



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social

Relaciones intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores de servicios generales del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay, 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

Cristina Jharlyn Gamarra Cabanillas
Lisset Petronila Medina Ramirez

Asesora

Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera

Huacho – Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cristina Jharlyn Gamarra Cabanillas	77287266	25 de marzo del 2024
Lisset Petronila Medina Ramirez	73020987	25 de marzo del 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Charito Emperatriz Becerra Vera	28105116	0000-0001-8630-044X
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-POSGRADO-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Elena Luisa Laos Fernández	15602414	0000-0002-3383-6117
Angelica Castañeda Chinga	15639623	0000-0003-4100-2400
Rosa Albina Sacramento Lázaro	40740790	0000-0002-1698-584X

Relaciones intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	16%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**Relaciones intrafamiliares y desempeño laboral de los
trabajadores de Servicios Generales del Hospital Hidalgo
Atoche López, Chancay, 2023**

Dra. Becerra Vera, Charito Emperatriz

ASESOR

Dra. Elena Luisa Laos Fernández

PRESIDENTA

M(a). Angelica Castañeda Chinga

SECRETARIA

M(a). Rosa Albina Sacramento Lázaro

VOCAL

DEDICATORIA

Esta tesis se encuentra principalmente dedica a mis padres, así como mis hermanas, por su respaldo absoluto e indispensable, puesto que por ellos me encuentro cumpliendo un objetivo de tipo profesional, me encuentro muy agradecida pues contribuyeron en hacerme una persona perseverante y soñadora.

Cristina Jharlyn Gamarra Cabanillas

Dedico este estudio, a todas aquellas personas que estuvieron en este difícil camino y de alguna forma contribuyeron en mi éxito, sobre todo a mis padres y mis hermanas, que con sacrificio logran sacarme adelante y permitirme cumplir mis metas.

Lisset Petronila Medina Ramirez.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento especial:

De manera especial a la Universidad José Faustino Sánchez Carrión que permitió formarnos en sus aulas.

A los docentes que a lo largo de nuestra vida universitaria contribuyeron a la adquisición de conocimiento para nuestro desenvolvimiento profesional.

A la familia conformada primordialmente por nuestro padres y hermanas que con cariño nos dieron palabras de aliento, a pesar de todos los conflictos que se presentaban.

Al Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay por el acceso a sus instalaciones para obtener los datos indispensables del estudio.

Para nuestra querida asesora la Dra. Charito Emperatriz Becerra Vera, quien por medio de su participación frecuente en las asesorías pactadas nos dio las herramientas, además de conocimiento para concluir con éxito.

Cristina Jharlyn Gamarra Cabanillas y

Lisset Petronila Medina Ramírez.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
INTRODUCCIÓN	16

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general.....	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitaciones del estudio.....	19
1.6 Viabilidad del estudio	19

CAPÍTULO II MARCO

TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	20
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	21
2.2 Bases teóricas.....	23
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos.....	32

2.5 Hipótesis de investigación	33
2.5.1 Hipótesis general.....	33
2.5.2 Hipótesis específicas	33
2.6 Operacionalización de las variables.....	33

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	40
3.2 Población y muestra.....	40
3.2.1 Población.....	40
3.2.2 Muestra	41
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	41
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	43

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	44
4.2 Contrastación de hipótesis	55

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión	59
---------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	62
6.2 Recomendaciones	63

REFERENCIAS	64
7.1 Fuentes documentales	64
7.2 Fuentes bibliográficas	64

7.3 Fuentes hemerográficas	65
7.4 Fuentes electrónicas	66
ANEXOS.....	70
MATRIZ DE CONSISTENCIA	70
01 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS	74
02 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	79
03 EVIDENCIA FOTOGRÁFICA.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ficha Técnica del cuestionario relaciones interfamiliares.....	42
Tabla 2 Validación de expertos.....	43
Tabla 3 Confiabilidad.....	43
Tabla 4 Ficha Técnica del cuestionario desempeño laboral.....	43
Tabla 5 Validación de expertos.....	44
Tabla 6 Alfa de Crombach.....	44
Tabla 7. Relaciones intrafamiliares.....	45
Tabla 8. Unión y apoyo.....	47
Tabla 9. Expresión.....	48
Tabla 10. Dificultades.....	49
Tabla 11. Desempeño laboral.....	50
Tabla 12. Asistencia.....	51
Tabla 13. Trabajo en equipo.....	52
Tabla 14. Productividad.....	53
Tabla 15. Responsabilidad.....	54
Tabla 16. Calidad en el trabajo.....	55
Tabla 17. Prueba de normalidad.....	56
Tabla 18. Relación entre relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral.....	56
Tabla 19. Relación entre relaciones intrafamiliares y la asistencia.....	57
Tabla 20 Relación entre relaciones intrafamiliares y trabajo en equipo.....	57
Tabla 21. Relación entre relaciones intrafamiliares y productividad.....	58
Tabla 22. Relación entre relaciones intrafamiliares y responsabilidad.....	58
Tabla 23. Relación entre relaciones intrafamiliares y responsabilidad.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relaciones intrafamiliares.....	44
Figura 2. Unión y apoyo.....	46
Figura 3. Expresión.....	47
Figura 4. Dificultades.....	48
Figura 5. Desempeño laboral.....	49
Figura 6. Asistencia.....	50
Figura 7. Trabajo en equipo.....	51
Figura 8. Productividad.....	52
Figura 9. Responsabilidad.....	53
Figura 10. Calidad en el trabajo.....	54

Resumen

Objetivo: determinar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023. **Materiales y Métodos:** se consideró un método cuantitativo con la presencia de un diseño llamado no experimental por la falta de cambios en los constructos, además de consideró un alcance denominado correlacional, contando con un total de 60 colaboradores del hospital Hidalgo Atoche López de Chancay como población y por medio del muestreo un total de 50 colaboradores como muestra de estudio. Se consideró el empleo de un cuestionario que por medio de premisas permitió adquirir la información indispensable. **Resultados:** se afirma que entre los constructos analizados está presente el vínculo con una significancia de 0,00 además de un Rh de 0.540 considerándose positiva, pues a mayor presencia de una correcta relación intrafamiliar, el desempeño irá en aumento. **Conclusiones:** existe un vínculo relevante entre los constructos considerados.

Palabras claves: relaciones intrafamiliares, desempeño laboral, colaboradores de un hospital.

Abstract

Objective: to determine the relationship between intrafamily relationships and the work performance of the employees of the Hospital de Chancay 2023. Materials and Methods: a quantitative method was considered with the presence of a design called non-experimental due to the lack of changes in the constructs, in addition to a scope called correlational, with a total of 60 collaborators of the Hidalgo Atoche López de Chancay hospital as population and by means of sampling a total of 50 collaborators as study sample. The use of a questionnaire was considered, which by means of premises made it possible to acquire indispensable information. Results: it is affirmed that among the analyzed constructs, the link is present with a significance of 0.00 and an Rh of 0.540, which is considered positive, since the greater the presence of a correct intra-family relationship, the higher the performance will be. Conclusions: there is a relevant link between the constructs considered.

Key words: intrafamily relationships, work performance, hospital employees.

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de establecer una secuencia lógica, se subdividió el estudio en cinco secciones:

La primera sección aborda la presentación del problema de investigación, analizando las variables de forma mundial hasta los eventos de tipo locales, con el objetivo de lograr identificar todos aquellos problemas considerados, tanto generales, así como los denominados específicos. Además, se establecen los objetivos. Por último, se justifica la importancia de llevar a cabo esta investigación desde una perspectiva metodológica, teórica y práctica, estableciéndose de esa manera la viabilidad del estudio e importancia.

La segunda sección, se estableció una revisión minuciosa de estudios que resultan relevantes para presentar el contexto de los resultados obtenidos. Además, se exponen los fundamentos teóricos, detallando los constructos trabajados.

El capítulo tres proporciona información sobre la metodología de investigación aplicada en este estudio, incluyendo el enfoque, nivel y alcance de la investigación, así como los métodos y técnicas utilizados. Además, se establecen rasgos propios de la muestra designada y se detalla la información de los instrumentos utilizados en la recopilación.

En la cuarta sección se concretó una revisión tanto descriptiva de los constructos, además de análisis sobre las hipótesis, es decir análisis inferencial. Asimismo, se incluye una discusión en la cual se comparan los resultados del estudio con la información previa disponible en la literatura.

Para finalizar, en la quinta sección se considera la redacción de conclusiones asociadas con la cantidad establecida de objetivos, así como recomendaciones obtenidas del estudio.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los vínculos familiares son fundamentales para el desarrollo de un individuo, pues se encarga de organizar y establecer la convivencia interna familiar, así como las relaciones establecidas con otros grupos familiares y la forma en la que se desenvuelven un sujeto dentro de una institución. Por esa razón, la familia logra considerarse un punto de engranaje de forma social, ya que genera estímulos y logra ser un referente que le brinda aprendizaje para el desarrollado personal y social del individuo (Bhusal, 2021). Los sociólogos y otros estudiosos consideran que los vínculos dentro de una familia logran ser determinantes para establecer la conducta de un individuo, es así que la responsabilidad, la puntualidad, el trato amable u hostil son características que el individuo va aprendiendo y solidificando producto del entorno familiar, además explican que la adaptación a diversas situaciones cambiantes y el accionar mostrado son herramientas que el núcleo familiar le ha brindado para desenvolverse en la vida diaria (Suzuki H, 2019).

El concepto asociado al buen llevar entre la vida de todas las personas y las actividades laborales ha considerado crucial para las organizaciones como para las personas, y de hecho se ha constatado que logra ser importante para ejercer un cambio positivo en la productividad de los colaboradores lo que a su vez repercute positivamente en el rendimiento de las organizaciones (Gagnano, 2020). Por tanto, el bienestar de los empleados, tanto físico como mental, es muy importante, y como estudios, el bienestar de los empleados influye en el éxito de la organización. Por ejemplo, se ha señalado que los empleados que se sienten bien y soportan menos estrés en el trabajo y en casa tienen más probabilidades de experimentar satisfacción hacia su trabajo, y esto puede afectar significativamente a su bienestar y también a su organización (Khaled, 2019)

A nivel internacional, un estudio realizado en China con un total de 277 trabajadores identificó que la familia y las relaciones que se establezcan en ella son fundamentales para el desempeño laboral, pues se evidenció en los colaboradores problemas psicológicos y conflictos familiares por tanto problemas de desempeño en las organizaciones donde se encontraban laborando, mostrándose por parte de los trabajadores un comportamiento

inadecuado con sus compañeros, además de una baja productividad laboral (Obrenovic, 2020).

En Jordania, una investigación realizada a un total de 289 trabajadores de la industria farmacéutica evidenció que los empleados poseen problemas en su entorno familiar afectando su vida laboral, por tanto, los conflictos sociales presentan enormes implicaciones para el sector de la industria farmacéutica en Jordania, pues su productividad y estabilidad depende de la situación familiar que estén llevando los colaboradores (Bhusal, 2021). En España, un estudio realizado a 125 enfermera mostró como los problemas sociales, sobre todo familiares y psicológicos pueden afectar significativamente su jornada laboral, sugiriendo el empleo de estrategias protectoras que permitan una estabilidad psicosocial por parte de los colaboradores para mantener estándares correctos en una institución o empresa (Soto, 2020).

