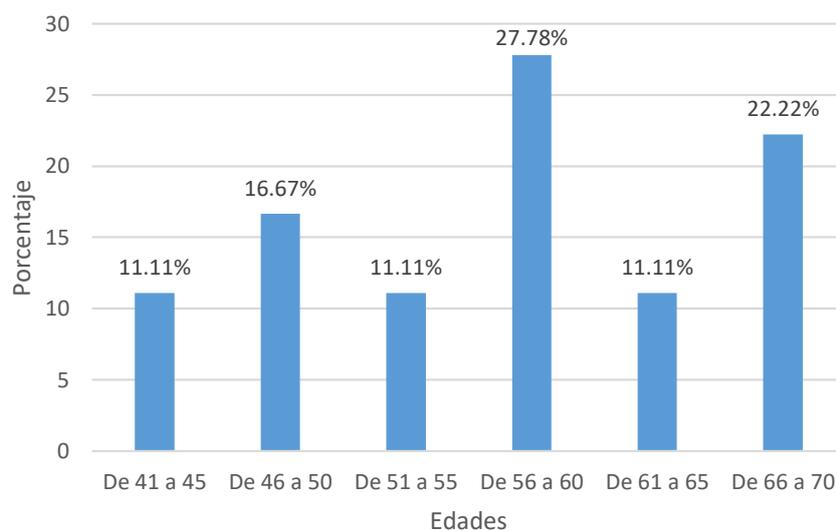
Intervalo de edad	F	%
De 41 a 45	2	11.11
De 46 a 50	3	16.67
De 51 a 55	2	11.11
De 56 a 60	5	27.78
De 61 a 65	2	11.11
De 66 a 70	4	22.22
Total	18	100

*Nota:* Elaboración propia en base a las edades de las trabajadoras sociales.

En la tabla anterior se puede apreciar que las edades de la muestra están distribuidas en seis intervalos, siendo el rango etario de 56 a 60 años el que posee mayor frecuencia con el 27.78% de la población.

**Figura 1**

*Característica sociodemográfica de la población.*



*Nota:* Elaboración propia en base a las edades de las trabajadoras sociales.

En el gráfico anterior se puede apreciar que las edades de la muestra están distribuidas en seis intervalos, siendo el rango etario de 56 a 60 años el que posee mayor frecuencia con el 27.78% de la población.

### 3.2. Análisis descriptivo de las variables.

A continuación, se presentan los análisis descriptivos de la variable independiente, Relaciones intrafamiliares y la variable dependiente, Motivación laboral. Así mismo con sus dimensiones correspondientes.

**Tabla 2**

*Nivel de Relaciones intrafamiliares en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*

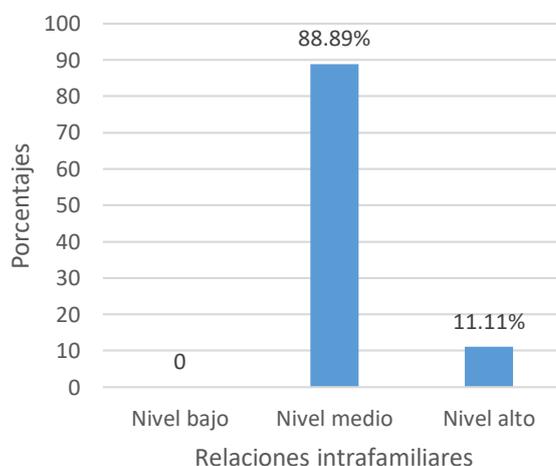
Relaciones intrafamiliares	F	%
Nivel bajo	0	0.00
Nivel medio	16	88.89
Nivel alto	2	11.11
Total	18	100

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla anterior se puede apreciar que predomina el nivel medio de Relaciones intrafamiliares, con un porcentaje de 88.89% del total de trabajadoras sociales.

**Figura 2**

*Nivel de Relaciones intrafamiliares en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*



*Nota:* Elaboración propia en base a las edades de las trabajadoras sociales.

