

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“Clima social familiar y motivación laboral en trabajadores de la
empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR: Quiñonez Guerra, Eduardo Emanuel

ASESORA: Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa

HUÁNUCO – PERÚ

2024



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología Organizacional
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76378000

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43665542

Grado/Título: Maestra en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-6724-1915

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
2	Malpartida Repetto, José Luis	Doctor en educación	22486072	0000-0001-5160-6887
3	Barrueta Santillán, Mercedes Vilma	Magister en psicología educativa	22503206	0000-0003-3880-5624

H



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE
JUNÍN Y AYACUCHO"**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 04:00 P.M horas del día 15 del mes de abril del año dos mil veinticuatro en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

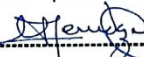
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES PRESIDENTE
- DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO SECRETARIO
- MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN VOCAL
- ASESOR DE TESIS. MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO

Nombrados mediante Resolución N°527-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. "CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO EL CHANQUESITO, HUÁNUCO, 2023"; Presentado por el Bachiller en Psicología, Sr. EDUARDO EMANUEL, QUIÑONEZ GUERRA, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN PSICOLOGÍA.

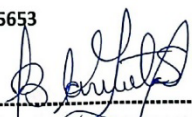
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo Aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Buena.

Siendo las 16:50 Horas del día 15 del mes Abril abril de del año 2024 los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


MG. CARMEN MENDOZA MORALES
Orcid.org/0000-0002-5360-1649 - DNI - 22515653
PRESIDENTE


DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO
Orcid.org/0000-0001-5160-6887 DNI - 22486072
SECRETARIO


MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN
Orcid.org/0000-0003-3880-5624 - DNI - 22503206
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Cyndi Melissa Cornejo Cervantes Vda. De Hurtado**, asesor(a) del PA de Psicología y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1452-2023-D-FCS-UDH del (los) estudiante(s) **EDUARDO EMANUEL QUIÑONEZ GUERRA**, de la investigación titulada **“CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO EL CHANQUESITO, HUÁNUCO, 2023”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **23. %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 18 de abril de 2024


Ψ Mg. Cyndi M. Cornejo Cervantes
C. Ps. P. 16266
PSICÓLOGA

DNI: 43665542

Orcid.org/0000-0001-6724-1915

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO


Clima Social Familiar y Motivación Laboral en trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23% INDICE DE SIMILITUD	24% FUENTES DE INTERNET	10% PUBLICACIONES	14% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada Leonardo da Vinci Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%


 **Mg. Cynthia M. Cornejo Cerantes**
C. Ps. P. 16266
PSICÓLOGA

DNI: 43665542

Orcid.org/0000-0001-6724-1915

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres que con mucho amor me dieron todo su esfuerzo y trabajo, para la realización de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento principal a mi padre Eduardo Quiñonez y mi madre María Guerra, por todo el apoyo brindado, durante mi formación profesional.

A mi novia Ruth por su apoyo, comprensión y fortaleza para seguir adelante.

Al psicólogo Mg. Gregorio Arratea por su orientación y apoyo a lo largo de mis estudios.

A mi asesora Mg. Cyndi Cornejo por su orientación y apoyo en la elaboración de mi tesis.

A la empresa Grupo el Chanquesito por darme las facilidades.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. CLIMA SOCIAL FAMILIAR.....	20
2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL	23

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	24
2.4. HIPÓTESIS	25
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	25
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA	26
2.5. VARIABLES	26
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	27
CAPÍTULO III.....	29
MÉTODOLOGÍA.....	29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.1.1. ENFOQUE	29
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	29
3.1.3. DISEÑO	29
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
3.2.1. POBLACIÓN	30
3.2.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN	30
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.3.1. TÉCNICA	31
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	31
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS	35
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	35
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	43
4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD	43
4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	44
4.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA.....	45
CAPITULO V	48
DISCUSIÓN RESULTADOS.....	48
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población	30
Tabla 2 Técnicas para la recolección de datos	31
Tabla 3 Juicio de expertos (FES).....	32
Tabla 4 Análisis de confiabilidad (FES).....	32
Tabla 5 Juicio de expertos (ECO-40).....	33
Tabla 6 Análisis de confiabilidad (ECO-40).....	34
Tabla 7 Nivel de clima social familiar	35
Tabla 8 Dimensión relación - FES	36
Tabla 9 Dimensión desarrollo - FES	37
Tabla 10 Dimensión estabilidad - FES.....	38
Tabla 11 Nivel de motivación laboral	39
Tabla 12 Dimensión necesidad de logro - ECO-40	40
Tabla 13 Dimensión necesidad de afiliación - ECO-40	41
Tabla 14 Dimensión necesidad de poder - ECO-40	42
Tabla 15 Prueba de normalidad.....	43
Tabla 16 Relación entre clima social familiar y motivación laboral	44
Tabla 17 Relación entre la relación y la motivación laboral.....	45
Tabla 18 Relación entre la desarrollo y la motivación laboral.....	46
Tabla 19 Relación entre la estabilidad y la motivación laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de clima social familiar	35
Figura 2 Dimensión relación - FES	36
Figura 3 Dimensión desarrollo - FES	37
Figura 4 Dimensión estabilidad - FES.....	38
Figura 5 Nivel de motivación laboral	39
Figura 6 Dimensión necesidad de logro - ECO-40	40
Figura 7 Dimensión necesidad de afiliación - ECO-40	41
Figura 8 Dimensión necesidad de poder - ECO-40.....	42

RESUMEN

El fin de la investigación fue determinar la relación entre las variables clima social familiar y motivación laboral en trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

Se utilizó una metodología básica que incluyó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, diseño de corte transversal no experimental y de tipo básico. La Escala de Clima Social Familiar - FES y la Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación Laboral fueron los instrumentos utilizados para la recolectar los resultados de los 69 trabajadores que conformaron la población.

Según los resultados, el 57,97% de los trabajadores declaran tener un clima social familiar "Bueno", mientras el 10,14% declaran tenerlo "Malo". En cuanto a la motivación laboral, la mayoría tiene niveles "Altos" (63,77%), mientras que sólo el (5,80%) tiene niveles "Bajos".

Se determina que el clima social familiar y la motivación laboral tienen una correlación fuerte y positiva ($Rho.810$ de Spearman). Esto implica que la motivación laboral de una persona aumenta a la par que mejora su clima social familiar. Dicho de otro modo, es más probable que un empleado esté motivado en el trabajo si procede de un hogar feliz y armonioso. Este fuerte vínculo sugiere que el rendimiento y el entusiasmo en el trabajo pueden verse influidos por el nivel de bienestar en el hogar.

Palabras Calve: Clima social familiar, motivación laboral, relación, desarrollo, estabilidad.

ABSTRACT

The aim of the research was to determine the relationship between the variables of family social climate and work motivation among employees of Grupo El Chanquesito company in 2023. A basic methodology was employed, including a quantitative approach, correlational scope, non-experimental cross-sectional design, and basic type. The Family Social Climate Scale - FES and the Organizational Behavior 40 Scale - Work Motivation were the instruments used to collect the results from the 69 workers who constituted the population.

According to the results, 57.97% of the workers reported having a "Good" family social climate, while 10.14% reported having a "Poor" one. Regarding work motivation, the majority had "High" levels (63.77%), while only 5.80% had "Low" levels.

It was determined that family social climate and work motivation have a strong and positive correlation (Spearman's Rho .810). This implies that a person's work motivation increases as their family social climate improves. In other words, it is more likely for an employee to be motivated at work if they come from a happy and harmonious home. This strong link suggests that performance and enthusiasm at work can be influenced by the level of well-being at home.

Keywords: Family social climate, work motivation, relationship, development, stability.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores son elementos cruciales para el éxito y la continuidad de las empresas. No obstante, detrás de cada trabajador hay un conglomerado de experiencias, relaciones y factores que pueden predominar en su motivación en el entorno laboral. Uno de estos factores, aunque a menudo subestimado, es el clima social familiar. La familia, como primera célula social, juega un papel preponderante en la formación de valores, actitudes y comportamientos de cada individuo.

La presente investigación se centró en la empresa “Grupo El Chanquesito”, ubicada en Huánuco, en el año 2023, y buscó comprender cómo el clima social dentro de las familias de sus trabajadores pudo estar relacionado con su motivación laboral. Esta interconexión, que a simple vista podría parecer distante, encerró matices que podrían ofrecer valiosas respuestas a problemáticas laborales y dar pie a estrategias empresariales más holísticas y humanizadas.

Huánuco, como representante de una región con características propias y únicas, pudo tener patrones familiares y laborales distintivos que aportaron un valor particular al estudio de esta relación. Por lo tanto, fue esencial que las empresas y organizaciones de esta región, como “Grupo El Chanquesito”, comprendieran la influencia del entorno familiar en la motivación laboral para tomar decisiones estratégicas que potenciaron el bienestar y la productividad de sus colaboradores. La presente investigación ha seguido los lineamientos establecidos en la rigurosidad científica y en las normas de la Universidad de Huánuco. Está estructurado en cinco capítulos.