En un contexto Sudamericano, en Colombia con precisión se encontró en un estudio altos nivel de problemas intrafamiliares, sobre todo violencia incidiendo de forma contundente en el bajo desempeño laboral, así como en la productividad afectando de forma sustancial la calidad del trabajo brindando (Quintero, 2019). Asimismo, en Ecuador, se evidenció un alto nivel de estrés familiar, impactando de forma negativa en el desempeño laboral, pues el trato hacia el público y compañeros dentro del centro de trabajo no es el adecuado disminuyendo la calidad y productividad (Davila, 2020).

En el ámbito nacional, las relacionales interfamiliares se encuentran asociadas a la violencia, ya que el 72.4% según la última encuesta nacional del año 2021, se evidenció violencia sobre todo hacia las mujeres por parte de algún familiar, entre ellos el más frecuente el esposo o su compañero de vida. Asimismo, la violencia que afecta más a esta población es la psicológica con un 69.4% en donde se emplean insultos, humillaciones, burlas y amenazas para someter a la víctima, asimismo la violencia física también afecta con un 32.3% está asociada a golpes y maltratos físicos, perjudicando a los vínculos que se puedan generar con amistades e incluso el entorno laboral (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021).

De manera Local, en el Hospital de Chancay se ha evidenciado problemas vinculados al desempeño que puedan mostrar aquellos trabajadores, en especial la evidencia de una actitud bastante desanimada y un trato cortante hacía pacientes, asimismo la respuesta de los trabajadores sobre esta situación se encuentra asocia a “un mal día en casa” o “discusiones que ha tenido en la familia”. Por tanto, la problemática mencionada párrafos

anteriores no es ajena a la situación del Hospital de Chancay, siendo fundamental identificar si realmente

Los vínculos en el hogar se asocian con el desenvolvimiento en el ambiente de trabajo. El estudio, será de gran importancia, pues el aporte que brindará será la certeza sobre el posible vínculo que se evidencia entre el ambiente denominado familiar de los profesionales en el área de salud y el desenvolvimiento que puedan manifestar en su trabajo, permitiendo actuar de forma inmediata a las trabajadoras sociales, realizando estudios con mayor precisión empleando el enfoque cualitativo y haciendo uso de la entrevista como medio para extraer la percepción de los trabajadores, además luego de la gestión realizada hacia las autoridades administrativas del hospital se solicitará la aplicación de charlas informativas por parte de los profesionales competentes para que los colaboradores mejoren sus relaciones intrafamiliares y éstas no repercutan de forma negativa en su centro de labores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay?

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay.

1.4 Justificación de la investigación

Se redactó esta sección desde tres aspectos importantes, el teórico, metodológico y práctico. Considerando inicialmente el aspecto teórico, trabajamos bajo las teorías del interaccionismo simbólico, así como la teoría de los sistemas familiares para la variable relaciones intrafamiliares, con relación al desarrollando optimo que puedan presentar se planteó la teoría de las expectativas y reconocimiento, teoría del comportamiento del colaborador y la teoría del comportamiento organizacional. Así mismo, el estudio tuvo como finalidad establecer a partir de los conceptos establecidos por diversos autores, bases sólidas que puedan ser utilizadas en un futuro por otros investigadores que consideren importante los constructos planteados.

Desde un aspecto metódico, el estudio adaptó los instrumentos establecidos por Bustinza (2018), realizando modificaciones necesarias para responder a los objetivos del estudio, por tanto, brindo a la comunidad científica, haciendo uso del conocimiento adquirido

confianza hacia los instrumentos pues permiten extraer la información necesaria la investigación.

Por último, respecto a la justificación práctica, esta se asocia a los beneficios que los investigadores, así como los trabajadores del establecimiento de salud, ya que los resultados hallados fueron de utilidad para los investigadores pues podrán emplear el presente estudio como antecedente de investigación, asimismo de acuerdo a lo identificado los especialistas lograron tomar acción inmediata orientando por medio de charlas o taller mecanismos para mejorar las relaciones intrafamiliares y generar un mejor desenvolvimiento laboral por parte de los trabajadores. Por otro lado, los colaboradores también se vieron beneficiados, pues conocer la relevancia de la familia en el desenvolvimiento de los especialistas, permitiendo que consideren mejorar las relaciones internas.

1.5 Delimitaciones del estudio

Respecto al aspecto temporal de la delimitación, se recogió la información entre los meses de mayo y diciembre del año 2023, donde se ejecutó la aplicación de los cuestionarios que permitieron la obtención de nuevo conocimiento. Desde un aspecto espacial, se llevó a cabo en un Hospital de Chancay.

1.6 Viabilidad del estudio

Se consideró realizable, pues contó con acceso a documentación relevante para establecer de forma consistente las bases teóricas del estudio, siendo estas fuentes de revistas científicas, repositorios de universidad, libros digitales, entre otros. Por otro lado, se contó con las autorizaciones del Director del centro donde se obtendría toda la información, el Dr. Mirko Molina Morote, con la contribución del área de Servicio Social y de los colaboradores.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Bhusal (2021) en su investigación titulada “Intra-Family Conflict in Nepal: Result of a Game Between Doing and Getting Done” tuvo como objetivo es examinar las relaciones debidas al conflicto intrafamiliar como resultado de un juego entre "hacer" y "conseguir" en Nepal. Se utilizan datos secundarios mediante un diseño descriptivo en busca de la claridad conceptual de que el conflicto intrafamiliar se refiere a los problemas, oposiciones o diferencias que se generan en tu círculo familiar. Los resultados hallados mencionan que el contenido emocional de la familia, es decir las diversas maneras que desarrollan y evidencian sus emociones repercute en el desarrollo laboral y el quehacer de los trabajadores en Nepal, concluyéndose que un bienestar emocional por parte de la familia establecerá mejorías en el desenvolvimiento laboral de los participantes.

Delgado (2021) en su investigación llamada “El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes” consideró como propósito principal identificar la relación entre la manera en como sobrellevan el aspecto emocional, conflicto familiar y satisfacción junto con el desenvolvimiento del personal. Consideró para el estudio una metodología cuantitativa, pues los datos numéricos serán la base fundamental del estudio, asimismo participaron en la investigación un total de 140 docentes donde por necesidades del análisis se aplicó un muestreo, el cual es denominado probabilístico, pues en base al requerimiento del autor se especificó el número que conformó la muestra. Los resultados hallaron que la inteligencia emocional, además de las relaciones establecidas en el hogar logran tener un impacto importante en el desempeño y la satisfacción del docente. Por tanto, se consideró como conclusión la afirmación de un vínculo respecto a los constructos considerados, pues el aspecto emocional de los participantes mostró una conexión con el desenvolvimiento en sus labores.

Almeida de Oliveira et al., (2020) en su investigación titulada “Equilíbrio entre Vida pessoal e Profissional: um Estudo com Docentes Universitários” tuvieron como propósito establecer una revisión de aquel vinculo establecido entre las emociones generadas en el

ámbito familiar con el actuar de los docentes en el departamento de administración de una Facultad de Estudios Sociales, El método fue de cualitativo, descriptivo participaron en el estudio un total de 9 profesores. Los resultados hallados afirmaron que la vida personal y familiar logran perturbar las actividades los docentes, pues los problemas personales no permiten que los docentes puedan desempeñarse de la manera idónea en su centro de labores, por tanto, se concluye que la vida familiar influye e impacta en el desenvolvimiento de los profesores.

De Andrade et al., (2020) en su análisis titulado “Conflicto trabajo-familia en profesionales del contexto hospitalario: análisis de predictores” tuvieron como finalidad identificar aquellos aspectos predictivos sobre el conflicto entre la familia y los aspectos laborales de aquellos profesionales que trabajan en hospitales. La investigación empleó una metodología entendida como cuantitativa, además por la necesidad de identificar la relación la establecieron como correlacional. El levantamiento de datos se realizó por medio de 470 colaboradores donde por medio de los cuestionarios planteados se logró recolectar la información necesaria. Los resultados arrojaron que la familia logra tener un impacto en el desarrollo laboral afectando su compromiso laboral, la satisfacción en su centro de trabajo. Por tanto, se concluye que la relación establecida con la familia afecta en temas de organización laboral.

Dávila (2020) en su análisis llamado “El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria” consideró como propósito poder hallar un vínculo respecto al estrés familiar y el desenvolvimiento que puedan presentar en su centro de labores a partir de ello en aquellas mujeres donde su edad oscila entre los 28 a 30 años. El método determinante fue cuantitativo, dentro de un alcance descriptivo, estableciendo como recolección de información por medio de cuestionarios. Los resultados del estudio identificaron que el 50% de los trabajadores viven en familia y han protagonizado situaciones de estrés con sus familiares estableciendo un desempeño inadecuado en sus centros de labores. Por tanto, se concluye que el estrés familiar afecta de forma considerable el desempeño laboral de los secretarios que participaron en la investigación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Geraldo (2022) en su análisis llamado “Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una universidad del Cono Este de Lima” consideró como propósito poder conocer los conflictos internos, es decir en un ambiente familiar y aquel posible vínculo con el

desenvolvimiento que presenten en el área laboral. Empleando una metodología que permita describir las variables de estudio, considerando una investigación cuantitativa de tipo explicativo predictivo. Los resultados hallados expresan entre los constructos vínculo por medio de la significancia de 0.000 y un nivel de correlacional de 0.587 aceptándose la hipótesis afirmativa de la propuesta. Obteniendo como conclusión final que los aspectos familiares puede ejercer algún cambio en el desenvolvimiento laboral.

Sánchez (2022) en su análisis denominado “Relaciones Intrafamiliares y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi” consideró como proposito hallar una posible asociación entre el constructo intrafamiliar y el desenvolvimiento del especialista en el área de salud. El método necesario fue cuantitativo con un alcance de correlacional para hallar el nexo entre constructos considerando un cuestionario como instrumento, obteniendo como resultado que una significancia menor al 0.000 entendiéndose como la afirmación de un vínculo entre los constructos establecidos aceptando la hipótesis donde se afirma lo mencionado. Llegando a la conclusión que aquellos problemas que se puedan presentan en el entorno familiar pueden desencadenar conflictos laborales productos de un incorrecto desenvolvimiento.

Valle (2021) en su análisis llamado “Relación conflicto trabajo familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas” tuvo como objetivo general analizar a partir del estudio el constructo problemas en el ámbito familiar y el impacto que puede ejercer en el bienestar de los colaboradores en su centro de trabajo. El método es una revisión aplicada de artículos científicos. La muestra estuvo conformada por un total de 7 artículos identificados luego de la desestimación de artículos por medio de criterios. Se obtuvo como resultados que la variable conflicto familiar y de trabajo impacta en la variable satisfacción laboral evidenciándose con un desgano o poca productividad por parte del colaborador en su puesto de trabajo. Por tanto, se concluye que a mayor conflicto dentro de un aspecto familiar además de su lugar de labores la satisfacción y desempeño serán menores, mostrándose en el compromiso, productividad y rentabilidad del trabajador.

Capto (2020) en su análisis llamado “La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019” consideró como propósito poder analizar una posible asociación entre las relaciones y organizacional familiar y el desenvolvimiento de tipo laboral en un Consorcio. Emplearon una metodología necesaria para hallar la relación entre las variables, por ello consideraron un enfoque cuantitativo, correlacional, se aplicó a un total de 105 colaboradores. Los resultados mostraron y afirmaron un vínculo relevante, donde la significancia fue de 0.00

con un coeficiente de 0.610 por tanto se llegó a la conclusión que está presente la existencia de una asociación entre los constructos.