**Tabla 3**

*Nivel de Relaciones intrafamiliares, según sus dimensiones, en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*

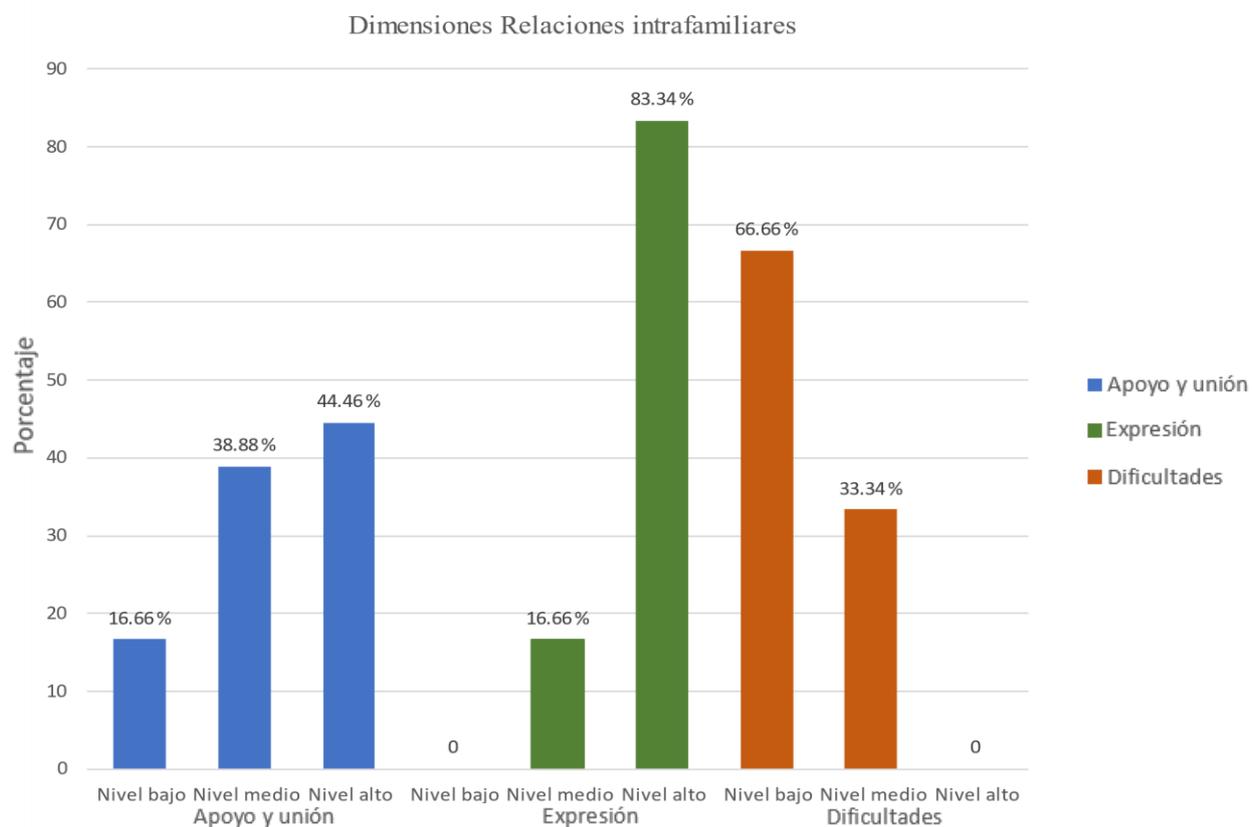
Dimensiones	F	%
<b>Apoyo y unión</b>		
Bajo	3	16.66
Medio	7	38.88
Alto	8	44.46
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Expresión</b>		
Bajo	0	0.00
Medio	3	16.66
Alto	15	83.34
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Dificultades</b>		
Bajo	12	66.66
Medio	6	33.34
Alto	0	0.00
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla anterior se puede apreciar que predomina en la dimensión de Apoyo y unión el nivel alto con 44.46%, en la dimensión Expresión predomina el nivel alto con 83.34% y en la dimensión de Dificultades predomina el nivel bajo con 66.66%.

**Figura 3**

*Nivel de Relaciones intrafamiliares, según sus dimensiones, en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*



*Nota:* Elaboración propia.

En la figura anterior se puede apreciar que predomina en la dimensión de Apoyo y unión el nivel alto con 44.46%, en la dimensión Expresión predomina el nivel alto con 83.34% y en la dimensión de Dificultades predomina el nivel bajo con 66.66%.