El primer capítulo se describe el problema, que es el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral de los trabajadores del Grupo El Chanquesito en Huánuco, 2023, en cumplimiento con las normativas y disposiciones de la Universidad.

Los antecedentes de investigación, el marco teórico y las definiciones conceptuales se presentan en el segundo capítulo, donde también se analizan las variables a tratar: Motivación Laboral y Clima Social Familiar. También

proporciona información de referencia basada en estudios anteriores relevantes.

El enfoque de la investigación se describe en su totalidad en el tercer capítulo. Se detallan los aspectos demográficos, el diseño, los niveles, el tipo de estudio y los métodos de recogida de datos.

Los resultados analíticos y descriptivos se presentan en el cuarto capítulo. Estos resultados permiten contrastar las hipótesis planteadas sobre la relación entre las variables Clima Social Familiar y Motivación Laboral.

En el quinto capítulo comprende la discusión de los resultados en función de los antecedentes y el marco teórico. Para luego plantear las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas citadas a lo largo de la presente investigación y los respectivos anexos como fuente de fiabilidad y de información complementaria.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La familia es la unidad básica de una sociedad, pudiendo ser percibida como una gran fuente de soporte y apoyo o un obstáculo para el individuo. Los problemas familiares pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral (Castro y Morales, 2014). Por otro lado, se subraya que una familia saludable puede brindar un sólido respaldo a sus miembros en el ámbito laboral. De este modo, las familias saludables ejercen una influencia positiva tanto en el ambiente laboral como el triunfo de sus logros profesionales. Se destaca la interconexión entre la vida familiar y el desempeño laboral, reconociendo la mutua influencia entre ambos aspectos.

Lo más crucial dentro de una empresa es el capital humano, reconocido como el elemento fundamental para alcanzar la productividad empresarial. En este sentido, es imperativo que el personal se sienta confortable, apreciado y elogiado por sus contribuciones. Por lo tanto, la empresa debe fomentar la motivación laboral y el crecimiento profesional y, beneficiando tanto para la organización como para los trabajadores (OIT, 2022). Como señala Sum (2015), "Un trabajador motivado y entusiasmado al desempeñar sus tareas genera beneficios tanto para él como para la organización, facilitando una interacción positiva con sus colegas". La motivación laboral es percibida como la estimulación que incita al trabajador a satisfacer las necesidades emergentes para alcanzar sus metas laborales. La colaboración en equipo se revela como un aspecto vital para lograr los objetivos de la empresa, ya que cada individuo, con sus habilidades únicas, contribuye desde su especialización. En este contexto, el esfuerzo conjunto tiene un valor que va más allá de la suma de las partes (OIT, 2012).

Esta perspectiva nos permite reconocer la importancia del ambiente familiar, el cual incide en el desarrollo, las relaciones y la estabilidad de los individuos, aspectos que, a su vez, repercuten en su rendimiento laboral.

A nivel Internacional el estudio "Clima social familiar e impacto en el rendimiento laboral en Bogotá" examina los efectos del clima social familiar en la creación de una buena motivación a escala mundial. En este estudio se encontró que el 43% de los trabajadores consideraba que su lugar de trabajo no ofrecía un clima social familiar adecuado. Según Mendoza (2023), esto llevó a la conclusión de que la capacidad de un trabajador para completar sus tareas diarias en el trabajo puede verse afectada negativamente por un entorno familiar inadecuado.

A nivel Nacional un análisis titulado "Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil" revela que los trabajadores de mayor edad tienen un riesgo 75% menor de experimentar estrés laboral. El estrés es también un ochenta por ciento más frecuente en las mujeres. Además, el estudio el "Clima social familiar y calidad de vida de los trabajadores en la ciudad de Lima" se realizó sobre el clima social que viven las familias en la ciudad. Según este estudio académico, la calidad de vida de los trabajadores está directamente correlacionada con el clima social familiar. Se observó que tener buenas habilidades de comunicación, poder expresarse libremente en el hogar y poder resolver los problemas que surgen de las discusiones o la convivencia están asociados con la reducción del estrés laboral (Lazo y Lazo, 2019).

A nivel Local, Alvitez y Ramírez (2013) realizaron una investigación titulada "Motivación de los empleados y el esquema de remuneraciones e incentivos del Grupo Almer" en donde concluyeron que la muestra de diez trabajadores de la empresa, los cuales fueron divididos en cinco grupos en función de sus categorías salariales, mostraron un grado significativo de descontento con el sistema de retribución e incentivos, que afecta directamente al grado de motivación que muestran los miembros de la empresa.

Así mismo, en la empresa Grupo El Chanquesito, se ha observado por referencia de diversos trabajadores, a través de breves entrevistas que en su mayoría han presentado diversos conflictos familiares en los últimos meses y a causa de ello, han perdido interés en el trabajo, acudían tarde al centro de

labores y durante la jornada laboral presentaban cansancio. De igual manera el administrador, refiere que el bajo rendimiento laboral se debe a la desmotivación causado por problemas en su hogar.

Los datos mencionados sustentan la finalidad del estudio de determinar la asociación entre las variables clima social familiar y la motivación laboral. Se sugirió que alcanzar el rendimiento laboral ideal dependería del buen funcionamiento de la familia, lo cual tendrá un efecto benéfico en la eficiencia laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Establecer la relación entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar la relación entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.
- ✓ Identificar es la relación entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.
- ✓ Conocer la relación entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación brindo aportes teóricos, prácticos y metodológicos en la Psicología Organizacional, tal como lo describe los lineamientos de investigación de la Universidad de Huánuco y su Reglamento de Grados y Títulos.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Los aportes teóricos estuvieron dirigidos al campo de la Psicología Organizacional, buscando la posible relación estadística entre Clima Social Familiar y Motivación Laboral, ampliar las bases conceptuales de ambos temas, sirvió de base para futuras investigaciones dentro del campo y de la misma empresa. La relación teoría existente entre ambos temas se debió a que un favorable nivel de Clima Social Familiar afectó de manera positiva la percepción ante su entorno social en general y aplicado a un entorno laboral este fue manifestado en su motivación laboral.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

Los resultados obtenidos brindaron conocimientos a la Psicología Organizacional y servirán de base para crear acciones, proponer nuevas propuestas y tomar de decisiones a nivel Empresarial sobre los trabajadores de la empresa.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se utilizó dos instrumentos psicométricos, los cuales contaron con una validez y confiabilidad optimas:

- ✓ Escala del Clima Social Familiar (FES).
- ✓ Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación Laboral.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación principal fue la falta de bibliografía especifica, el tema a investigar al ser nuevo, no conto con antecedentes de investigación específicos y de igual manera la poca bibliografía de la relación de ambos temas.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Fue viable al contar con dos instrumentos psicométricos con validez y confiabilidad adecuados para su aplicación. Así mismo tuvo el apoyo de la empresa Grupo El Chanquesito y el financiamiento fue completamente cubierto en su totalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Dávila et al. (2020) llevaron a cabo una investigación en Ecuador titulada " Estrés Familiar en el Rendimiento Laboral de los secretarios", con el objetivo de establecer la conexión entre el estrés familiar y el desempeño laboral en los secretarios de la cooperativa "15 de abril". Este estudio, de carácter básico y enfoque cuantitativo, se desarrolló mediante un diseño transversal y nivel correlacional, utilizando fichas de datos sociolaborales y encuestas como herramientas. La población bajo estudio consistió en 20 trabajadores, y los resultados demostraron una relación clara y verificable entre ambas variables en la práctica.

En otro contexto, Cadena (2019) llevó a cabo una investigación en Ecuador nombrada " La Motivación y su relación con el desempeño laboral en Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha ", con el propósito de analizar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral en los operarios de dicha empresa. Este estudio, de índole básica y enfoque cuantitativo, adoptó un diseño transversal y nivel correlacional, utilizando el Cuestionario MbM como instrumento. La población de interés incluyó a 50 trabajadores, y las conclusiones señalaron una relación entre ambas variables de forma positiva.

Finalmente, en la tesis denominada "El clima social familiar de los empleados y su impacto en la productividad de la empresa Electrica Riobamba S.A". Mantilla y Pilla (2018) se propuso examinar la influencia del clima social familiar en la productividad de dicha empresa. La investigación, fue básica y de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal. La población inicial consistió en 473 trabajadores, pero la muestra utilizada fue de 443. Se emplearon la escala de Clima Social Familiar y los informes de rendimiento laboral

como instrumentos. Concluyeron que existe una correlación significativa entre el clima social familiar y la productividad.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Carhuacusma (2021), en Huancayo, ejecuto una investigación nombrada "Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo - 2020", con el objetivo de identificar el grado de motivación laboral en los empleados de esa empresa. Este estudio, de enfoque básico y método cuantitativo, adoptó un nivel descriptivo y un diseño transversal. La población original constó de 100 trabajadores, utilizando la Escala de Comportamiento Organizacional (ECO-40) como instrumento. Las conclusiones revelaron que la necesidad de logro se encuentra en un nivel medio bajo (36%). Asimismo, la necesidad de afiliación se sitúa en un nivel medio bajo (33%). Por otro lado, la necesidad de poder se manifiesta en un nivel bajo (31%).