Orbegoso y Vela (2019) en su investigación titulada “Conflictos laborales – familiares y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital I Juanjuí EsSalud, 2019” tuvo como propósito de estudio identificar el vínculo entre el constructo problemas en el ámbito familiar y el desenvolvimiento que puedan mostrar los trabajadores en su área de trabajo para ello emplearon un método cuantitativo correlación contando con una población de 56 trabajadores, donde se consideró como instrumento de estudio el cuestionario que contó con una confiabilidad alta, siendo posible su aplicación (0.833). Los resultados hallados mostraron como el conflicto familiar posee una relación denominada positiva baja con el desenvolvimiento. Por esa razón se llegó a la conclusión que, a mayores conflictos en la familia, el desempeño laboral descenderá afectando la rentabilidad de la institución.

2.2 Bases teóricas

Relaciones intrafamiliares

Definición de la variable Relaciones Intrafamiliares

Se puede comprender la familiar como un eje central que conforma a partir de ella a la sociedad, que sirve tanto de red primaria de apoyo como de agente socializador. Este énfasis en la familia se establece, pues se considera una de las primordiales razones por las que toda persona de desarrolla y evoluciona de manera independiente, por tanto, el individuo se construye a partir de los lazos intrafamiliares, entendidas como conexiones que se establecen entre las familias, en términos considerados de unión, además de expresión de emociones, valores e incluso normas establecidas Bravo-Andrade (2021).

Asimismo, los vínculos que se establecen de forma familiar logran ser un tejido necesario socialmente que permite la articulación de todos aquellos elementos que conforman una familia, asimismo una familia es una gran organización en donde otras familias son relevantes para la formación de una organización general estableciéndose una sociedad Jiménez-Figueroa (2023). La familia logra ser un elemento fundamental pues las enseñanzas brindadas en este núcleo permiten el desenvolvimiento adecuado de los participantes, estableciendo en ellos habilidades de sobrevivencia, además de aprender mecanismos de convivencia en diversos contextos durante el desarrollo humano, además de social de una persona (Alcañiz, 2015). Se entiende entonces que los roles, los

mecanismos y habilidades aprendidas permitirán el accionar adecuado de todos los miembros de la sociedad (Gómez, 2015).

Satir (2002) afirma que el enlace entre todos los personajes que conforman una familia son vínculos, ya que este permite conocer, comprender y relacionarse con los miembros de la familia, a su vez si se aprende de manera correcta éste será una fortaleza en la vida llámese trabajo en equipo o incluso la satisfacción laboral. Del mismo modo Louro (2005) deduce que las relaciones intrafamiliares como su nombre lo dice es la forma en que la familia logra conectarse internamente es una manera en el que son la forma en que el grupo logra interconectar internamente es decir dentro del hogar con los miembros de la familia que finalmente es lo que le da identidad a cada una de ellas.

Rol de la familia

Esta cumple dentro de la vida de toda persona un rol elemental pues brindan equilibrio respecto al momento de expresar emociones, además de permitir un correcto desenvolvimiento de los individuos en cualquier contexto, siendo este de forma frecuente el laboral, logrando generar un comportamiento armónico y de satisfacción logrando un desempeño adecuado en cualquier lugar en la que se establezca un lazo laboral (Guevara, 2015)

Funciones de la familia

Para Castro (2008) esta cumple diversas acciones que están orientadas a la satisfacción, además a través de ellas se origina la personalidad de cada miembro ya que adquieren conocimientos, cualidades que son la condición para la adaptación al medio que los rodea.

Función biosocial: Hace referencia a la procreación, cuidado y crecimiento de los hijos, lo cual es el primer paso para la creación de la familia es primordial la formación que se le brinde, ya que es lo que le dará estabilidad estabilidad.

Función Económica: La realización de labores, trabajo es el presupuesto económico de la familia, lo cual asegura alimentación, bienes y servicios provocando satisfacción en cuanto a sus necesidades.

Función Espiritual-Cultural: permite relacionarse y formarse como seres humanos con los demás, llámese recreación, educación, desarrollo cultural, tradiciones espirituales.

Función Educativa: Desde el día número uno del nacimiento del niño y durante toda la vida se da esta función, por ejemplo, desde que se le enseña a hablar, caminar, cuándo se le inculca valores, sentimientos, hábitos, habilidades, asimismo el ejemplo que absorben de los padres o personas que le rodean, todo ello está relacionado al desarrollo psíquico y cognitivo del niño, lo cual lo ira reflejando a lo largo de los años.

Función Afectiva y de Protección: Se recibe de forma permanente dentro del hogar está reflejado en las caricias y cuidados que se brinda.

Características de una Relación Intrafamiliar saludable

Según Ritvo (2003) en un entorno familiar saludable prevalecen algunas características que permiten un ambiente ideal para que cada integrante mejore de forma individual, entre ellas se encuentra:

- Se presenta estabilidad de tipo organizacional en la familia, ya que cada miembro conoce la funciones y el rol que cumple dentro de la familia.
- A pesar de las dificultades la familia no se quiebra, puesto que entre todos buscan la forma de salir de esos momentos de conflicto.
- Existe respeto entre todos los miembros de la familia.
- Suelen ser muy flexibles a los cambios que puedan presentarse.
- Vínculos comunicativos entre los integrantes activos que conforman una familia.
- Presentan un sistema de creencias general para los miembros de la familia.
- Buscan estrategias reales para solucionar los conflictos.

Dimensiones de la variable Intrafamiliar

Rivera y Andrade (2010) indica que el constructo consta de 3 dimensiones, siendo estas:

Unión y apoyo: definiéndola como aquella predisposición con la que cuentan los involucrados en el ámbito familiar en ejecutar sus rutinas de forma conjunta, también influye el hecho de apoyarse de manera recíproca esto, ya que si se es solidario el sistema familiar es mejor. Asimismo, se deduce que las familias por naturaleza ejecutan actividades juntas, como la unión y apoyo, pasando por momentos juntos y que se brindan ayuda mutuamente cuando sea necesario lo cual genera en la familia el sentimiento de pertenencia y seguridad (Rivera, 2010).

Expresión: Hace referencia a la posibilidad de transmitir de manera asertiva sus pensamientos, emociones, ideas o hecho de los integrantes de la familia. Además, se define como la capacidad en la que cada miembro de la familia logra para poder comunicarse ya

sea verbalmente como es transmitir pensamientos, ideas, anécdotas, y las no verbales, que son emociones cariños, muestras de aprecio (Rivera, 2010).

Dificultades: Considerado por el individuo como momentos ya sea negativos, indeseables o difíciles para los miembros de la familia, lo cual más adelante se convierte en conflicto para la familia. Se encarga de poder identificar y analizar aquellos eventos negativos de las apariencias de los vínculos dentro de la familia, que el miembro siente como inadecuadas, perjudiciales, inciertas o dificultosos. Ayuda a determinar el nivel de "conflicto" en la familia (Rivera, 2010).

Teorías de la variable Relaciones Intrafamiliares

Teoría del Interaccionismo simbólico

La teoría denominada Interaccionismo simbólico parte para algunos sociólogos como abordaje de la conducta bajo aspectos marxistas, donde diversas facetas del conflicto, es decir de situaciones problemas para la sociedad parten de los símbolos culturales, siendo estos los miembros de la familia, tanto la madre, padre, hermanos y aquellos que se involucren en el desarrollo de una persona (Gadea, 2018).

Por tanto, se comprende que, existe según esta postura una visión funcionalista de toda la sociedad, puesto que el papel que desempeña cada miembro de la sociedad y sobre todo aquellos que forman parte de la familia, junto con la cultura del lugar de residencia repercuten en aquellas acciones que consideren correctas los que conforman la sociedad (Gadea, 2018).

Esta teoría se asocia a la construcción individual de la conducta basada en la ideología, la filiación familiar y todo lo aprendido generando interacciones que logra modelar la conducta personal, para luego tener un impacto en la colectiva. Por tanto, el individuo adquiere genera su actuar a partir de lo aprendido en el hogar y esta se exterioriza en los diferentes contextos en los que se encuentre mostrando un patrón o modelo de interacción obtenido en familia (La Rossa, 1993).

Esta teoría tiene como principal función comprender que la conducta se conduce de acuerdo a los símbolos que repercuten en el día a día de toda persona, así como aspectos culturales que se involucran influyendo en el comportamiento humano (Gadea, 2018).

Teorías de los Sistemas Familiares

Se asocia la teoría a la definición de la familia como un engranaje de la sociedad, pues de acuerdo a los eventos establecidos en la familia estableceremos nuestras relaciones sociales, es decir las relaciones familiares y sociales dependerán de los acontecimientos vividos en familia, así como la forma de reaccionar frente a diversos conflictos o situaciones de tranquilidad (Klein, 1996).

Asimismo, explican que para conocer lo que sucede con un miembro de la familia o identificar conflictos personales se debe examinar a toda la familia como un sistema en conjunto, pues en los problemas internos con los integrantes se identifica aquello que repercute en la vida de uno de los miembros y genera en ellos alguna conducta específica (Klein, 1996).

Por otro lado, se debe comprender que una característica fundamental de esta teoría es la bidireccionalidad, ya que un cambio en la conducta de uno de los integrantes logra repercutir en los demás miembros, pues se entiende que todos los participantes de la familia forman el sistema que posteriormente tendrá contacto con la sociedad formando un sistema aún más complejo (Klein, 1996).

Desempeño Laboral

Definición de Desempeño Laboral

Se comprende como el accionar y el comportamiento que adecuado para brindar resultados relevantes en el centro de trabajo donde aportar sus habilidades y conocimiento contribuyendo de esta manera a obtener las metas consideradas y establecidas por la organización para la que se trabaja (Dirisu, y otros, 2018).

Este desenvolvimiento se encuentra asociado a muchos aspectos, entre ellos aquellas características particulares, como aquella experiencia que la persona deba tener producto del apoyo en diferentes empresas, los resultados asociados a todo aquello que se logra durante el nuevo aprendizaje, el entorno laboral, vinculado a la comodidad que te brinde el lugar donde debe de aplicar sus conocimientos y la educación, vinculado a las capacitaciones otorgadas. Lo mencionado permite que el colaborador puede mejorar progresivamente su desenvolvimiento producto de la presencia de factores positivos (Chandrasekar, 2011).

Asimismo, se define el desempeño laboral como aquella calidad del trabajo prestado por parte de los colaboradores, está asociada a la ejecución responsable de aquellas actividades indicadas en su centro de trabajo buscando alcanzar y obtener las metas establecidas por la institución. Es relevante mencionar que el desempeño laboral muestra aquellos principios de eficacia. Así como eficiencia del personal colaborador, de acuerdo a los actos ejecutados por parte de ellos se generará rentabilidad para la empresa (Chiavenato, 2009).

Características de los colaboradores

Arias (2011) menciona que la ejecución correcta de las actividades asignadas por la empresa requiere algunas características por parte de los colaboradores:

- El conocimiento, entendiéndose como aquella información que domina el trabajador sobre la actividad indicada para realizarla de forma adecuada, sin generar problemas futuros a la empresa
- La habilidad, entendiéndose como aquellas capacidades tanto mentales como psicomotrices propias del trabajador.
- La personalidad que expresa en su trabajo, pues eso genera establecer relaciones entre los trabajadores adecuadas.
- Las expectativas, pues hacen que el colaborador espere recompensas o sanciones y busque en todo momento establecer un correcto desempeño.