**Tabla 4**

*Nivel de Motivación laboral en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*

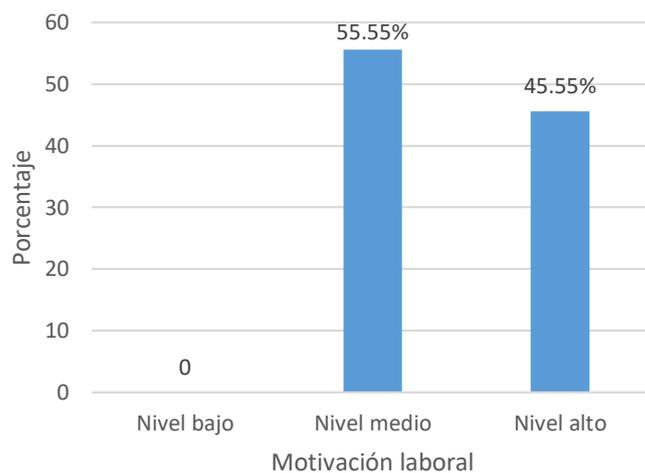
Motivación laboral	F	%
Nivel bajo	0	0.00
Nivel medio	10	55.55
Nivel alto	8	45.55
Total	18	100

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla anterior se puede apreciar que predomina el nivel medio de Motivación laboral, con un porcentaje de 55.55% del total de trabajadoras sociales.

**Figura 4**

*Nivel de Motivación laboral en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*



*Nota:* Elaboración propia.

En la gráfica anterior se puede apreciar que predomina el nivel medio de Motivación laboral, con un porcentaje de 55.55% del total de trabajadoras sociales.

**Tabla 5**

*Nivel de Motivación laboral, según sus dimensiones, en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*

Dimensiones	F	%
<b>Desmotivación</b>		
Bajo	15	83.34
Medio	2	11.11
Alto	1	05.55
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Regulación externa</b>		
Bajo	5	27.78
Medio	10	55.56
Alto	3	16.66
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Regulación introyectada</b>		
Bajo	0	0.00
Medio	8	44.44
Alto	10	55.56
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Regulación identificada</b>		
Bajo	0	0.00
Medio	3	16.66
Alto	15	83.34
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

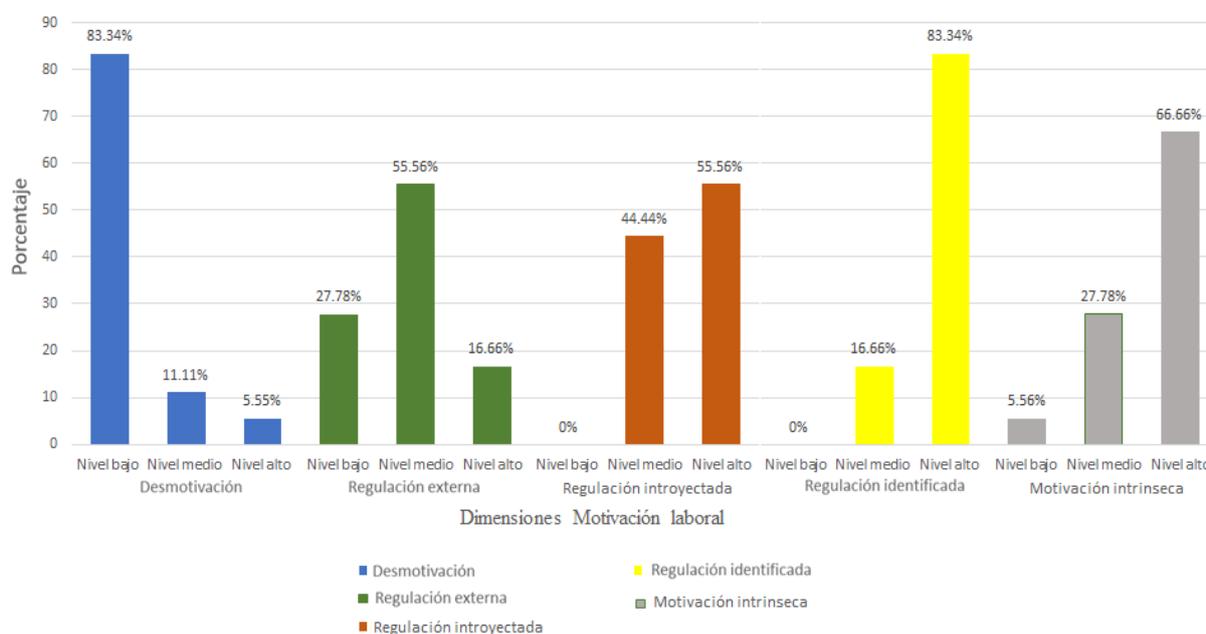
Motivación intrínseca		
Bajo	1	5.56
Medio	5	27.78
Alto	12	66.66
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

*Nota:* Elaboración propia.