En otro contexto, Sánchez et al. (2020), en Piura, llevaron a cabo una investigación titulada "Clima Social Familiar y su relación con el Clima Laboral en la empresa pesquera LALA FISH E.I.R.L.", con el propósito de establecer la correlación entre el clima social familiar y el clima laboral. Este estudio, de carácter básico y enfoque cuantitativo, adoptó un nivel correlacional. La población fue de 180, la muestra de 104, utilizando la Escala de Clima Social Familiar – FES y una Encuesta de Clima Laboral como instrumentos. Las conclusiones indicaron que no hay una relación significativa entre ambas variables.

Finalmente, Martínez (2020), en Arequipa, realizo una investigación denominada "Relación entre el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa de Transportes Rey Latino. Arequipa, 2017", con el propósito de determinar la conexión entre las variables clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de dicha empresa. Este estudio, de enfoque básico y método cuantitativo, adoptó un nivel correlacional y diseño transversal. La población fue de 62 trabajadores, la muestra de 59. Los instrumentos

utilizados fueron la Escala de Clima Social Familiar (FES) y la Escala de Satisfacción Laboral. Las conclusiones indicaron que el nivel del clima social familiar es promedio, con un nivel de satisfacción moderadamente satisfecho.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Lopez (2022), en Huánuco, realizó una investigación nombrada "Estrés Laboral y Clima Social Familiar en los empleados de la empresa supervisora 'Louis Berger', Huánuco - 2021", con el objetivo de analizar el estrés laboral y el clima social familiar en Huánuco en 2021. Este estudio, de enfoque básico y método cuantitativo, adoptó un nivel correlacional y un diseño transversal. La población, que simultáneamente constituyó la muestra, estuvo compuesta por 77 trabajadores. Se utilizaron el Cuestionario de Estrés Laboral y la Escala de Clima Social Familiar – FES como instrumentos. Las conclusiones destacaron una relación entre las dimensiones del estrés laboral y el clima social familiar. Específicamente, la dimensión del Clima Organizacional mostró una conexión más fuerte, sugiriendo que las percepciones de los trabajadores sobre el entorno laboral están correlacionadas con un ambiente familiar positivo.

En otro contexto, Orna (2021), en Huánuco, ejecuto una investigación denominada "Relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de un Instituto, Huánuco 2020", con el propósito de definir la relación entre las variables clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de un instituto. Este estudio, de enfoque básico y método cuantitativo, adoptó un nivel correlacional y un diseño Transeccional Correlacional-Causal. La población, que simultáneamente conformó la muestra, consistió en 14 trabajadores. Se utilizaron la Escala de Clima Laboral y el Inventario de Burnout como instrumentos. Las conclusiones resaltaron la existencia de una relación negativa entre ambas variables.

Finalmente, Acosa (2019), en Huánuco, llevó a cabo una investigación titulada "Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los

empleados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco 2018". El objetivo principal fue "conocer la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María – Huánuco 2018". Este estudio, de enfoque básico y método cuantitativo, adoptó un nivel correlacional y diseño transversal. La población inicial constó de 472 trabajadores, y la muestra aplicada fue de 90 empleados. Los instrumentos utilizados incluyeron la Escala del Clima Social Familiar y el Cuestionario de Rendimiento Laboral. Las conclusiones indicaron que existe una relación significativa entre ambas variables.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Martínez (2016), define el clima social familiar como la combinación dinámica de cualidades tanto sociales, institucionales y psicológicas presentes en un grupo específico de individuos. Se enfatiza la importancia de la relación entre un individuo y su entorno, revelando aspectos de comunicación e interacción dentro de este clima que contribuyen al desarrollo personal.

Por el contrario, Moos et al. (2000) conceptualiza el Clima Social Familiar como la apreciación de las cualidades socioambientales dentro de la familia. Esta percepción abarca las interacciones interpersonales entre los propios miembros de la familia, así como los elementos relacionados con el desarrollo y la estructura familiar. Es fundamental destacar que el Clima Social Familiar es objeto de estudio desde hace varias décadas.

Castro y Morales (2014) mencionan que el Clima Social Familiar surge de las contribuciones individuales colectivas de los miembros de la familia. Estos individuos cumplen una función fundamental para el desarrollo de diversas destrezas, como el fomento de la independencia en las relaciones y el abordaje eficaz de los desafíos.

En un contexto diferente, como se menciona en el trabajo de Díaz et al. (2014), se pone mayor énfasis en las interacciones entre los padres

y sus hijos dentro del entorno familiar. La cantidad y calidad de estas interacciones puede variar, y en función del tipo de interacciones establecidas durante la primera infancia, se observa una influencia en etapas posteriores de la vida de los individuos. Estas interacciones pueden simplificar o complicar las relaciones en diversos contextos, como el educativo, el formativo, el social o el familiar.

A. MODELOS TEÓRICOS

Castro y Morales (2014), quien propone clima individual social dentro de una familia se influyen mutuamente. Ambos son vistos como sistemas abiertos en continuo intercambio. Dentro del enfoque ecosistémico destaca el modelo del sistema Castores. Este modelo subraya la importancia de una estructura y un estilo familiar fuertes para facilitar el desarrollo óptimo de las destrezas y relaciones sociales. Si bien la familia funciona como un sistema regido por leyes y actividades, cada miembro sigue siendo interdependiente y en perpetua interacción tanto entre sí como con el entorno externo. Al centrarse tanto en la familia, el énfasis pasa de los rasgos de personalidad tradicionalmente asociados al entorno familiar a un mayor interés por las relaciones que se originan dentro de este contexto familiar.

Concluye esta exploración el modelo de Clima Social Familiar de Moos, también referenciado por Castro y Morales (2014). Este modelo acentúa la importancia de las relaciones interpersonales, estableciendo un vínculo directo entre la calidad de estas relaciones, el desarrollo individual y la organización estructural de la familia. Moos et al. (1998) mencionan que la satisfacción de un individuo está determinada por el clima familiar, y su papel influye decisivamente en el comportamiento humano. Dado que el clima familiar comprende una compleja amalgama de indicadores físicas, organizativas, sociales, y, ejerce un profundo impacto en el desarrollo individual.

B. DIMENSIONES DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Moos et al. (2000) estiman que el clima social familiar está englobado por tres dimensiones:

Dimensión de relación: Esta dimensión, que consta de las siguientes subescalas, evalúa la comunicación e interacción dentro de la familia:

- **Cohesión (CO):** Es el apoyo mutuo entre los miembros de la familia.
- **Expresividad (EX):** Es la comunicación afectiva y honesta entre los miembros de la familia.
- **Conflicto (CT):** Es la hostilidad, violencia y conflicto que aparece entre los miembros de la familia.

Dimensión de desarrollo: Esta dimensión evalúa la importancia que se concede a los procesos de la vida cotidiana que tienen lugar dentro de la familia, como la competitividad y la independencia. Hay cinco subescalas que componen esta dimensión:

- **Autonomía (AU):** Es la seguridad en sí mismos, independencia y capacidad para tomar decisiones por sí mismos.
- **Actuación (AC):** Es el respecto a las obligaciones, como las relacionadas con el trabajo o la educación.
- **Intelectual y cultural (IC):** Son las preocupaciones sociales relativas a los esfuerzos políticos, culturales, intelectuales y sociales.
- **Social y recreativo (SR):** Es la participación en múltiples actividades que despiertan su interés.
- **Moralidad y religiosidad (MR):** Son las prácticas morales y éticas.

Dimensión de estabilidad: Esta dimensión analiza el control que los miembros de la familia tienen unos sobre otros y ofrece información sobre la organización y estructura familiar.

- **Organización (OR):** Es el mantenimiento del orden y la estructura en el hogar a la hora de hacer planes y asignar tareas a los miembros de la familia.
- **Control (CN):** Es el cómo se lleva la vida familiar y cómo se cumplen las directrices acordadas.

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Se define como un estado interior que dirige y activa los pensamientos y se relaciona con factores que pueden provocar, mantener y dirigir la conducta hacia una meta. Estos factores producen comportamientos de diferente activación o intensidad (Marin y Placencia, 2017). El deseo de motivación surge como una presión interna generada por las necesidades humanas, que proporciona la energía necesaria para iniciar y continuar una actividad con un objetivo específico. En el ámbito laboral, la motivación juega un papel clave para alcanzar los objetivos profesionales de una organización, ya que puede provenir de diversas fuentes, como logros profesionales o incentivos financieros que refuerzan el comportamiento.

Según Chiavenato (2017), la motivación son los factores internos del comportamiento humano, por lo que es difícil definirla claramente. En general, se puede pensar que la motivación es una fuerza que influye a una persona actúe de una determinada manera. Cuando surge una conducta con motivación, ya sea personal, fisiológico o social, una persona necesita ayuda destinada a satisfacer esa conducta. Este estado de necesidad impulsa la conducta hasta alcanzar la meta, momento en el que la necesidad disminuye y la conducta motivada se detiene hasta que surge una nueva situación que crea una nueva necesidad (Chóliz, 2004). La necesidad se entiende como una orientación interna de la organización, que da unidad y dirección al comportamiento. En el entorno laboral, las necesidades de logro, pertenencia y poder emergen como las más relevantes.