Características del Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2009) para que un colaborador realice de forma adecuada las actividades encomendadas requiere de algunas características o requisitos fundamentales entre ellos:

- Contar con habilidades para ejercer las habilidades encomendadas.
- Contar con las herramientas necesarias en la institución para realizar las actividades de forma adecuada.
- Adaptabilidad a los diversos ambientes en los cuales se pueda instalar al personal.

Indicadores para un correcto Desempeño laboral

Cristóbal y Armijo (2005) indica que para evidenciar un correcto desempeño laboral se deben evaluar dos puntos importantes, siendo estos la eficiencia y la eficacia de las acciones asignadas.

- La eficiencia, se comprende como la ejecución o realización de una tarea asignada haciendo uso del costo mínimo o la contención reducida, pues se busca generar mayores ganancias para el centro de labores.
- La eficacia, se entiende como la acción de realizar una actividad asignada siguiendo todas las pautas asignadas y buscando cumplir con las metas.

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral

Según Adisa (2021) las dimensiones de la variable desempeño laboral estas se subdividen en asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respecto y responsabilidad y calidad de trabajo.

La asistencia, se define como una estricta observancia de una hora y fecha señalada o regular a la prevista o adecuada para trabajar. Asimismo, la puntualidad, asociada a la asistencia es un signo de seriedad de los trabajadores hacia el trabajo que realizan, se considera que la puntualidad podría determinar en gran medida los niveles de eficacia del rendimiento en su zona de trabajo de los empleados de cualquier organización, pues los empleados que tienen la puntualidad como consigna, reanudan el trabajo y cierran a la hora correcta tienen más probabilidades de desempeñar sus funciones oficiales con eficacia (Adisa, 2021).

Trabajo en equipo, se define como actividades que se desarrollan en equipo bajo un mismo concepto que se reduce a obtener o alcanzar las metas consignadas. Se entiende que el trabajo en equipo permite el descubrimiento de nuevas habilidades, pues por medio del dialogo se brinda información novedosa que permite conocer distintos comportamientos, criterios para resolver una situación (Adisa, 2021).

Productividad, se define como aquellos beneficios otorgados por parte de los colaboradores hacia la empresa, estableciendo mejor rentabilidad. Además, concluyeron que el rendimiento del personal en una entidad tiene como fundamento los comportamientos positivos exhibidos que estén en sintonía con los objetivos de la organización (Adisa, 2021).

Responsabilidad, un factor importante que afecta al rendimiento laboral de los empleados. Un empleado responsable y que actúa con respeto hacia la empresa y sus compañeros siempre querrá distanciarse de cualquier acto que le dé malos registros en la organización y, en consecuencia, esto podría mejorar su rendimiento laboral efectivo (Adisa, 2021).

Calidad de trabajo, esta se encuentra asociada al uso correcto de los recursos brindados por parte de una institución, además de lograr alcanzar y desarrollar todos lo solicitado en conjunto con los objetivos planteados ejerciéndose de forma adecuada la actividad asignada (Adisa, 2021).

Teorías de Desempeño Laboral

Teoría de las expectativas y el reconocimiento

Esta teoría afirma que el desempeño adecuado de un colaborador se basa en el reconocimiento que obtiene del trabajo realizado, este reconocimiento puede relacionarse con un buen clima laboral o incentivos por parte de la empresa, así mismo el reconocimiento que esperan recibir parte de la expectativa que poseen, es decir cuánto deben recibir por el trabajo realizado. La teoría también establece una relación con el aspecto social, pues indica que de acuerdo a los criterios familiares que han influido en el desarrollo del comportamiento de los colaboradores pueden considerar actitudes diplomáticas si consideran que sus expectativas de reconocimiento no han sido satisfechas (Parada, 2018).

Asimismo, se precisan según Parada (2018) características de la teoría, entre ellas:

La expectativa, pues se comprende como aquella creencia que consideran alcanzará producto del trabajo realizado.

La relación entre el esfuerzo, el desempeño y la recompensa, pues se comprende que la dedicación brindada a la actividad establecida en el centro de labores repercutirá en la recompensa percibida.

Instrumentalidad, entendiéndose como aquel conocimiento que posee el colaborador para asociar el desempeño brindando con la posible recompensa recibida.

Aplicabilidad en el contexto organizacional, asociándose con el comportamiento del colaborador para utilizar todos sus recursos y capacidades para la mejora organizacional del lugar donde labora para percibir recompensa por el accionar.

Teoría del comportamiento del colaborador

Robbins y Timothy (2013) en su teoría indica que un colaborador ejecuta de forma correcta su actividad encomendada cuando posee capacidad laboral, es decir posee habilidades,

conocimiento a partir de la experiencia, además de contar con un óptimo desenvolvimiento en el trabajo, es eficiente, pues logra sus objetivos y muestra un buen perfil, pues cumple con los requisitos indispensables para desarrollar las pautas en el puesto que ocupa

Teoría del comportamiento organizacional para un buen desempeño

Por otro lado, Slocum (2009) plantea en su teoría que un buen colaborador es aquel que posee una asistencia consecutiva, pues de esa forma manifiesta orden y compromiso, además de tener la capacidad de trabajar en conjunto con sus compañeros de área y con todos aquellos que se encuentren en su entorno, que sean personas productivas e iniciativa propia, que manifiesten respeto y responsabilidad hacia sus compañeros y el lugar en donde laboran, por último realizar un trabajo de calidad que permita la mejora de la entidad para la que laboran

2.3 Bases filosóficas

Se basará en diversas teorías antes mencionadas que sustentan cada una de las variables establecidas en el estudio.

Respecto a la variable relaciones intrafamiliares, se consideró la teorías del interaccionismo simbólico, así como la teoría de los sistemas familiares, con relación a la primera teoría La Rossa (1993) afirma que, el individuo forma su conducta y comportamiento a partir de la ideología establecida por la familia, es decir las interacciones generadas en el ambiente familiar establecen un modelo de acción en cada persona que se manifiesta en los diversos contextos en los que se tenga que desenvolver, por ejemplo el trabajo, centro de estudios, entre otros. Continuando con lo mencionado, la teoría de los sistemas familiares, explica que las familias son parte fundamental de la sociedad, pues a partir de ella se forma la postura que cada persona puede expresar en diversos eventos, haciendo la vida social más sencilla y tranquila o caso contrario llena de conflictos (Klein, 1996).

Con relación al desenvolvimiento de los colaboradores, se emplearon las teorías denominadas, teoría de las expectativas y reconocimiento, teoría del comportamiento del colaborador y la teoría del comportamiento organizacional, en estas teorías se indica que para un desempeño óptimo del colaborador existen diversos estímulos, entre ellos en una primera instancia las cualidades que el postulante tenga respecto a los requisitos que solicita el puesto de trabajo, además del reconocimiento que puede recibir, como incentivos, aumento de sueldo; por otro lado otro indicador es el buen clima laboral y la

correcta organización, así como los eventos que presentan en sus hogares que repercuten en su comportamiento en el centro donde laboran (Parada, 2018).

2.4 Definición de términos básicos

Relaciones familiares

Jiménez-Figueroa (2023) “Tejido principal y social que logra articular a todos los elementos de una familia” (p.5).

Desempeño laboral

Chiavenato (2009) “Calidad del trabajo prestado por parte de los colaboradores, está asociada a la ejecución responsable de aquellas actividades indicadas en su centro de trabajo buscando alcanzar y obtener las metas establecidas por la institución” (p.201).

Familia

Bravo-Andrade (2021) “Institución central en la sociedad que sirve tanto de red primaria de apoyo como de agente socializador” (p.21).

Los roles aprendidos

Gómez (2015) “Actividades establecidas en un ambiente que permitirán el accionar adecuado de todos los miembros de la sociedad” (p.380).

Puntualidad

Adisa (2021) “Estricta observancia de una hora y fecha señalada o regular a la prevista o adecuada para trabajar” (p.19).

Apoyo

Rivera (2010) “Predisposición con la que cuentan los miembros de la familia en ejecutar sus actividades de forma conjunta” (p.17).

Dificultades

Rivera (2010) “Momentos ya sea negativos, indeseables o difíciles para un individuo” (p.17).

Responsabilidad

Adisa (2021) “Acción realizada con respecto cumpliendo las indicaciones establecidas” (p.19).

Calidad de trabajo

Chiavenato (2009) “Uso correcto de los recursos brindados por parte de la empresa, además de cumplir con todos los requerimientos y objetivos planteados” (p.275).

Productividad

Adisa (2021) “Beneficios otorgados por parte de los colaboradores hacia la empresa, estableciendo mejor rentabilidad” (p.19).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay.

Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay.

2.6 Operacionalización de las variables

2.6.1 Matriz de operacionalización de la variable 1: Relaciones intrafamiliares

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
<p>Las relaciones denominadas familiares se entienden como un tejido principal y social que logra articular a todos los elementos de una familia, asimismo una familia es una gran organización en donde otras familias son relevantes para la formación de una organización general estableciéndose una sociedad (Jiménez-Figueroa, 2023).</p>	<p>Rivera y Andrade (2010) indica que las relaciones Intrafamiliares constan de tres dimensiones, siendo estas: unión y apoyo, expresión y dificultades.</p>	Unión y Apoyo	Los miembros de la familia acostumbran hacer cosas juntas	1,2,3 y 4
			Mi familia es cálida y nos brinda apoyo	
			Nuestra familia acostumbra hacer actividades en conjunto.	
			Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros	
		Expresión	Mis padres me animan a expresar abiertamente mis puntos de vista	5,6,7 y 8
			En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.	

			<p>Mi familia me escucha</p> <p>En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño</p>	
		Dificultades	<p>En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás</p> <p>La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable</p> <p>Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia</p> <p>Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.</p>	9,10,11 y 12

2.6.2 Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
El desempeño laboral es un elemento central dentro de la psicología industrial y organizacional, que refleja acciones, comportamientos y resultados escalables con los que los empleados participan o contribuyen dentro de las organizaciones y se define por cómo los comportamientos de los empleados contribuyen a las metas organizacionales (Dirisu, y otros, 2018).	Según Adisa (2021) las dimensiones de la variable desempeño laboral estas se subdividen en asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respecto y responsabilidad y calidad de trabajo.	Asistencia	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada	1,2,3 y 4
			Cumple con los horarios de alimentación establecidos	
			Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores	
			Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas	
		Trabajo en equipo	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo	5,6,7 y 8

			<p>Manifiesta identificación con su grupo de trabajo</p>	
			<p>Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes de la empresa</p>	
			<p>Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones</p>	
		Productividad	<p>Cumple con las políticas internas de la empresa Cumple con las políticas internas de la empresa</p>	9,10,11 y 12
			<p>Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa</p>	
			<p>Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante</p>	

			Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados	
		Responsabilidad	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	13,14,15 y 16
			Demuestra una conducta adecuada en el trato hacía sus compañeros	
			Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa	
			Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa	
		Calidad en el trabajo	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la entidad	17,18,19 y 20
			La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria	

			Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo	
			Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones	

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Se trabajó con un método básico, debido a la pretensión de ampliar y brindar mayor información de las variables planteadas en la investigación, asimismo establecer bases teorías solidas que puedan ser consideras por futuros investigadores para aportar al estudio de las variables indicadas (CONCYTEC, 2018).