En la tabla anterior se puede apreciar que predomina en la dimensión de Desmotivación el nivel bajo con 83.34%, en la dimensión Regulación externa predomina el nivel medio con 55.56%, en la dimensión Regulación introyectada predomina el nivel alto con 55.56%, en la dimensión Regulación identificada predomina el nivel alto con 83.34%, y en la dimensión de Motivación intrínseca predomina el nivel alto con 66.66%.

### Figura 5

*Nivel de Motivación laboral, según sus dimensiones, en las trabajadoras sociales del hospital San Bartolomé.*



*Nota:* Elaboración propia.

### 3.3. Estadística inferencial aplicada al estudio

#### 3.3.1 Prueba de normalidad

A continuación, se llevara a cabo la prueba de normalidad para las variables del estudio incluyendo sus dimensiones. Esto con el fin de luego escoger el estadístico adecuado para las pruebas de correlación.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.*

Estadístico: Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Relaciones intrafamiliares	18	0.409
Apoyo y unión	18	0.009
Expresión	18	0.143
Dificultades	18	0.409
Motivación laboral	18	0.043
Desmotivación	18	0.001
Regulación externa	18	0.615
Regulación introyectada	18	0.881
Regulación identificada	18	0.088
Motivación intrínseca	18	0.042

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor y gl = cantidad de muestra. Elaboración propia.

En la tabla anterior se usó el estadístico de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de las variables, debido a que la muestra es menor a 50 personas. Se obtuvo que Relaciones intrafamiliares, Expresión, Dificultades, Regulación externa, y Regulación introyectada tienen una distribución normal y paramétrica debido a que tuvieron un P-valor > 0.05. También se obtuvo que Apoyo y unión, Motivación laboral, Desmotivación, Regulación

identificada y Motivación intrínseca tienen una distribución no paramétrica debido a que tuvieron un P-valor  $< 0.05$ .

### 3.3.2 Pruebas de correlación entre variables

**Tabla 7**

*Correlación entre las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Relaciones intrafamiliares y Motivación laboral	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Spearman	0.769	0.00

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es menor a 0.05 las variables Relaciones intrafamiliares y Motivación laboral presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.769, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de relaciones intrafamiliares mayor también será la motivación laboral y viceversa.

### 3.3.3 Pruebas de correlación entre dimensiones y variables

**Tabla 8**

*Correlación entre el Apoyo y unión con la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Apoyo y Unión, y Motivación laboral	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Spearman	0.659	0.03

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es menor a 0.05 las variables Apoyo y unión, y Motivación laboral presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.659, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Apoyo y unión mayor también será la motivación laboral y viceversa.

**Tabla 9**

*Correlación entre la expresión con la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Expresión y Motivación laboral	Coeficiente de correlación	Sig.
Correlación de Spearman	0.669	0.02

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es menor a 0.05 las variables Expresión y Motivación laboral presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.669, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Expresión mayor también será la motivación laboral y viceversa.

**Tabla 10**

*Correlación entre las dificultades con la motivación laboral de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Dificultades y Motivación laboral	Coeficiente de correlación	Sig.
Correlación de Spearman	0.175	4.87

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es mayor a 0.05 las variables Dificultades y Motivación laboral no presentan correlación estadística.

### 3.3.4 Pruebas de correlación entre la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente.

**Tabla 11**

*Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la desmotivación de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Relaciones intrafamiliares y Desmotivación	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Spearman	0.224	3.72

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es mayor a 0.05 las variables Relaciones intrafamiliares y Desmotivación no presentan correlación estadística.

**Tabla 12**

*Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la regulación externa de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Relaciones intrafamiliares y Regulación externa	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Pearson	0.646	0.004

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es menor a 0.05 las variables Relaciones intrafamiliares y Regulación externa presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.646, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor

sea el nivel de Relaciones intrafamiliares mayor también será la Regulación externa y viceversa.