A. MODELOS TEÓRICOS

a. TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS DE MC CLELLAND

McClelland (1989) da idea, que cada persona forma sus propias necesidades como resultado de las interacciones con su entorno social y cultural. Por tanto, las personas pueden necesitar cosas distintas en función de sus experiencias. Existen cuatro elementos motivadores distintos, según García (2012) quien define un motivador como una

necesidad o conjunto de requerimientos que afectan el comportamiento de un individuo.

Según esta teoría McClelland (1989) menciona que la motivación humana surge de la satisfacción de tres necesidades. El rendimiento en diversas tareas está directamente correlacionado con estas exigencias

La necesidad de logro: es la motivación que impulsa a las personas a buscar el éxito y la excelencia en sus esfuerzos profesionales. El estudio de McClelland sobre esta necesidad descubrió que el impulso de tener éxito y cumplir objetivos en contraste con los demás marca la diferencia. En consecuencia, las personas buscan diversas circunstancias en las que puedan exhibir sus capacidades.

El deseo de poder: es lo que motiva a las personas a asumir puestos de liderazgo y ejercer influencia sobre los demás. Se observa en las personas que sienten placer al asumir el liderazgo y desempeñar sus funciones. Esta necesidad se manifiesta como un anhelo de control sobre los demás y el entorno para obtener el derecho a alterar las circunstancias. Hay dos tipos de poder: el poder socializado, que se utiliza para el bien del grupo o la organización, y el poder personal, que se utiliza para manipular o controlar a los demás.

La necesidad de afiliación: motivación que crea relaciones sociales y amistosas con otras personas. Las personas que tienen este impulso buscan vínculos afectivos y el respeto y reconocimiento de otras personas. Este elemento está vinculado a otros motivadores y, a la larga, contribuye a crear un ambiente de trabajo feliz (García, 2012).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

a. Clima social familiar: Es la forma en que se perciben los elementos socioambientales que componen el entorno familiar. Este proceso, que aborda cuestiones relativas a los vínculos, el desarrollo y la estabilidad de los miembros de la familia, se establece a través de sus interacciones interpersonales (Moos et al., 1989).

b. Dimensión relacional: Como se ha dicho, esta dimensión examina el grado de comunicación e interacción que existe en el seno de la familia (Castro y Morales, 2014).

c. Dimensión desarrollo: Evalúa la relevancia relativa de procesos familiares específicos, como la independencia y la competitividad, que se extraen de las experiencias cotidianas (Castro y Morales, 2014).

d. Dimensión de estabilidad: Ofrece detalles sobre la composición y la dinámica de la familia, haciendo hincapié en la influencia que los miembros tienen unos sobre otros (Castro y Morales, 2014).

e. Motivación Laboral: Es la energía, la orientación, la persistencia y la consecución de todos los aspectos relacionados con la activación y la intención (Ryan y Deci, 2000)

f. Necesidad de logro: Es un impulso que guía y orienta la conducta, llevando a los individuos a buscar el logro en sus entornos laborales donde pueden destacar y desempeñarse de manera óptima (McClelland, 1989).

g. Necesidad de poder: Es la necesidad que facilita la realización de conductas para influir en otros individuos, especialmente común en personas que disfrutan asumiendo roles de liderazgo y responsabilidad (McClelland, 1989).

h. Necesidad de afiliación: La capacidad de formar fuertes vínculos sociales con otras personas es una habilidad conocida como necesidad de afiliación (McClelland, 1989).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación significativa entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA

Hi1: Existe relación significativa entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

H01: No existe relación significativa entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

Hi2: Existe relación significativa entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

H02: No existe relación significativa entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

Hi3: Existe relación significativa entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

H03: No existe relación significativa entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

2.5. VARIABLES

- ✓ Clima Social Familiar
- ✓ Motivación Laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítem	Nivel	Instrumento			
Clima Social Familiar	<p>Definición conceptual La familia es la valoración de las características socioambientales de la familia, las cuales se configuran a través del proceso de relaciones interpersonales que surgen entre los integrantes y sus relaciones, desarrollo y estabilidad (Moos, Moos y Trickett, 1989)</p> <p>Definición operacional El Clima Social Familiar se medirá usando la Escala de Clima Social Familiar (FES), que evalúa la percepción de los trabajadores sobre sus relaciones familiares y el apoyo emocional en sus hogares. Puntajes más altos indicarán una percepción más positiva del clima familiar.</p>	Relación	Cohesión (CO)	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81	Buena 60 a más	Escala del Clima Social Familiar – FES, elaborado por RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett; en 1993			
			Expresividad (EX)	2, 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82					
			Conflicto (CT)	3, 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83					
		Desarrollo	Autonomía (AU)	4, 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84			Regular 59 a 31		
			Actuación (AC)	5, 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85					
			Intelectual y Cultura (IC)	6, 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86					
			Social y Recreativo (SR)	7, 17, 27, 37, 47, 57, 67, 77, 87					
			Moralidad y Religiosidad (MR)	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68, 78, 88					
			Estabilidad	Organización (OR)				9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89	Mala 30 a menos
				Control (CN)				10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90	

Motivación Laboral	Dedición conceptual Se refiere a la energía, dirección, persistencia e igualdad de todas las activaciones e intenciones (Ryan y Deci, 2000)	Necesidad de Logro	Necesidad de Logro	2, 5, 7, 10, 11, 13, 15, 18, 22, 27, 32, 34	Alto 90 a 133	Escala de Comportamiento Organizacional 40- Motivación laboral, elaborado por Quiñones, en 2015	
	Definición operacional La Motivación Laboral se medirá con la Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación Laboral, que evalúa la motivación de los trabajadores en el entorno laboral. Puntajes más altos indicarán un mayor nivel de motivación en el trabajo.	Necesidad de Afiliación	Necesidad de Afiliación	1, 5, 6, 9, 12, 19, 23, 25, 26, 31, 33, 35			Medio 21 a 89
		Necesidad de Poder	Necesidad de Poder	3, 8, 14, 16, 17, 20, 21, 24, 28, 29, 30, 36			Bajo 7 a 20

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se clasificó como básico, ya que su objetivo era proporcionar nuevos conocimientos acerca del tema a tratar. En términos de Bunge (1971), este tipo de investigación busca generar entendimientos novedosos sobre un hecho o fenómeno específico.

3.1.1. ENFOQUE

Adoptó un enfoque cuantitativo, ya que implicó recopilar los datos relacionados con las variables. Posteriormente, se llevaron a cabo análisis estadísticos para contrastar las hipótesis planteadas. Hernández et al. (2014), este enfoque se caracteriza por utilizar la recolección de datos para formular hipótesis con mediciones numéricas y llevar a cabo análisis estadísticos con el propósito de identificar patrones de conducta y validar teorías (p. 4).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Tuvo un alcance correlacional, ya que se sometieron ambas variables al coeficiente de correlación de Spearman. Hernández et al. (2014), el alcance correlacional implica la unión de variables a través de un patrón predecible para una población (p. 93).

3.1.3. DISEÑO

Adoptó un diseño trasversal no experimental debido a que solo en un único momento se tomaron los datos para medir ambas variables. Hernández et al. (2014), este tipo de diseño son aquellos estudios que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de variables en un solo momento (págs. 152-154).

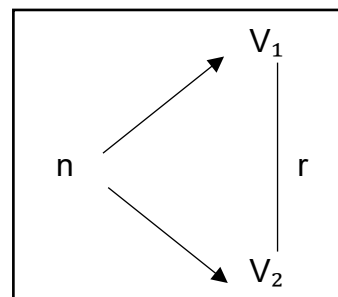
Donde:

n = Muestra

V₁ = Variable 1: Clima Social Familiar

V₂ = Variable 2: Motivación Laboral

r = Relación



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Conformada por 69 empleados del Grupo El Chanquesito. Hernández et al. (2014), la población es la agrupación de todos los casos que ahora existen y satisfacen un conjunto de requisitos establecidos por el investigador.

Tabla 1

Distribución de la población

Personal	Cantidad
Personal de dirección	4
Personal administrativo	8
Personal técnico	8
Personal obrero	36
Personal de servicio	13
Total	69

3.2.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

- ✓ Contar con vínculo laboral en la empresa Grupo El Chanquesito.
- ✓ Ser mayor de edad.
- ✓ Aceptar ser encuestado.
- ✓ Firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- ✓ No contar con vínculo laboral en la empresa Grupo El Chanquesito.
- ✓ No ser mayor de edad.
- ✓ No aceptar ser encuestado.
- ✓ No firmar el consentimiento informado.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

La información se obtuvo a través de la técnica de la encuesta, el cual se caracteriza por ser un conjunto de técnicas uniformes para recopilar y evaluar información de un subconjunto representativo de la población o universo. El objetivo es estudiar, describir, pronosticar y/o explicar diversos rasgos (Casas et al., 2003)

Tabla 2

Técnicas para la recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento	Autor Original
Clima Social Familiar	Encuesta	Escala de Clima Social Familiar - FES	RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet; en 1993
Motivación Laboral	Encuesta	Escala de Comportamiento Organizacional 40-Motivación laboral	Sebastián Echevarría (2004)

3.3.2. INSTRUMENTOS

A. ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Clima Social - FES

Autores y Año: RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet (1990)

Adaptación Peruana: César Ruiz Alva y Eva Guerra Turín (1993)

Edad: Adolescentes, jóvenes y adultos.