El nivel para el presente estudio es correlacional, ya que busca identificar el posible vínculo entre los constructos establecidos, además se aplica la prueba de hipótesis que obtiene información que permite de forma veras desestimar o aceptar alguna hipótesis indicada (Valderrama, 2019).

Respecto al diseño considerado, se estableció para el análisis el no experimental, esto debido a la nula consideración de manipular las dos o una variable de estudio, pues se busca describir e identificar qué tipo de relación se ha establecido entre las variables, logrando ser positiva o negativa (Neill, 2018).

Respecto al requerimiento del enfoque, se consideró relevante emplear el denominado cuantitativo, ya que la unidad de análisis para realizar el análisis fueron los números, puesto que los porcentajes, las frecuencias, así como el coeficiente de relación serán los resultados hallados en la investigación (Valderrama, 2019).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se logra definir como aquel grupo total de aquellos elementos que cuentan con rasgos o características similares (Arias, 2020), siendo para la presente investigación un total de 60 colaboradores del hospital Hidalgo Atoche López de Chancay.

3.2.2 Muestra

Se define como el sub grupo extraído de la totalidad hallada inicialmente, siendo para este estudio un total de 50 colaboradores en el hospital donde se efectuó el análisis, ya que se consideró para su desarrollo un muestreo necesario para el tipo de información

requerida no probabilista, siendo solo un grupo que posee las características relevantes para ser parte esencial de la ejecución.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación para recolectar los datos se define como aquellas reglas que se implantan para lograr acceder a la información que se necesita de la población y poder responder a los objetivos planteados en el estudio (Arias, 2020). Para la investigación se presentó la técnica denominada encuesta, compuesta por un conjunto de preguntas o afirmaciones respondiéndose bajo un criterio, siendo la más frecuente el empleo de la escala de Likert (Arias, 2020).

Instrumentos

Cuestionario de relaciones interfamiliares:

Se consideró la para la ejecución el cuestionario denominado “Escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares E.R. I”, siendo el autor creador del instrumento Rivera y Andrade, (2010) y posteriormente adaptando por el investigador Bustinza (2018), consta de un total de 12 ítems, que responden a tres variables de estudio, siendo unión y apoyo, expresión y dificultades, teniendo como escala de medición (totalmente de acuerdo: 5, de acuerdo: 4, neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo): 3, en desacuerdo: 2 y totalmente en desacuerdo: 1). Asimismo, con relación al baremo de la variable, esta considerará (12 - 28 bajo), (29 - 44 medio) y (45 – 60 alto). Respecto a la confiabilidad, contó con un Alfa de Crombach de 0.79 (moderada).

Tabla 1

Ficha Técnica del cuestionario relaciones interfamiliares

Nombre del instrumento	Escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares E.R. I
Autor del instrumento	Rivera y Andrade (2010)
Adaptación	Gamarra y Medina (2023)
Características del instrumento	12 ítems
Dimensiones	3 dimensiones: unión y apoyo, expresión y dificultades.
Escala de medición	Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo): 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1
Alfa de Crombach	0.79 (moderada)

Duración de la aplicación	20 minutos
---------------------------	------------

Tabla 2

Validación de expertos

Expertos	Aplicable
1.Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco	Sí
2.Dra. Margot Albina Castilla Alva	Sí
3.Dra. Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza	Sí

Tabla 3*Confiabilidad*

Alfa de Crombach	Ítems
0.79	12

Cuestionario de desempeño laboral:

Se consideró el cuestionario denominado “Escala de evaluación de desempeño laboral”, siendo el autor creador del instrumento Ríos (2010) siendo adaptado por Bustinza (2018), consta de un total de 20 ítems, que responden a cinco variables de estudio, siendo la asistencia, trabajo en equipo, productividad, responsabilidad y calidad en el trabajo., teniendo como escala de medición (siempre: 4, casi siempre: 3, a veces: 2 y nunca: 1). Asimismo, el baremo del estudio se organizó en (20 - 46 bajo), (47-73 medio) y (74-100 alto). Respecto a la confiabilidad, contó con un Alfa de Crombach de 0.83 (Alta).

Tabla 4*Ficha Técnica del cuestionario desempeño laboral*

Nombre del instrumento	Escala de evaluación de desempeño laboral
Autor del instrumento	Ríos (2010)
Adaptación	Gamarray Medina (2023)
Características del instrumento	20 ítems
Dimensiones	5 dimensiones: la asistencia, trabajo en equipo, productividad, responsabilidad y

	calidad en el trabajo.
Escala de medición	Siempre: 4 Casi siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1
Alfa de Crombach	0.83 (Alta)
Duración de la aplicación	20 minutos

Tabla 5

Validación de expertos

Expertos	Aplicable
1.Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco	Sí
2.Dra. Margot Albina Castilla Alva	Sí
3.Dra. Gladys Magdalena Aguinaga Mendoza	Sí

Tabla 6*Alfa de Crombach*

Alfa de Crombach	Ítems
0.83	20

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se consideró para la ejecución el programa estadístico SPSS versión 25 y el Excel versión 2016 considerando la recolección de datos, tabulación, elaboración de tablas en donde se pongan en evidencia las frecuencias, así como gráficos de acuerdo a los resultados hallados fueron interpretados, además de ser analizados minuciosamente para la información recolectada.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 7. Relaciones intrafamiliares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	37	68,5	68,5	68,5
	Alto	17	31,5	31,5	100,0
Total		54	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

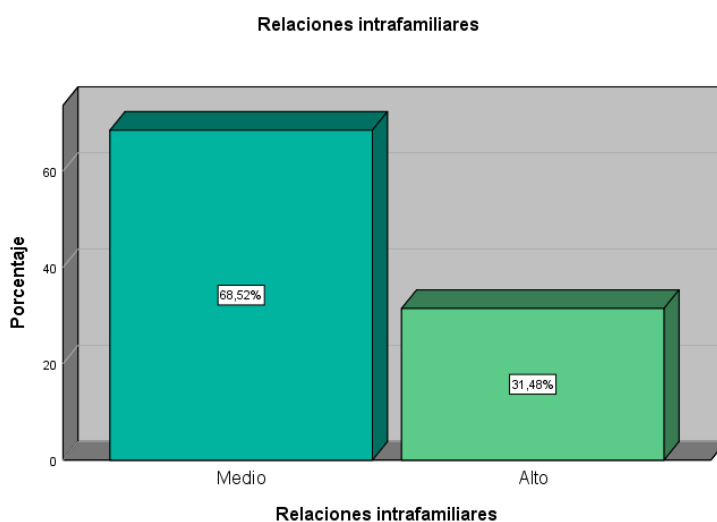


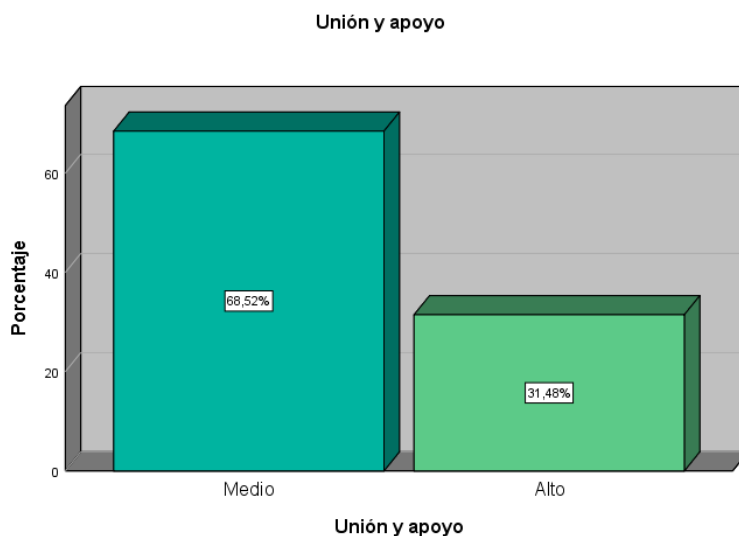
Figura 1. Relaciones intrafamiliares

Respecto a la tabla, además del gráfico fue notorio que el 68,5% de los trabajadores manifestaron por medio del instrumento un nivel medio asociado a las relaciones intrafamiliares, asimismo el 31,5% mostro un nivel alto, afirmando que existe Unión Apoyo, Expresión, y superan las dificultades presentadas.

Tabla 8. Unión y apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	37	68,5	68,5	68,5
	Alto	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

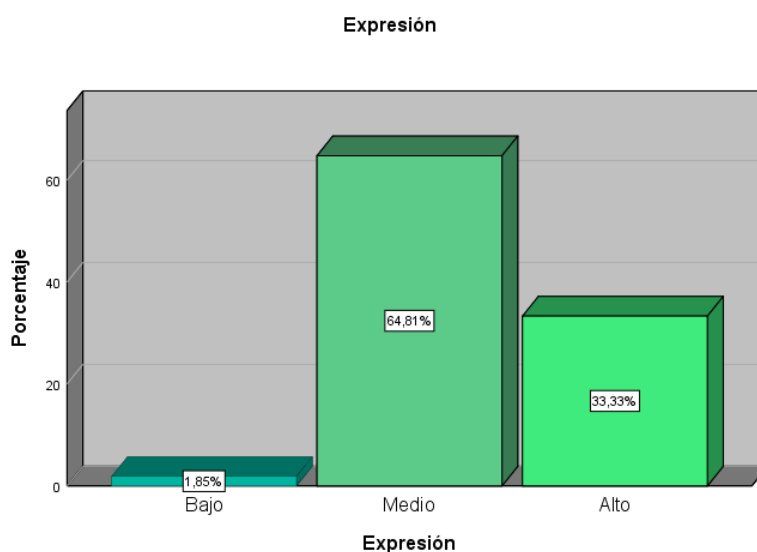
**Figura 2.** Unión y apoyo

Respecto a la tabla, así como los gráficos establecidos se puede identificar que de forma próxima el 68,5% de los colaboradores mostraron un nivel medio, además el 31,5% mostró un nivel alto de Unión y Apoyo, considerando que los colaboradores acostumbran hacer cosas juntas, y se expresan abiertamente sus puntos de vista.

Tabla 9. Expresión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,9	1,9
	Medio	35	64,8	66,7
	Alto	18	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

**Figura 3.** Expresión

Respecto a la tabla, además de analizar el gráfico expuesto se mostró que el 64,8% de los colaboradores evidenciaron un nivel medio de Expresión, así mismo el 33,3% representa el nivel alto de Expresión, y por último el 1,9% se encuentra en el nivel bajo, considerando que los colaboradores expresan abiertamente sus muestras de cariño y opiniones.