**Tabla 13**

*Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la regulación introyectada de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Relaciones intrafamiliares y Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Pearson	0.404	0.096

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es mayor a 0.05 las variables Relaciones intrafamiliares y Regulación introyectada no presentan correlación estadística.

**Tabla 14**

*Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la regulación identificada de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Relaciones intrafamiliares y Regulación identificada	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Pearson	0.692	0.001

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es menor a 0.05 las variables Relaciones intrafamiliares y Regulación identificada presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.692, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Relaciones intrafamiliares mayor también será la Regulación identificada y viceversa.

**Tabla 15**

*Correlación entre Relaciones intrafamiliares con la motivación intrínseca de las trabajadoras sociales del Hospital San Bartolomé.*

Relaciones intrafamiliares y Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	Sig.
Correlación de Spearman	0.716	0.001

*Nota:* Sig. = Significancia o P-valor. Elaboración propia.

Dado que el P-valor es menor a 0.05 las variables Relaciones intrafamiliares y Motivación intrínseca presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.716, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Relaciones intrafamiliares mayor también será la Motivación intrínseca y viceversa.

#### IV. CONCLUSIONES

- Las variables Relaciones intrafamiliares y Motivación laboral presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.769, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de relaciones intrafamiliares mayor también será la motivación laboral y viceversa.
- Las variables Apoyo y unión, y Motivación laboral presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.659, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Apoyo y unión mayor también será la motivación laboral y viceversa.
- Las variables Expresión y Motivación laboral presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.669, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Expresión mayor también será la motivación laboral y viceversa.
- Las variables Dificultades y Motivación laboral no presentan correlación estadística. Dado que se obtuvo P-valor mayor a 0.05.
- Las variables Relaciones intrafamiliares y Desmotivación no presentan correlación estadística. Dado que se obtuvo P-valor mayor a 0.05.
- Las variables Relaciones intrafamiliares y Regulación externa presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.646, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Relaciones intrafamiliares mayor también será la Regulación externa y viceversa.
- Las variables Relaciones intrafamiliares y Regulación introyectada no presentan correlación estadística. Dado que se obtuvo P-valor mayor a 0.05.
- Las variables Relaciones intrafamiliares y Regulación identificada presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.692, que indica que la

correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Relaciones intrafamiliares mayor también será la Regulación identificada y viceversa.

- Las variables Relaciones intrafamiliares y Motivación intrínseca presentan correlación estadística. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0.716, que indica que la correlación es directa y alta, es decir que cuanto mayor sea el nivel de Relaciones intrafamiliares mayor también será la Motivación intrínseca y viceversa.

## V. RECOMENDACIONES

Recomendaciones para las familias de las trabajadoras sociales:

- Emplear el modelo estructural de terapia familiar en aquellas trabajadoras sociales para mejorar los niveles de motivación laboral. Esta terapia ayudará a revisar y redefinir los roles, las normas y los límites familiares, buscando un equilibrio entre la flexibilidad y la cohesión, que permita la autonomía y la diferenciación de cada miembro.
- Fomentar el apoyo emocional, el afecto y la comprensión entre los miembros de la familia, especialmente en los momentos de estrés o dificultad laboral.
- Dar importancia a la comunicación familiar, utilizando un lenguaje claro, respetuoso y asertivo, que evite los dobles mensajes y contradicciones.

Recomendaciones para el Hospital San Bartolomé:

- Sensibilizar al personal con charlas informativas sobre la importancia de las relaciones intrafamiliares para la motivación laboral. Invitándoles a participar en un espacio de diálogo y reflexión sobre sus propias experiencias, opiniones y necesidades respecto al tema.
- Promover un clima laboral participativo, democrático e inclusivo, que considere la diversidad de motivaciones de las trabajadoras sociales y les permita expresar sus opiniones, necesidades y propuestas.
- Evaluar periódicamente el nivel de motivación laboral de las trabajadoras sociales, con instrumentos válidos y fiables como la Escala de motivación laboral R MAWS, y establecer planes de mejora continua basados en los resultados obtenidos.