Administración: Individual - Colectiva

Duración: media hora

Dimensiones que Mide: Relación, Desarrollo y Estabilidad.

Validez y confiabilidad

La Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación laboral obtuvo una validez por el juicio de tres expertos, por otro lado, Martínez (2020) adaptó y estandarizó el instrumento al contexto peruano, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0,973.

Tabla 3

Juicio de expertos (FES)

N°	Expertos	C.Ps.P	Puntaje	Calificación
1	Mg. Elizabeth Chávez Huamán	8163	96%	Excelente
2	Mg. Manuel Santiago Calderón Carrillo	12584	96%	Excelente
3	Mg. Gregorio Nilo Arratea Castro	4817	96%	Excelente
Resultado			96%	Excelente

Tabla 4

Análisis de confiabilidad (FES)

Alfa de Crombach	N° de elementos
,973	90

Dichos resultados nos indican que el instrumento es óptimo para medir la variable "Clima Social Familiar".

B. ESCALA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL 40 - MOTIVACIÓN LABORAL

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de Comportamiento Organizacional 40-
Motivación laboral.

Autores y Año: Sebastián Echevarría (2004)

Adaptación Peruana: José Luis Pereyra Quiñones (2015)

Edad: 18 a 70 años.

Administración: Individual y/o colectiva

Duración: 10 minutos.

Objetivo: Evaluar las necesidades y motivaciones preeminentes
en trabajadores.

Dimensiones que mide: Necesidad de logro, Necesidad de
filiación y Necesidad de poder

Validez y confiabilidad

La Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación
laboral tiene una validez basada en el juicio de tres expertos, por otro
lado, Carhuacusma (2020) adapto y estandarizo el instrumento al
contexto peruano, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0,909.

Tabla 5

Juicio de expertos (ECO-40)

N°	Expertos	C.Ps.P	Puntaje	Calificación
1	Mg. Elizabeth Chávez Huamán	8163	90%	Excelente
2	Mg. Manuel Santiago Calderón Carrillo	12584	88%	Excelente
3	Mg. Gregorio Nilo Arratea Castro	4817	98%	Excelente
Resultado			92%	Excelente

Tabla 6

Análisis de confiabilidad (ECO-40)

Alfa de Crombach	N° de elementos
,909	36

Dichos resultados nos demuestran que el instrumento es confiable y hecho para medir el constructo “Motivación Laboral”.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se emplearon los instrumentos previamente mencionados de manera colectiva para recopilar los resultados.

Los resultados fueron ingresados al programa Microsoft Excel versión 19 para posteriormente ser analizado por el SPSS Statistics versión 25, el cual proceso los resultados para la elaboración de tablas y gráficos, y proceder con su interpretación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

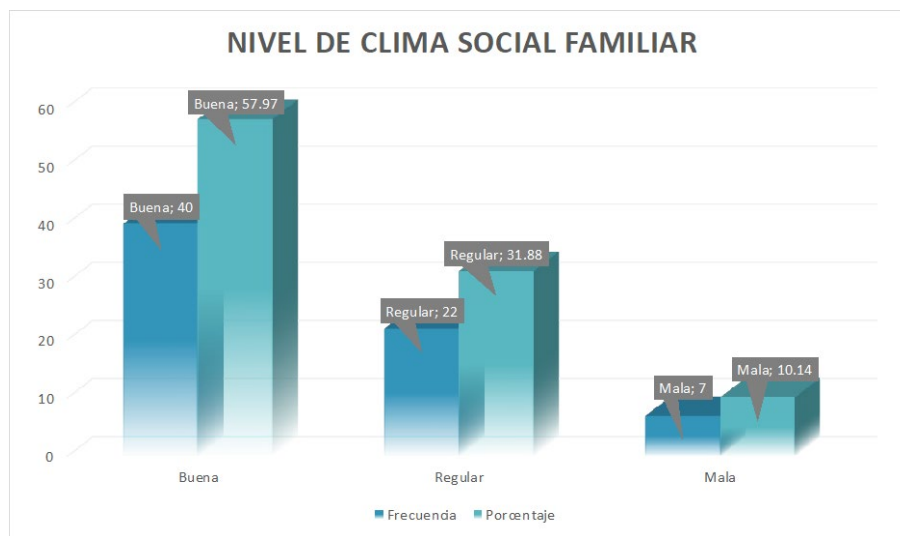
Tabla 7

Nivel de clima social familiar

Clima Social Familiar	Frecuencia	Porcentaje
Buena	40	57.97%
Regular	22	31.88%
Mala	7	10.14%
Total	69	100%

Figura 1

Nivel de clima social familiar



Interpretación

En la Tabla 7 y Figura 1 se observa que el nivel predominante es “Buena”, el cual estuvo conformada por 40 trabajadores (57.97%); mientras que la menor fue “Mala”, el cual estuvo conformada por 7 trabajadores (10.14%). Esto significa que gran parte de los trabajadores presenta un entorno familiar armonioso, de apoyo y comprensión.

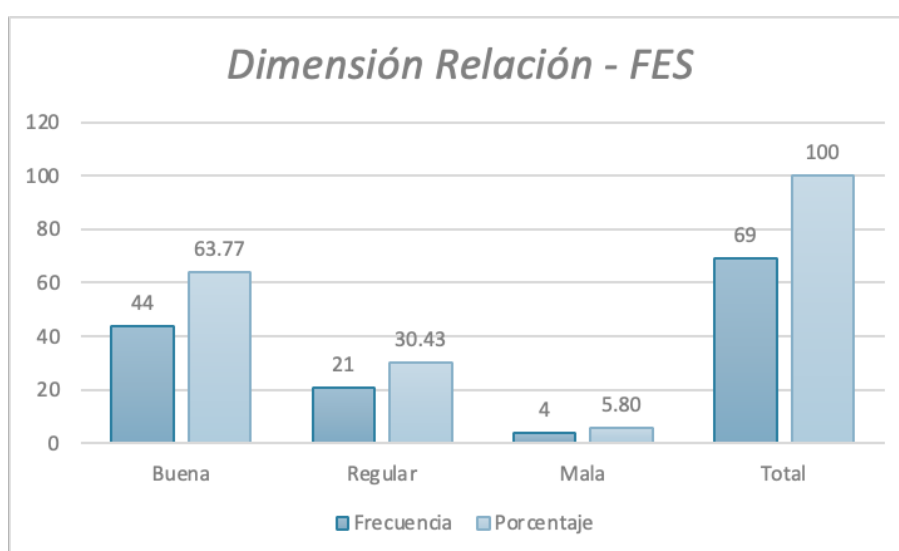
Tabla 8

Dimensión relación - FES

Dimensión Relación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	44	63.77%
Regular	21	30.43%
Mala	4	5.80%
Total	69	100%

Figura 2

Dimensión relación - FES



Interpretación

En la Tabla 8 y Figura 2 se observa que el nivel predominante es “Buena”, el cual estuvo conformada por 44 trabajadores (63.77%); mientras que la menor fue “Mala”, el cual estuvo conformada por 4 trabajadores (5.80%). Esto significa que gran parte de los trabajadores experimenta un entorno familiar armonioso, brindando apoyo y comprensión.

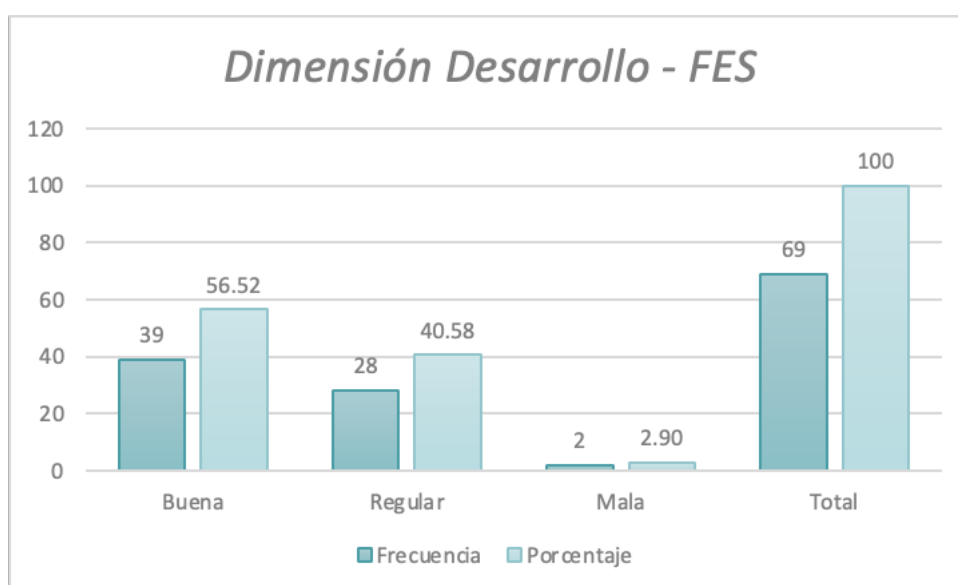
Tabla 9

Dimensión desarrollo - FES

Dimensión Desarrollo	Frecuencia	Porcentaje
Buena	39	56.52%
Regular	28	40.58%
Mala	2	2.90%
Total	69	100%

Figura 3

Dimensión desarrollo - FES



Interpretación

En la Tabla 09 y Figura 3 se observa que el nivel predominante es “Buena”, el cual estuvo conformada por 39 trabajadores (56.52%); mientras que la menor fue “Mala”, el cual estuvo conformada por 2 trabajadores (2.90%). Esto significa que gran parte de los trabajadores experimenta un nivel positivo de desarrollo familiar, resaltando la importancia de aspectos como la independencia y la competitividad en la vida común.