Tabla 10. Dificultades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	38	70,4	70,4	70,4
Alto	16	29,6	29,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

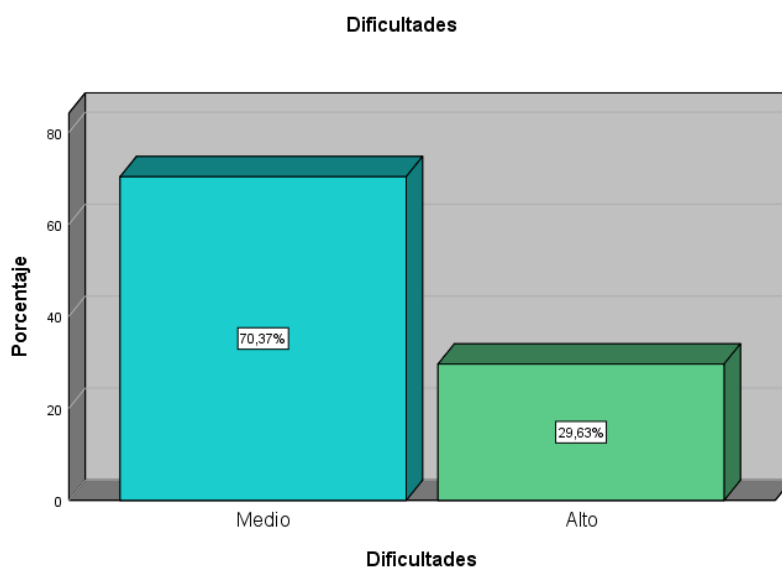


Figura 4. Dificultades

Respecto a la tabla, así como del gráfico expuesto en el análisis se mostró que el 70,4% de los participantes evidenciaron un nivel denominado medio respecto a las dificultades presentadas, asimismo el 29,6% mostró un nivel alto de Dificultados, considerando que los colaboradores cuando tienen algún problema lo platican en familia.

Tabla 11. Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	1	1,9	1,9	1,9
Medio	49	90,7	90,7	92,6
Alto	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

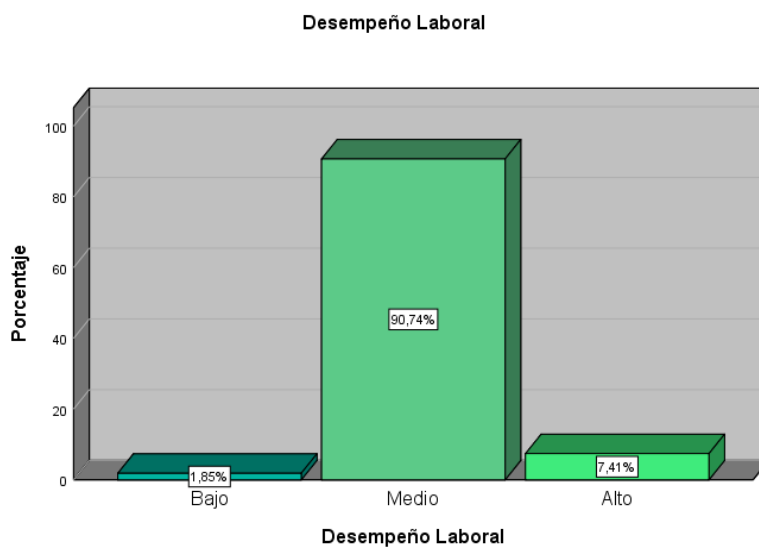


Figura 5. Desempeño laboral

Respecto a la tabla, así como el gráfico establecido se mostró que el 90,7% de aquellos colaboradores participantes evidenciaron una posición media del constructo Desempeño Laboral, así mismo el 7,4% representa una posición alta y el 1,9% una posición baja de Desempeño Laboral.

Tabla 12. Asistencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,9	1,9
	Medio	46	85,2	87,0
	Alto	7	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

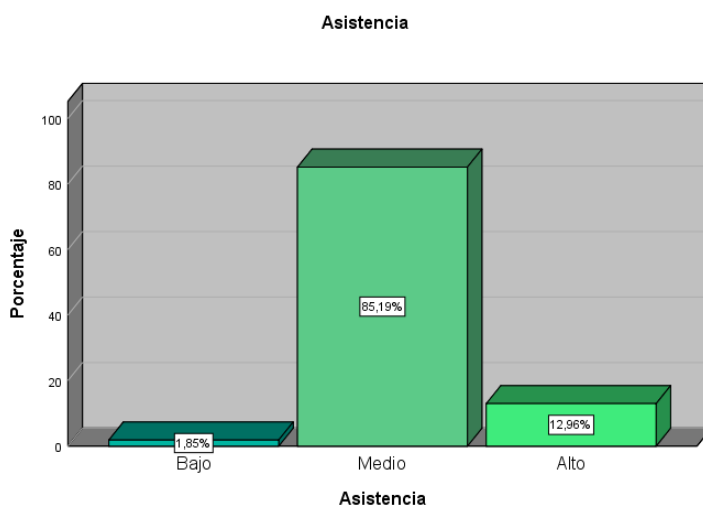


Figura 6. Asistencia

Respecto a la tabla, así como el gráfico expuesto como resultante del análisis el 85,2% de los trabajadores presentaron una posición media de la dimensión Asistencia, así mismo el 13,0% representa el nivel alto de Asistencia, y por último el 1,9% se encuentra en el nivel bajo, considerando que los colaboradores cumplen con las normas de horario indicadas por parte de las autoridades.

Tabla 13. Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	7,4	7,4
	Medio	45	83,3	90,7
	Alto	5	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

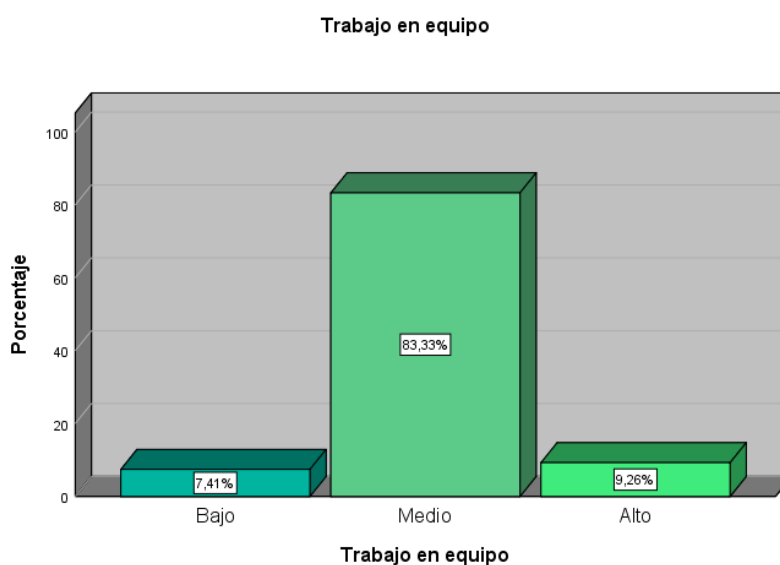


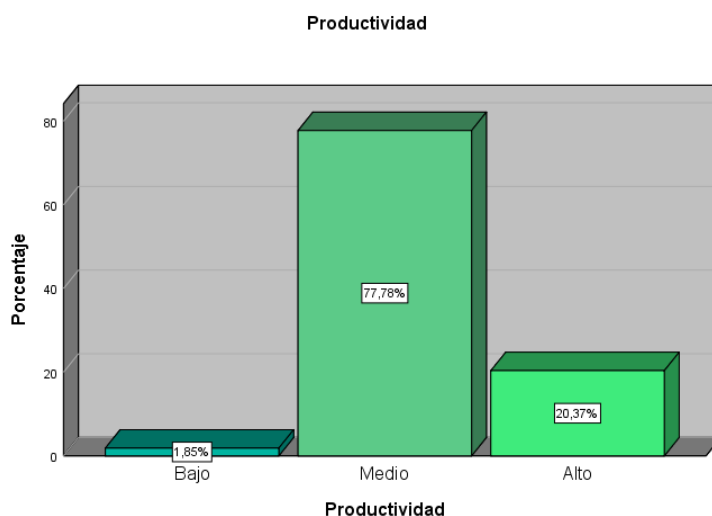
Figura 7. Trabajo en equipo

Respecto a tabla en conjunto con el gráfico expuesto producto de un análisis se mostró que el 83,3% de los trabajadores presentaron una posición media de la dimensión Trabajo en Equipo, así mismo el 9,3% representa una posición alta de Trabajo en Equipo, y por último el 7,4% se encuentra en el nivel bajo, considerando que los colaboradores poseen relaciones cordiales entre ellos durante las actividades propuestas.

Tabla 14. Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,9	1,9
	Medio	42	77,8	79,6
	Alto	11	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

**Figura 8.** Productividad

Respecto a la tabla, así como el gráfico considerado producto del análisis se mostró que el 77,8% de los trabajadores presentaron una posición media de la dimensión Productividad, así mismo el 20,4% representa el nivel alto de Productividad, y por último el 1,9% se encuentra en el nivel bajo, considerando que los colaboradores realizan su trabajo son requerir de un seguimiento constante para que realicen de manera adecuada las actividades propuestas.

Tabla 15. Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	2	3,7	3,7	3,7
Medio	37	68,5	68,5	72,2
Alto	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

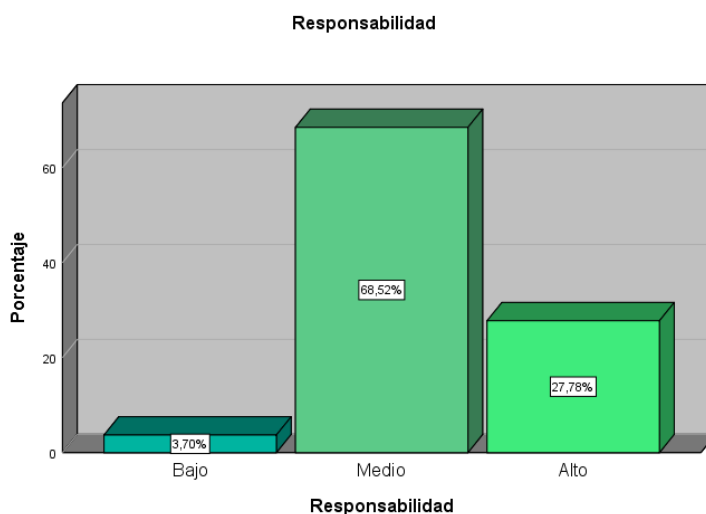


Figura 9. Responsabilidad

Respecto a la tabla en conjunto con el gráfico se mostró que el 68,5% de los participantes, presentaron una posición media de la dimensión Responsabilidad, así mismo el 27,8% representa el nivel alto de Responsabilidad, y por último el 3,7% se encuentra en el nivel bajo, considerando que los colaboradores actúan de forma adecuada siguiendo las normas en el trabajo.

Tabla 16. Calidad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	3,7	3,7	3,7
Medio	45	83,3	83,3	87,0
Alto	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset.

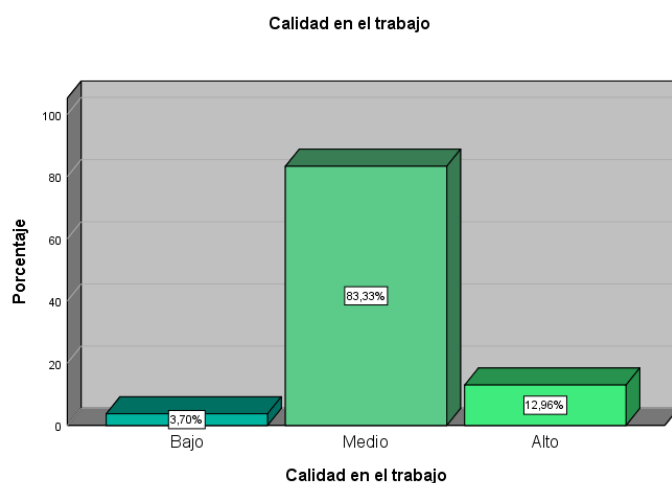


Figura 10. Calidad en el trabajo

Respecto a la tabla en conjunto con el gráfico establecido se mostró que el 83.3% de los trabajadores presentaron una posición media de la dimensión Calidad de trabajo, así mismo el 13% representa el nivel alto de, y por último el Calidad de trabajo 3,7% se encuentra en el nivel bajo, considerando que los colaboradores brindan un servicio que cumple con los procesos establecidos.