Recomendaciones para los investigadores:

- Continuar el estudio de la asociación de las variables Relaciones intrafamiliares y Motivación laboral con una muestra más amplia y diversa de trabajadores sociales, que

incluya diferentes contextos laborales, niveles educativos, edades, géneros y características socioculturales.

- Utilizar otros instrumentos o métodos para medir las variables del estudio, como por ejemplo entrevistas, observaciones, diarios o escalas alternativas, que puedan aportar más variedad de resultados.
- Tomar como base el presente trabajo académico para realizar una investigación aplicada y experimental con programas basadas en la Terapia familiar sistémica, que puedan mejorar las relaciones intrafamiliares y la motivación laboral de las trabajadoras sociales.

## VI. REFERENCIAS

- Barraza, A. (2021). La red de apoyo familiar y las relaciones intrafamiliares como predictoras de la satisfacción vital. *Actualidades en Psicología*, 35(131), 71-87.  
<https://dx.doi.org/10.15517/ap.v35i131.41150>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.  
<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom
- Bowen, M. (1978). *Family Therapy in Clinical Practice*. J. Aronson
- Cabrera, M. (2015). *Propiedades psicométricas de la escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares en adolescentes del distrito de Casca*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]
- Cardenas, Z. (2020). *Motivación Laboral y su relación con el potencial humano en personal asistencial de cuidados intensivos neonatales ESSALUD 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41032>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). Editorial Mc Graw Hill
- Cruzado, E. (2017). *Relación entre las características familiares y empatía en adolescentes de 3ro, 4to y 5to grado de secundaria de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, Perú*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional de la Universidad Cayetano Heredia.  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1015>
- Cusinato, M. (1992). *Psicología de las relaciones familiares*. Editores Herder.

Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.

Espinal, I., Gimeno, A. y González, F. (2006). *El enfoque sistémico en los estudios sobre la familia*. *Revista Internacional de Sistemas*, 1(14), pp. 21-34.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=23162>

Federación Internacional de Trabajadores Sociales (IFSW) y Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW). (2016). Declaración global de principios éticos del trabajo social.

[https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw\\_20801-1.pdf](https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_20801-1.pdf)

González, M., y Olivares, S. (1999). *Comportamiento Organizacional: Un enfoque Latinoamericano*. Campaña Editorial Continental.

Gutiérrez, F. (2019). El concepto de familia en Colombia: una reflexión basada en los aportes de la antropóloga Virginia Gutiérrez sobre la familia colombiana en el marco de la doctrina constitucional. *Temas Socio-Jurídicos*, 38(76), pp. 130-154.

<https://doi.org/10.29375/01208578.3589>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ªed.). McGraw Hill España.

Herrera, P. (1997). La familia funcional y disfuncional, un indicador de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 13(6), pp. 591-595.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21251997000600013&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21251997000600013&lng=es&tlng=es)

Herrera, A., y Paramo, D. (2022). Relaciones Intrafamiliares y Riesgo de Suicidio de Estudiantes Mexicanos de Bachillerato. *Acta de investigación psicológica*, 12(2), pp. 29-36. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.2.443>

- Kisnerman, N. (1985). *Introducción al trabajo Social, colección teoría y práctica del Trabajo Social I*. Editorial Humanitas.
- Minuchin, S. y Fishman, H. (2004). *Técnicas de terapia familiar*. Grupo Planeta (GBS)
- Orihuela, E., y Mamani, M. (2021). *Relaciones intrafamiliares y motivación escolar en adolescentes de una Institución Educativa de Juliaca, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5345>
- Osorio, E. (2019). *Relaciones intrafamiliares y apoyo social percibido en estudiantes universitarios*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/3116>
- Pairumani, R. (2017). Influencia de las relaciones intrafamiliares, en el rendimiento académico en niños (as) de 10 y 11 años, que asisten a la Comunidad de Educación Integral (CEI). *Revista de Psicología* 18(1), pp. 87-108. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2223-30322017000200008&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-30322017000200008&lng=es&nrm=iso)
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), pp. 842-856. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Precht, A., Valenzuela, J., Muñoz, C., y Sepúlveda, K. (2016). Familia y motivación escolar: desafíos para la formación inicial docente. *Estudios Pedagógicos* 42(4), pp. 165-182. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v42n4/art10.pdf>