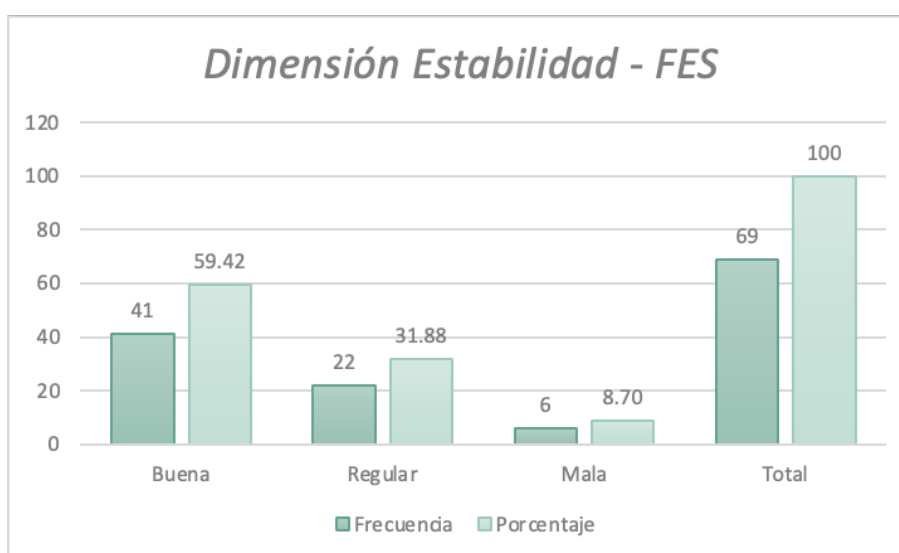
Tabla 10

Dimensión estabilidad - FES

Dimensión Estabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Buena	40	57.97%
Regular	22	31.88%
Mala	7	10.14%
Total	69	100%

Figura 4

Dimensión estabilidad - FES



Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 4 se observa que el nivel predominante es “Buena”, el cual estuvo conformada por 40 trabajadores (57.97%); mientras que la menor fue “Mala”, el cual estuvo conformada por 7 trabajadores (10.14%). Esto indica que gran parte de los trabajadores experimenta una estabilidad familiar positiva, con una estructura organizada.

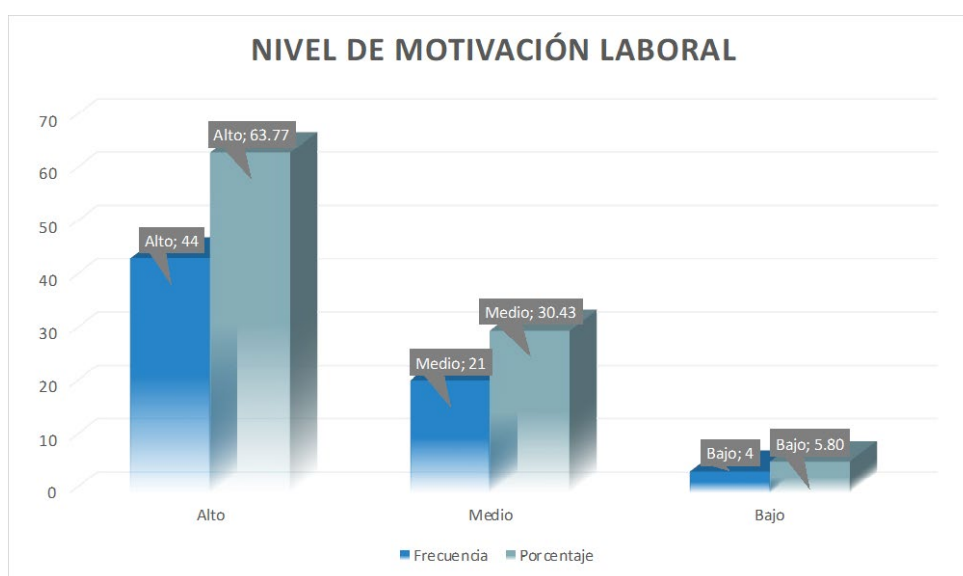
Tabla 11

Nivel de motivación laboral

Motivación Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	44	63.77%
Medio	21	30.43%
Bajo	4	5.80%
Total	69	100%

Figura 5

Nivel de motivación laboral



Interpretación

En la Tabla 11 y Figura 5 se observa que el nivel predominante es “Alto”, el cual estuvo conformada por 44 trabajadores (63.77%); mientras que la menor fue “Bajo”, el cual estuvo conformada por 4 trabajadores (5.80%). Esto significa que gran parte de los trabajadores realiza su trabajo con entusiasmo, dedicación y un compromiso profundo.

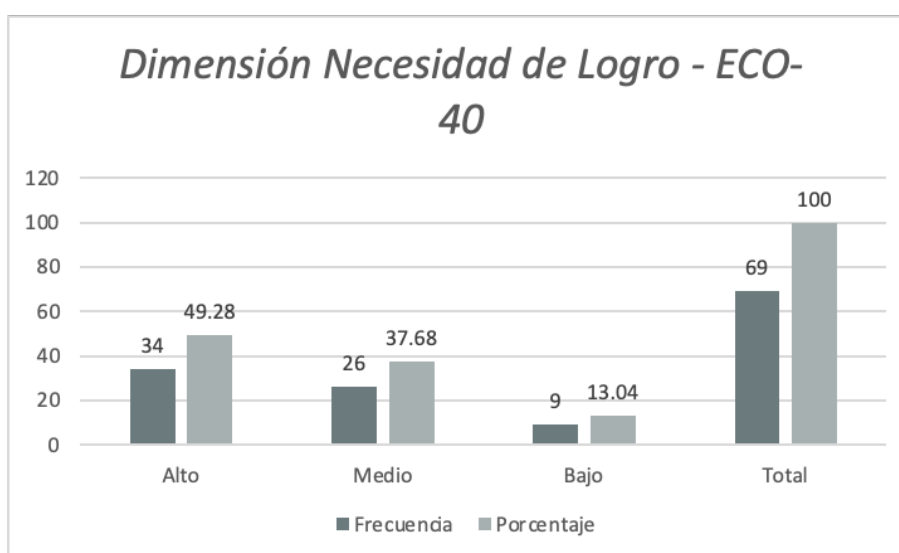
Tabla 12

Dimensión necesidad de logro - ECO-40

Dimensión Necesidad de Logro	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	49.28%
Medio	26	37.68%
Bajo	9	13.04%
Total	69	100%

Figura 6

Dimensión necesidad de logro - ECO-40



Interpretación

En la Tabla 12 y Figura 6 se observa que el nivel predominante es “Alto”, el cual estuvo conformada por 34 trabajadores (49.28%); mientras que la menor fue “Bajo”, el cual estuvo conformada por 9 trabajadores (13.04%). Esto significa que gran parte de los trabajadores tiene una alta necesidad de logro, reflejando una fuerte motivación hacia el éxito laboral

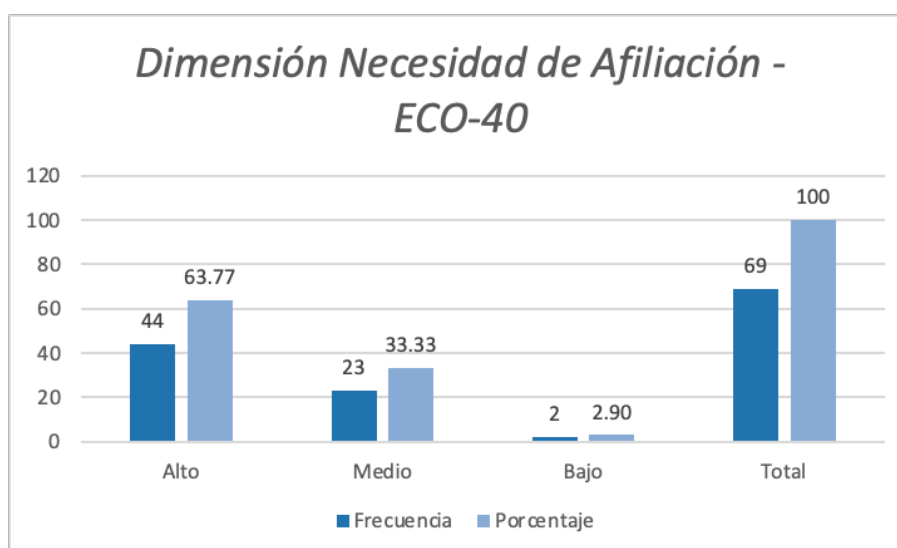
Tabla 13

Dimensión necesidad de afiliación - ECO-40

Dimensión Necesidad de Afiliación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	44	63.77%
Medio	23	33.33%
Bajo	2	2.90%
Total	69	100%