4.2 Contratación de hipótesis

Tabla 17. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones intrafamiliares	,238	54	,000	,856	54	,000
Desempeño Laboral	,169	54	,001	,931	54	,004

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a tabla establecida, se mostró una prueba necesaria para iniciar con el análisis la denominada Kolmogorov – Smirnov, pues la muestra estuvo conformada por un total de 54 participantes, asimismo la significancia obtenida fue de 0.00, por tanto, se consideró la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 18. Relación entre relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral

			Relaciones intrafamiliares	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones intrafamiliares	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a la tabla 18, se identificó un p valor: 0,00 indicando con este dato que la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando que los vínculos generados en un ambiente de familia pueden ejercer unos cambios en el desenvolvimiento de los colaboradores, Asimismo, se evidenció un Rh 0.540 considerada como positiva moderada, por tanto, a mejor relación intrafamiliar, el desempeño laboral será óptimo.

Tabla 19. Relación entre relaciones intrafamiliares y la asistencia

			Relaciones intrafamiliares	Asistencia
Rho de Spearman	Relaciones intrafamiliares	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Asistencia	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a la tabla 19, se identificó un p valor: 0,00 indicando con este dato que la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando que los vínculos generados en un ambiente de

familia pueden ejercer unos cambios en la asistencia de los colaboradores, Asimismo, se evidenció un Rh 0.600 considerada como positiva moderada, por tanto, a mejor relación intrafamiliar, la asistencia en su lugar de trabajo será óptima.

Tabla 20 Relación entre relaciones intrafamiliares y trabajo en equipo

			Relaciones intrafamiliares	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Relaciones intrafamiliares	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a la tabla 20, se identificó un p valor: 0,00 indicando con este dato que la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando que los vínculos generados en un ambiente de familia pueden ejercer unos cambios en el Trabajo en Equipo de los colaboradores, Asimismo, se evidenció un Rh 0.472 considerada como positiva moderada, por tanto, a mejor relación intrafamiliar, el trabajo en equipo en su lugar de trabajo será óptima.

Tabla 21. Relación entre relaciones intrafamiliares y productividad

			Relaciones intrafamiliares	Productividad
Rho de Spearman	Relaciones intrafamiliares	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Productividad	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a la tabla 21, se identificó un p valor: 0,00 indicando con este dato que la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando que los vínculos generados en un ambiente de

familia pueden ejercer unos cambios en la Productividad de los colaboradores, Asimismo, se evidenció un Rh 0.574 considerada como positiva moderada, por tanto, a mejor relación intrafamiliar, la productividad en su lugar de trabajo será óptima.

Tabla 22. Relación entre relaciones intrafamiliares y responsabilidad

			Relaciones intrafamiliares	Responsabilidad
Rho de Spearman	Relaciones intrafamiliares	Coefficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a la tabla 22, se identificó un p valor: 0,00 indicando con este dato que la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando que los vínculos generados en un ambiente de familia pueden ejercer unos cambios en la Responsabilidad de los colaboradores, Asimismo, se evidenció un Rh 0.645 considerada como positiva moderada, por tanto, a mejor relación intrafamiliar, la responsabilidad en su lugar de trabajo será óptima.

Tabla 23. Relación entre relaciones intrafamiliares y calidad en el trabajo

			Relaciones intrafamiliares	Calidad en el trabajo
Rho de Spearman	Relaciones intrafamiliares	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Calidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Nota: Encuesta aplicada a los trabajadores del Hospital Hidalgo Atoche López de Chancay 2023, por Gamarra Cristina y Medina Lisset

Respecto a la tabla 23, se identificó un p valor: 0,00 indicando con este dato que la hipótesis alterna fue aceptada, confirmando que los vínculos generados en un ambiente de

familia pueden ejercer unos cambios en la Calidad en el Trabajo de los colaboradores, Asimismo, se evidenció un Rh 0.662 considerada como positiva moderada, por tanto, a mejor relación intrafamiliar, la calidad en el trabajo en su lugar de trabajo será óptima.

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El estudio tuvo como propósito poder hallar algún tipo de vínculo entre las Relaciones Intrafamiliares y el desenvolvimiento de los colaboradores en su área de trabajo. Los resultados mostraron un P valor: 0,00 y un Rho: 0,540 lo que demuestra un tipo de asociación entre los constructos establecidos, afirmando que la presencia de la correcta vida en el ámbito familiar conllevará a un óptimo desenvolvimiento laboral.

El estudio identificó un nivel medianamente favorable con relación a la variable las relaciones intrafamiliares con un 85.2% y una posición excelente respecto al constructo Desempeño Laboral, pues un 100% lo afirma. Los resultados hallados se asocian y concuerdan con los expuestos por Capto (2020) donde indicaron que la manera en como una familia gestiona sus vínculos internos esto puede ejercer algún tipo de incidencia en su desenvolvimiento en el aspecto laboral, esto debido al P valor: 0,00 y un Rho de 0,610. De igual forma los hallazgos de Sánchez (2022) de vinculan con lo descrito por el anterior autor, esto pues mencionan que el trato establecido en el aspecto familiar puede ejercer un impacto en la manera de sobrellevar su trabajo, asimismo la estadística lo corrobora con un P valor: 0,00 y un Chi cuadrado de 135,430.

Respecto al primer objetivo específico se buscó hallar si aquellos tratos establecidos al interior de una familiar pueden tener algún tipo de incidencia en la asistencia de los participantes. Los resultados hallados, indican que la situación familiar puede condicionar la asistencia de los trabajadores, esto debido a que el P valor: 0,00 lo afirma y el Rho: 0,600 sustenta esta situación. Lo resultante se vincula con lo expuesto por Bhusal (2021) donde busca identificar como el conflicto intrafamiliar repercute en la vida diaria de una persona, los resultados hallados mencionan que el contenido emocional de la familia, es decir las diversas maneras en los que los elementos de una grupo con vínculos familiares manifiestan sus emociones repercute en el desarrollo laboral y el quehacer de los trabajadores en Nepal como la responsabilidad y asistencia a su centro de labores, por tanto el bienestar emocional por parte de la familia establecerá mejorías en el desenvolvimiento laboral de los participantes.

Respecto al segundo objetivo específico se buscó hallar si aquellos tratos establecidos al interior de una familiar pueden tener algún tipo de incidencia en el Trabajo en Equipo de los participantes. Los resultados hallados mostraron un P valor 0,00 así como un Rho 0,472 lo que afirma un vínculo relevante entre los aspectos familiares y la forma en cómo se desenvuelva en equipo el colaborador. Los resultados hallados se asocian con los expuestos por Delgado (2021) donde buscó hallar un vínculo respecto al comportamiento de tipo emocional y conflictivo dentro de su entorno familiar y el desenvolvimiento que muestra dentro de un ambiente de trabajo, los resultados hallaron que el comportamiento de tipo emocional, además de los vínculos establecidos en el hogar logran tener un impacto importante en el desempeño y la satisfacción del docente, específicamente en la socialización y desarrollo en su ámbito de trabajo. Por tanto, existe una relación o vínculo significativo entre el comportamiento asociado al aspecto emotivo a partir de los problemas en el entorno familiar que generan un impacto en el desenvolvimiento laboral de los colaboradores respecto al, pues se presenta una influencia entre variables de estudio.

Respecto al tercer objetivo específico se buscó hallar si aquellos tratos establecidos al interior de una familiar pueden tener algún tipo de incidencia en la productividad de los participantes. Los resultados hallados mostraron un P valor 0,00 así como un Rho 0,574 lo que afirma un vínculo relevante entre los aspectos familiares y la forma en cómo se desenvuelva en cuanto a la productividad el colaborador. Lo hallado se asocia con los expuestos por Almeida de Oliveira et al., (2020) donde buscó identificar el vínculo entre la los aspectos internos familiares y el actuar de los profesores, los resultados hallados afirmaron que los vínculos internos familiares perturban las actividades los docentes y su productividad en su área de trabajo, pues los problemas personales no permiten que los docentes puedan desempeñarse de la manera idónea en su centro de labores, por tanto, la vida familiar influye e impacta en el comportamiento laboral de los profesores.

Respecto al cuarto objetivo específico se buscó hallar si aquellos tratos establecidos al interior de una familiar pueden tener algún tipo de incidencia en la responsabilidad de los participantes. Los resultados hallados mostraron un P valor 0,00 así como un Rho 0,645 lo que afirma un vínculo relevante entre los aspectos familiares y la forma en cómo se desenvuelva en cuanto a la responsabilidad del colaborador. Los resultados hallados se asocian con los expuestos por De Andrade et al., (2020) donde buscó identificar aquellos aspectos predictivos sobre el conflicto entre la familia y los aspectos laborales de aquellos profesionales que trabajan en hospitales, los resultados arrojaron que la familia logra tener

un impacto en el desarrollo laboral afectando su compromiso laboral, la satisfacción en su centro de trabajo. Por tanto, se comprende que la relación establecida con la familia afecta en temas de organización laboral.

Respecto al quinto objetivo específico se buscó hallar si aquellos tratos establecidos al interior de una familiar pueden tener algún tipo de incidencia en la Calidad en el Trabajo de los participantes. Los resultados hallados mostraron un P valor 0,00 así como un Rho 0,662 lo que afirma un vínculo relevante entre los aspectos familiares y la forma en cómo se desenvuelva en cuanto a la Calidad en el Trabajo con el colaborador. Los resultados hallados se vinculan con los expuestos por Dávila (2020) donde buscó identificar el vínculo presente entre el estrés familiar y el desenvolvimiento de los colaboradores en aquellas mujeres donde su edad oscila entre los 28 a 30 años, los resultados del estudio identificaron que el 50% de los trabajadores viven en familia y han protagonizado situaciones de estrés con sus familiares estableciendo un desempeño inadecuado, es decir de baja calidad en sus centros de labores. Por tanto, el estrés familiar afecta de forma considerable el desempeño laboral de los secretarios que participaron en la investigación.

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Existe vínculo entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay Hidalgo Atoche López” en el año 2023, con un Rho: 0.540 y P valor: 0.00.

Existe vínculo entre las relaciones intrafamiliares y la asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay Hidalgo Atoche López” en el año 2023, con un Rho: 0.600 y P valor: 0.00.

Existe vínculo entre las relaciones intrafamiliares y el trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay Hidalgo Atoche López” en el año 2023, con un Rho: 0.472 y P valor: 0.00.

Existe vínculo entre las relaciones intrafamiliares y la productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay Hidalgo Atoche López” en el año 2023, con un Rho: 0.574 y P valor: 0.00.

Existe vínculo entre las relaciones intrafamiliares y la responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay Hidalgo Atoche López” en el año 2023, con un Rho: 0.645 y P valor: 0.00.