- Querevalu, V. (2022). *Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de Instituciones Educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes, durante la Covid-19, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Tumbes. [repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63672](https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63672)
- Reyna, G. (2023). *Relaciones intrafamiliares y motivación escolar en estudiantes de una institución educativa estatal de Trujillo, 2019*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10271>
- Rivera, M. y Andrade, P. (2010). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares E.R.I Uaricha, *Revista De Psicología*, 7(14), pp. 12-29. <http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/444>
- Rusu, G., & Avasilcaia, S. (2014). Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 124(1), pp. 51-58. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.459>
- Soria, R. (2010). Tratamiento sistémico en problemas familiares. Análisis de caso. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 13(3), pp. 34-57. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/22593>

## VII. ANEXOS

### ANEXO A



Universidad Nacional  
Federico Villarreal

#### Consentimiento informado para evaluación psicológica:

Yo, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ años, acepto de manera voluntaria participar en el proceso de evaluación psicológica que será realizada por el estudiante: Oriele Margarita Ríos Fernández, de la Facultad de Ciencias sociales de la Universidad Nacional Federico Villareal. La evaluación se realizará como parte del proyecto de trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad Profesional en Terapia Familiar Sistémica. El alumno(a) se encuentra bajo la supervisión del profesor(a): Fabiola Aguirre Ricaldi.

Me han informado que las condiciones del proceso de evaluación son las siguientes:

- Se considerará una única sesión de evaluación, donde se tomará la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares E.R.I. y la Escala de Motivación laboral R-MAWS.
- El proceso de evaluación no perjudicará la integridad del evaluado(a).
- El estudiante responsable del proceso de evaluación se compromete a no revelar la identidad del evaluado en ningún momento del proceso, ni después de finalizado el mismo.
- Los resultados de la evaluación serán parte del trabajo académico, manteniendo siempre el anonimato del evaluado(a).
- Al dar su consentimiento, el participante se compromete a culminar el proceso de evaluación, dada su importancia para la formación profesional del estudiante a cargo.
- El estudiante responsable del proceso de evaluación podrá realizar una devolución oral de resultados, una vez terminado el proceso de evaluación, siempre y cuando cuenta con la autorización y asesoría del profesor del curso.

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2023

\_\_\_\_\_  
Firma del evaluado(a)

\_\_\_\_\_  
Firma del estudiante responsable

## ANEXO B

*Escala para la evaluación de relaciones intrafamiliares (E.R.I.)*

**ESCALA PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES  
INTRAFAMILIARES (E.R.I.)**

**Rivera, M. & Andrade, P. (2010)**

**INSTRUCCIONES**

A continuación, se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con TU FAMILIA. Recuerda que lo importante es conocer TU punto de vista. Trata de ser lo más sincero y espontáneo posible. Gracias por tu colaboración.

Indica marcando con una X (equis) el número que mejor se adecue a la forma de actuar de tu familia, basándote en la siguiente escala:

- TA = 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO
- A = 4 = DE ACUERDO
- N = 3 = NEUTRAL (NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO)
- D = 2 = EN DESACUERDO
- TD = 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO

EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES		Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Neutral	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
01	En mi familia hablamos con franqueza.	5	4	3	2	1
02	Nuestra familia no hace las cosas juntas.	5	4	3	2	1
03	Mis padres me animan a expresar abiertamente mis puntos de vista.	5	4	3	2	1
04	Hay muchos malos sentimientos en la familia.	5	4	3	2	1
05	Los miembros de la familia acostumbran hacer cosas juntos.	5	4	3	2	1
06	En casa acostumbramos expresar nuestras ideas.	5	4	3	2	1
07	Me avergüenza mostrar mis emociones frente a la familia.	5	4	3	2	1
08	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.	5	4	3	2	1
09	Frecuentemente tengo que adivinar sobre qué piensan los otros miembros de la familia o sobre cómo se sienten.	5	4	3	2	1
10	Somos una familia cariñosa.	5	4	3	2	1
11	Mi familia me escucha.	5	4	3	2	1
12	Es difícil llegar a un acuerdo con mi familia.	5	4	3	2	1
13	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.	5	4	3	2	1
14	En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás.	5	4	3	2	1