Figura 7

Dimensión necesidad de afiliación - ECO-40



Interpretación

En la Tabla 13 y Figura 7 se observa que el nivel predominante es “Alto”, el cual estuvo conformada por 44 trabajadores (63.77%); mientras que la menor fue “Bajo”, el cual estuvo conformada por 2 trabajadores (2.90%). Esto significa que gran parte de los trabajadores tiene una alta necesidad de afiliación, evidenciando un fuerte deseo de establecer vínculos sociales.

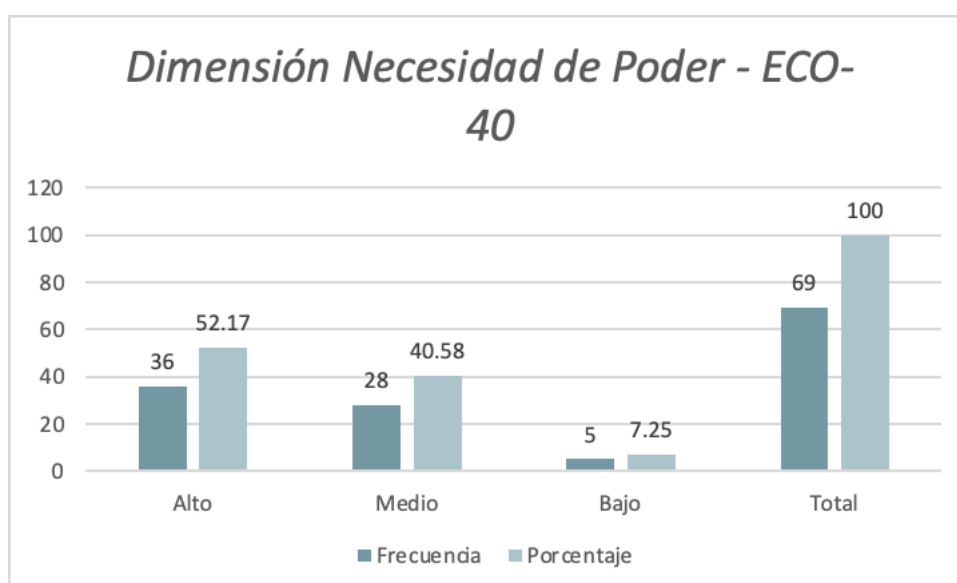
Tabla 14

Dimensión necesidad de poder - ECO-40

Dimensión Necesidad de Poder	Frecuencia	Porcentaje
Alto	36	52.17%
Medio	28	40.58%
Bajo	5	7.25%
Total	69	100%

Figura 8

Dimensión necesidad de poder - ECO-40



Interpretación

En la Tabla 14 y Figura 8 se observa que el nivel predominante es “Alto”, el cual estuvo conformada por 36 trabajadores (52.17%); mientras que la menor fue “Bajo”, el cual estuvo conformada por 5 trabajadores (7.25%). Esto significa que gran parte de los trabajadores muestra una alta necesidad de poder, destacando una inclinación hacia influir en otros.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Para la presente prueba de normalidad, se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Social Familiar	.273	69	.000
Motivación Laboral	.147	69	.000

Interpretación:

En la tabla 15 se evidencio que ambas variables no tienen una distribución normal a través de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, cuyo valor fue p- valor = .273 para la variable Clima Social Familiar y p- valor = .147 para la variable Motivación Laboral, lo cual significa que para analizar los datos es necesario el uso del estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 16

Relación entre clima social familiar y motivación laboral

		Motivación Laboral
Clima Social Familiar	Correlación de Spearman	.810**
	P- Valor	.000
	N	69

Interpretación

En la Tabla 16 se evidencio una correlación alta y positiva entre las variables Clima Social Familiar y Motivación Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor fue de .810, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional.

Hipótesis General

Se obtuvo una Rho de Spearman de .810, lo cual significa que existe una relación significativa entre ambas variables y se concluye en aceptar la Hi y rechazar la H0.

Hi: Existe relación significativa entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

4.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA

Tabla 17

Relación entre la relación y la motivación laboral

		Motivación Laboral
Dimensión Relación	Correlación de Spearman	.820**
	P- Valor	.000
	N	69

Interpretación

En la Tabla 17 se evidencio una correlación alta y positiva entre la dimensión Relación del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor fue de .820, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional.

Hipótesis Especifica 1

Se obtuvo una Rho de Spearman de .820, lo cual significa que existe una relación significativa entre la dimensión Relación del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral. Se concluye en aceptar la Hi1 y rechazar la H01.

Hi1: Existe relación significativa entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

Tabla 18

Relación entre la desarrollo y la motivación laboral

		Motivación Laboral
Dimensión Desarrollo	Correlación de Spearman	.770**
	P- Valor	.000
	N	69

Interpretación

En la Tabla 18 se evidencio una correlación alta y positiva entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor fue de .770, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional.

Hipótesis Especifica 2

Se obtuvo una Rho de Spearman de .770, lo cual significa que existe una relación significativa entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral. Se concluye en aceptar la Hi2 y rechazar la H02.

Hi2: Existe relación significativa entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

Tabla 19*Relación entre la estabilidad y la motivación laboral*

		Motivación Laboral
Dimensión Estabilidad	Correlación de Spearman	.790**
	P- Valor	.000
	N	69

Interpretación

En la Tabla 19 se evidenció una correlación alta y positiva entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor fue de .790, con un p- valor = .000 < .005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional.

Hipótesis Específica 3

Se obtuvo una Rho de Spearman de .790, lo cual significa que existe una relación significativa entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral. Se concluye en aceptar la Hi3 y rechazar la H03.

Hi3: Existe relación significativa entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

CAPITULO V

DISCUSIÓN RESULTADOS

Acorde a lo obtenido en la presente investigación, se presenta la discusión del tema, basado los resultados obtenidos, el fundamento teórico y los antecedentes de investigación.

En relación con el objetivo general, se evidencio una correlación alta y positiva entre las variables Clima Social Familiar y Motivación Laboral a través del Rho de Spearman cuyo valor fue de .810, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente. Estos datos se asemejan a lo obtenido por Martínez (2020), en donde concluye que el clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores presentan una relación estadística significativa. Así mismo Acosa (2019) de igual manera concluye que con una contrastación de ($r:0.71 > 0.05$) existe relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral de los trabajadores. Castro y Morales (2014) mencionan que un clima familiar estable y positivo puede proporcionar un refugio emocional, permitiendo a los trabajadores enfrenten mejor los desafíos laborales y, por lo tanto, impulsar factores intrínsecos de motivación como el logro y el reconocimiento. Ryan y Deci (2000) "El ambiente en el que un individuo se desarrolla fuera del trabajo puede influir considerablemente en su comportamiento y motivación dentro del entorno laboral" (p. 89). Esta correlación alta y positiva respalda la idea de que un clima familiar saludable y armonioso podría ser un precursor de altos niveles de motivación en el trabajo.

En relación con el primer objetivo específico, se evidencio una correlación alta y positiva entre la dimensión Relación del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo valor fue de .820, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional. Estos datos son parecidos a los obtenidos por Acosta (2019) donde con una contrastación de ($r:0.69>0.05$) concluye que existe relación entre la dimensión relación y el rendimiento laboral de los trabajadores. Martínez (2016), "la calidad y profundidad de las relaciones familiares tienen

un impacto palpable en cómo los individuos se perciben y actúan en su entorno laboral" (p. 217). Esta conexión puede ser atribuida a la transferencia de habilidades interpersonales y de comunicación desarrolladas en el hogar hacia el lugar de trabajo. Como lo destaca Martínez (2016) "un ambiente familiar armonioso tiende a nutrir características como la empatía, la escucha activa y la cooperación, que son cruciales para una alta motivación laboral" (p. 134).