Existe vínculo entre las relaciones intrafamiliares y la calidad en el trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay Hidalgo Atoche López” en el año 2023, con un Rho: 0.662 y P valor: 0.00.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a los directivos del centro de salud, Implementar programas que ofrezcan apoyo a los empleados para equilibrar las demandas laborales y familiares. Esto podría incluir servicios de asesoramiento familiar, seminarios sobre gestión del tiempo y políticas flexibles de trabajo que permitan a los empleados abordar responsabilidades familiares.

Se recomienda al área de Bienestar Social la realización de charlas que permitan Fomentar la comunicación abierta y transparente dentro del hospital. Esto podría incluir la creación de canales que permitan la comunicación correcta, asimismo establecer reuniones, generar

encuestas que logren conocer la realidad del lugar, con la finalidad que los colaboradores se encuentren valorados.

Se recomienda a las Trabajadoras Sociales del Hospital, Brindar oportunidades de formación continua y desarrollo profesional. Esto no solo mejorará las habilidades de los trabajadores, sino que también les mostrará que la organización está comprometida con su crecimiento y éxito a largo plazo,

Se recomienda a los jefes de área ofrecer capacitación y desarrollo de habilidades en trabajo en equipo. Esto podría incluir talleres, actividades prácticas y eventos de construcción de equipos que permitan la realización de actividades en conjunto y la comunicación efectiva entre los participantes propios personal que permita crear un ambiente laboral positivo y de apoyo.

Se recomienda al área de los recursos humanos del Hospital establecer programas de salud que estimulen la mejora de aspectos físicos como mentales de los empleados, pues existen diversas situaciones que los condicionan. Por ejemplo, generar sesiones de ejercicio en el lugar de trabajo, o actividades para promover hábitos de vida saludables. Asimismo, promover la camaradería, celebrar eventos y logros importantes, permitiendo comodidad en los colaboradores.

Se recomienda a los Directivos del Hospital establecer algunas políticas de flexibilidad laboral que generen horarios accesibles de acuerdo a las responsabilidades en el ámbito familiar. Esto podría incluir la aplicación de trabajo remoto o la posibilidad de compartir responsabilidades laborales entre colegas.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

No se presenta fuente documentales

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Trillas.

Arias, J. (2020). *Métodos de investigación científica online*. Primera edición.

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. . Lima, Perú. : Enfoques consulting.

Bustinza, G. (2018). *Relaciones Intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de*. Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/008594_Tesis._Bustinza%20Arpita%20Gady%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/008594_Tesis._Bustinza%20Arpita%20Gady%20(1).pdf)

Castro Alegret, P. (2008). *El maestro y la familia del niño con discapacidad*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

Catpo. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43435/Catpo_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones novena edición*. México: McGraw Hill.

Geraldo, L. (2022). *Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una universidad del Cono Este de Lima*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Guevara, Y. (2015). *Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones Lopez de la ciudad de Ambato*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica De Ambato.

- Klein, D. y. (1996). *Introducción a las teorías de familia*. . Londres: Sage .
- La Rossa, R. y. (1993). *Interaccionismo simbólico y estudios de familia*. . Nueva York: Plenum Press. .
- Neill, S. y. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala, Ecuador: Ediciones UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Orbegoso, F. y. (2019). *Conflictos laborales – familiares y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital I Juanjuí EsSalud, 2019*. Tesis de licenciatura , Universidad Peruana Unión . Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2225/Carlos_trabajo_bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ritvo, E. y. (2003). *Terapia de Pareja y Familiar*. México: Manual Moderno.
- Robbins, S. y. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación
- Sanchez, U. (2022). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi*. Tesis de postgrado, Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6379>
- Satir, V. (2002). *Terapia familiar paso a paso*. México: Pax Mexico.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning.
- Valle, M. (2021). *Relación conflicto trabajo familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas*. Título profesional, Universidad de Lima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13209/Fernandez_Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.3 Fuentes hemerográficas

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar*.

7.4 Fuentes electrónicas

- Adisa, A. S. (2021). Relación entre el comportamiento en el lugar de trabajo y el desempeño laboral del personal en escuelas secundarias privadas en el gobierno local de Ilorin West, estado de Kwara, Nigeria. *Revista de Educación en la Región del Mar Negro*, 7(1), 16-31. doi:<https://doi.org/10.31578/jeps.v7i1.247>
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología* (23), 29-55.
- Almeida de Oliveira, Á. V. (2020). Equilíbrio entre Vida pessoal e Profissional: um Estudo com Docentes Universitários. *evista Empresarial UFAM - UFAMBR*, 2(2), 20–33. doi:<https://doi.org/10.47357/ufambr.v2i2.6692>
- Bhusal, D. (2021). Intra-Family Conflict in Nepal: Result of a Game Between Doing and Getting Done. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 92-98. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/SSRN-id3811630.pdf
- Bravo-Andrade, H. (2021). Intrafamily relations and resilience as protectors against depressive symptoms in Mexican high school students. *Salud mental*, 44(3), 127-134. doi:<https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.017>
- Chandrasekar, K. (2011). Ambiente de trabajo y su impacto en el desempeño organizacional en organizaciones del sector público. *Enterp. computar Autobús.*, 1, 1–15. Obtenido de <https://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Lima, Perú. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Davila, R. G. (2020). El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *La revista científica del ITSUP*, 1(16). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474684>
- De Andrade, A. L. (2020). Conflicto trabajo-familia en profesionales del contexto hospitalario: análisis de predictores. *Revista De Psicología*, 38(2), 451-478. doi:<https://doi.org/10.18800/psico.202002.004>

- Delgado, C. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Dirisu, J., Worlu, R., Osibanjo, A., Salau, O., Borishade, T., Meninwa, S., & Atolagbe, T. (2018). Un conjunto de datos integrado sobre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en la industria hotelera. *Journals & Books*, 19, 317–321. doi:<https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.04.137>
- Gadea, C. (2018). El interaccionismo simbólico y sus vínculos con los estudios sobre cultura y poder en la contemporaneidad. *Sociológica*, 33(95), 39-64. <https://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n95/2007-8358-soc-33-95-39.pdf>
- Gómez, V. y. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Polis*, 14(40), 377-396. doi:<https://doi.org/10.4067/s0718-65682015000100018>
- Gragnano, A. S. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(3), 907. Obtenido de <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/907>
- Halbesleben, J. N.-U. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *J. Manag.* doi:10.1177/0149206314527130
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=695280&pid=S0212-9728201400020001800022&lng=es
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1838/index.html

- Jiménez-Figueroa, A. B.-R.-C. (2023). Conflicto trabajo-familia, percepción de equidad de género y bienestar subjetivo en funcionarios de la salud en la región del Maule. *Ciencias Psicológicas*, 17(1). doi:<https://doi.org/10.22235/cp.v17i1.2904>
- Khaled, B. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee. *International Business Research*, 12(2). Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/255e/18221ad3601c8d3ac91a74d6c613c58cc6e9.pdf>
- Louro Bernal, I. (2005). Modelo de salud del grupo familiar. *Revista Cubana de Salud Pública*, 332-337.
- Obrenovic, B. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Sec. Organizational Psychology*, 11. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00475/full>
- Parada, J. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. Obtenido de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Quintero, L. y. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. doi:<https://doi.org/10.15332/22563067.5402>
- Rivera, M. y. (2010). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares. *Uaricha Revista de Psicología*, 12-29.
- Soto, N. G. (2020). Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(21). doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Suzuki H, Y. T. (2019). Problemas de comportamiento y crianza disfuncional: estudio transversal en Japón. *Pediatr Int.*, 61, 1096–1102. doi:<https://doi.org/10.1111/ped.13980>

Ünal-Karagüven, M. (2009). Psychological impact of an economic crisis: A Conservation of Resources Approach. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 177-194.

Valderrama, S. y. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos. Obtenido de <https://isbn.cloud/9786123155926/el-desarrollo-de-la-tesis/>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital de Chancay 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Asistencia de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p> <p>Existe relación significativa entre las</p>	<p>Relaciones intrafamiliares</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Unión y apoyo</p> <p>Expresión</p> <p>Dificultades</p> <p>Asistencia/Puntualidad</p>	<p>Tipo:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población:</p> <p>60 colaboradores del hospital Hidalgo Atoche López de</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay</p>	<p>relaciones intrafamiliares y la dimensión Trabajo en equipo de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p>		<p>El Trabajo en equipo</p> <p>Productividad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Calidad en el Trabajo</p>	<p>Chancay.</p> <p>Muestra:</p> <p>60 colaboradores del hospital Hidalgo Atoche López de Chancay.</p> <p>Muestreo:</p> <p>No probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de la variable relaciones intrafamiliares</p> <p>Autor</p> <p>Bustinza (2018)</p> <p>Cuestionario de la</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Productividad de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p>			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Responsabilidad de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p>			
		<p>Existe relación</p>			

<p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay</p>	<p>significativa entre las relaciones intrafamiliares y la dimensión Calidad en el Trabajo de los trabajadores del Hospital de Chancay.</p>			<p>variable desempeño laboral Autor Bustinza (2018)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------

0 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Cuestionario de relaciones intrafamiliares

Finalidad: Identificar como se encuentran los colaboradores respecto a sus relaciones intrafamiliares

Instrucciones:

Estimados colaboradores del hospital Hidalgo Atoche López de Chancay, a continuación, se evidenciará una lista de ítems con la finalidad que usted por medio de sus respuestas muestre el nivel de relaciones intrafamiliares que presenta en su núcleo familiar, por esa razón le solicitamos leer con atención el cuestionario y calificar de acuerdo a las alternativas que se presentan:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

	RELACIONES INTRAPERSONALES	T A	A	N	D	T D
1	Los miembros de la familia acostumbran hacer cosas juntos.					
2	En mi familia todos se animan a expresar abiertamente sus puntos de vista					
3	En mi familia, todos se preocupa por los sentimientos de los demás					
4	Mi familia es cálida y nos brinda apoyo					
5	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.					
6	La atmósfera de mi familia usualmente es agradable					
7	Nuestra familia acostumbra hacer actividades en conjunto					

8	Mi familia me escucha					
9	Cuando tengo algún problema se lo platico a mi Familia					
1 0	Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros					
1 1	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño					
1 2	Los conflictos en mi familia siempre se resuelven					



Cuestionario para desempeño laboral

Finalidad: Identificar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores.

Instrucciones:

Estimados colaboradores del hospital Hidalgo Atoche López de Chancay, a continuación, se evidenciará una lista de ítems con la finalidad que usted por medio de sus respuestas muestre el nivel de desempeño laboral que presenta en su centro de trabajo, por esa razón le solicitamos leer con atención el cuestionario y calificar de acuerdo a las alternativas que se presentan:

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada				
2	Cumple con los horarios de alimentación establecidos				
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores				
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.				
5	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
6	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				

7	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes de la empresa				
8	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				
9	Cumple con las políticas internas de la empresa				
10	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa				
11	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante				
12	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados				
13	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato				
14	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros				
15	Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa con las medidas de seguridad establecidas por la empresa				
16	El servicio que brinda, cumple los procesos establecido				
17	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria				
18	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo				

19	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones				
----	-----------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

04. EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

Evidencias de la aplicación del instrumento



En reunión con la Trabajadora Social, la Lic. Omelia Rios A., quien nos brindó el apoyo y orientación para la realización de la investigación.



Realizando un mapeo de nuestra población estudiada, para la realización de nuestra investigación.