<b>EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES</b>		<b>Totalmente de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Neutral</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
15	En nuestra familia hay un sentimiento de unión.	5	4	3	2	1
16	En mi familia, yo me siento libre de expresar mis opiniones.	5	4	3	2	1
17	La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable.	5	4	3	2	1
18	Los miembros de la familia nos sentimos libres de decir lo que traemos en mente.	5	4	3	2	1
19	Generalmente nos desquitamos con la misma persona de la familia cuando algo sale mal.	5	4	3	2	1
20	Mi familia es cálida y nos brinda apoyo.	5	4	3	2	1
21	Cada miembro de la familia aporta algo en las decisiones familiares importantes	5	4	3	2	1
22	Encuentro difícil expresar mis opiniones en la familia.	5	4	3	2	1
23	En nuestra familia a cada quien le es fácil expresar su opinión.	5	4	3	2	1
24	Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia.	5	4	3	2	1
25	Nuestra familia acostumbra hacer actividades en conjunto.	5	4	3	2	1
26	Nosotros somos francos unos con otros.	5	4	3	2	1
27	Es difícil saber cuáles son las reglas que se siguen en nuestra familia.	5	4	3	2	1
28	En mi familia acostumbramos discutir nuestros problemas.	5	4	3	2	1
29	Los miembros de la familia no son muy receptivos para los puntos de vista de los demás.	5	4	3	2	1
30	Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros.	5	4	3	2	1
31	En mi familia, yo puedo expresar cualquier sentimiento que tenga.	5	4	3	2	1
32	Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.	5	4	3	2	1
33	En mi familia expresamos abiertamente nuestras emociones.	5	4	3	2	1
34	Si las reglas se rompen no sabemos que esperar.	5	4	3	2	1
35	Las comidas en mi casa, usualmente son amigables y placenteras.	5	4	3	2	1
36	En mi familia nos decimos las cosas abiertamente.	5	4	3	2	1
37	Muchas veces los miembros de la familia se callan sus sentimientos para ellos mismos.	5	4	3	2	1

<b>EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES</b>		<b>Totalmente de Acuerdo</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>Neutral</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en</b>
38	Nos contamos nuestros problemas unos a otros.	5	4	3	2	1
39	Generalmente cuando surge un problema cada miembro de la familia confía solo en sí mismo.	5	4	3	2	1
40	Mi familia tiene todas las cualidades que yo siempre quise en una familia.	5	4	3	2	1
41	En mi familia, yo siento que puedo hablar las cosas y solucionar los problemas.	5	4	3	2	1
42	Nuestra familia no habla de sus problemas.	5	4	3	2	1
43	Cuando surgen problemas toda la familia se compromete a resolverlos.	5	4	3	2	1
44	El tomar decisiones es un problema en nuestra familia.	5	4	3	2	1
45	Los miembros de la familia realmente se apoyan.	5	4	3	2	1
46	En mi casa respetamos nuestras propias reglas de conducta.	5	4	3	2	1
47	En nuestra familia, cuando alguien se queja otro se molesta.	5	4	3	2	1
48	Si hay algún desacuerdo en la familia, tratamos de suavizar las cosas y de mantener la paz.	5	4	3	2	1
49	Nuestras decisiones no son propias, sino que están forzadas por cosas fuera de nuestro control.	5	4	3	2	1
50	La gente de mi familia frecuentemente se disculpa de sus errores.	5	4	3	2	1
51	La disciplina es razonable y justa en nuestra familia.	5	4	3	2	1
52	Los miembros de la familia no concordamos unos con otros al tomar decisiones.	5	4	3	2	1
53	Todo funciona en nuestra familia.	5	4	3	2	1
54	Peleamos mucho en nuestra familia.	5	4	3	2	1
55	Los miembros de la familia nos animamos unos a otros a defender nuestros derechos.	5	4	3	2	1
56	Las tareas familiares no están lo suficientemente bien distribuidas.	5	4	3	2	1

## ANEXO C

**ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO – R – MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malomi, 2010)**

**Instrucciones:** A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

A: Totalmente de Acuerdo

B: De Acuerdo

C: Levemente de Acuerdo

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

E: Levemente en Desacuerdo

F: En Desacuerdo

G: Totalmente en Desacuerdo

	G	F	E	D	C	B	A
¿Por qué pones o podrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							

5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.									
7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.									
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.									
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.									
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.									
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.									
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido									
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.									
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.									
16. Porque poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.									
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.									
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.									
19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).									