En relación con el segundo objetivo específico, se evidencio una correlación alta y positiva entre la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral a través del Rho de Spearman cuyo valor fue de .770, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional. Estos datos son parecidos a los obtenidos por Acosta (2019) donde con una contrastación de ($r:0.64 > 0.05$) concluye que existe relación entre la dimensión desarrollo y el rendimiento laboral de los trabajadores. Orna (2021), "La percepción de que uno está en un ambiente que fomenta el desarrollo y el aprendizaje en el hogar puede traducirse en un deseo intrínseco de crecimiento y progreso en el entorno laboral" (p. 113). La notable correlación de .770 entre estas variables sugiere que cuando las personas sienten que tienen oportunidades de desarrollo en su vida familiar, es más probable que estén motivadas para buscar y valorar oportunidades similares en el trabajo. Sánchez et al. (2020) también señaló que "El estímulo y el apoyo en el hogar actúan como cimientos para la autodeterminación y la motivación en la vida profesional" (p. 157).

En relación con el tercer objetivo específico, se evidencio una correlación alta y positiva entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la variable Motivación Laboral a través del Rho de Spearman cuyo valor fue de .790, con un p- valor = .000<.005, lo cual se interpreta como una fuerte correlación siendo este directamente proporcional. Estos datos son parecidos a los obtenidos por Acosta (2019) donde con una contrastación de ($r:0.74 > 0.05$) concluye que existe relación entre la dimensión estabilidad y el rendimiento laboral de los trabajadores. Según Sánchez et al. (2020), "Una base estable en el ambiente familiar no solo proporciona seguridad emocional, sino que también prepara a los individuos para enfrentar desafíos y adaptarse

a cambios en el entorno laboral con mayor resiliencia" (p. 98). La correlación significativa de .790 indica que la percepción de estabilidad en la familia puede influir directamente en el nivel de motivación en el trabajo. Esta idea se ve respaldada por Orna (2021) cuando afirma que "La seguridad y constancia en el entorno familiar actúan como pilares que permiten al individuo perseguir metas laborales con mayor determinación y pasión" (p. 144).

CONCLUSIONES

Se establece que el Clima Social Familiar se relaciona con la Motivación Laboral de manera alta y positiva (Rho de Spearman .810). Esto sugiere que a medida que mejora el Clima Social Familiar de un individuo, también lo hace su Motivación Laboral. En otras palabras, si un trabajador tiene un ambiente familiar armonioso y positivo, es más probable que esté motivado en su trabajo. Esta alta correlación indica que el bienestar en el hogar puede ser un factor influyente en el desempeño y entusiasmo laboral.

Se determina que la dimensión Relación del Clima Social Familiar se relaciona con la Motivación Laboral de manera alta y positiva (Rho de Spearman .820). Es decir, cuando los individuos experimentan relaciones familiares fuertes y saludables, tienden a mostrar un mayor nivel de motivación en su entorno laboral. Esta correlación resalta la importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito familiar y cómo estas pueden influir directamente en el ánimo y compromiso de un individuo hacia su trabajo.

Se identifica que la dimensión Desarrollo del Clima Social Familiar se relaciona con la Motivación Laboral de manera alta y positiva (Rho de Spearman .770). Esto implica que cuando una persona percibe que su familia promueve su crecimiento y desarrollo personal, es más propensa a sentirse motivada en su trabajo. Esta correlación refleja que el desarrollo familiar no sólo beneficia al individuo en su vida personal, sino que también tiene repercusiones en su ambiente laboral.

Se conoce que la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar se relaciona con la Motivación Laboral de manera alta y positiva (Rho de Spearman .790). En términos prácticos, cuando un individuo siente estabilidad y seguridad en su ambiente familiar, es probable que su nivel de motivación en el trabajo aumente. Esta correlación sugiere que la seguridad y constancia en el hogar puede actuar como un cimiento sólido que permite al individuo enfrentarse a desafíos laborales con mayor confianza y entusiasmo.

RECOMENDACIONES

Para la empresa:

Considerar los resultados obtenidos cuando desarrollen programas de bienestar para sus trabajadores, reconociendo que el apoyo y la armonía en la vida familiar pueden repercutir positivamente en la productividad y satisfacción en el trabajo.

Diseñar para los trabajadores que obtuvieron puntajes bajos, intervenciones o programas de bienestar, entendiendo que el fomento del desarrollo personal y familiar puede tener un efecto directo al entusiasmo y desempeño de sus trabajadores.

Asegurar la Motivación Laboral de los trabajadores de la empresa, mediante nuevos enfoques de recompensa, reconocimiento y valoración.

Para la Universidad de Huánuco:

Brindar facilidades de acceso a instituciones públicas y privadas para el desarrollo de la tesis, y poder recudir el tiempo de elaboración y titulación.

Para la comunidad científica:

Desarrollar investigaciones con un mayor alcance de población y diseños orientados a dar explicación y profundizar el tema de la relación entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosa, I. (2019). *Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo María - Huánuco 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2042>
- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/212>
- Bunge, M. (1971). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Universidad de Buenos Aires. https://users.dcc.uchile.cl/~cguierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf
- Cadena, E. (2019). *La Motivación y su relación con el desempeño laboral en Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Carhuacusma, M. (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo – 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UC https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacusma_Chavez_2021.pdf
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T. y Villagómez, M. (2009). *La motivación y el aprendizaje*. ALTERIDAD. Revista de Educación de la Universidad Politécnica Salesiana. 4(2), pp. 20-32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

- Casas, J., Repullo, J. y Donato, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Aten Primaria. 31(8), 527-38.
<http://www.unidadocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Castro, G y Morales, A. (2014). *Clima social familiar y resiliencia en adolescentes de cuarto año de secundaria de una institución educativa estatal en Chiclayo, 2013* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/348>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Education.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chóliz, M. (2004) *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. Universidad de Valencia.
<https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Dávila, R., García, R. y Toromoreno, D. (2020). *Estrés Familiar y el desempeño laboral de los secretarios*. Revistas Revista Sinapsis. 1 (16), 279 – 410.
<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/279>
- Díaz, J., Díaz, M., y Morales, S. (2014). *Motivación Laboral en Trabajadores de Empresas Formales de la Ciudad de Bogotá*. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 7(1), 59-77.
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.7106>
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional UVADOC.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFGB.60.pdf;jsessionid=B5AF2211F9AA545706B0CAD08470103A?sequence=1>

- Hernández, R, Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta ed.)*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lazo, M. y Lazo, A. (2019). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Artículos De Investigación*. 8(2). <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134>
- Lopez, C. (2022). *Estrés Laboral y Clima Social Familiar en los empleados de la empresa supervisora 'Louis Berger', Huánuco – 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH: <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4025>
- Mantilla, L. y Pilla, L. (2018). *El clima social familiar de los empleados y su impacto en la productividad de la empresa Electrica Riobamba S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27092>
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico*, 17(4). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract
- Martínez, A. (2020). *Relación entre el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa de Transportes Rey Latino. Arequipa, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10347>
- Martínez, R. (2016). *La Influencia de las Relaciones Familiares en la Motivación Laboral: Un Análisis Retrospectivo*. *Revista de Psicología Familiar*, 38(2), 147-162.

<https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/poiesis/article/view/3196/2457>

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (Tercera edición ed.). Díaz de Santos, S.A. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Mendoza, L. (2023). *Construyendo puentes: Del hogar al trabajo*. Publicaciones Universitarias.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Moos, R., Moos, B, y Trickett, E. (1989). *Escala de Clima Social*. TEA Ediciones.

Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (2000). *Escalas de clima social (FES, WES, CIES y CES)*. TEA Ediciones. <https://es.scribd.com/document/366633223/Manual-escalas-clima-social-de-Moos-pdf>

Orna, I. (2021). *Relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de un Instituto, Huánuco 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHEVAL.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6528/PPE00259O68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ryan, R. y Deci, E. (2000). *Motivaciones intrínsecas y extrínsecas: Definiciones clásicas y nuevas direcciones*. *Psicología de la Educación Contemporánea*, 25,54-67. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>

Sánchez, M., Casas, J., Luján, P. y Gallardo, A. (2020). *Clima Social Familiar y su relación con el Clima Laboral en la empresa pesquera LALA FISH*

E.I.R.L. Revista Científica Tzhoecoén. 12(2). 154-160.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1253>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Quiñonez Guerra, E. (2024). *Clima social familiar y motivación laboral en trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Tipo de Investigación	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>Identificar es la relación entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación significativa entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>Hipótesis Especifica Hi1: Existe relación significativa entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>H01: No existe relación significativa entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>Hi2: Existe relación significativa entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>H02: No existe relación significativa entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores</p>	<p>Variable 01 Clima Social Familiar</p> <p>Dimensiones: Dimensión Relación Dimensión Desarrollo Dimensión Estabilidad</p> <p>Variable 01 Motivación laboral</p> <p>Indicadores: Desmotivación Regulación externa Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Enfoque Enfoque cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel Nivel correlacional</p> <p>Diseño Diseño experimental transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> OX M --> OY OX <--> r Relación OY </pre> </div> <p>Método de investigación Tipo básica</p> <p>Población 68 trabajadores</p>	<p>Técnica: Psicométrica</p> <p>Instrumentos: Escala del Clima Social Familiar – FES, elaborado por RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet; en 1993</p> <p>Escala de Comportamiento Organizacional 40- Motivación laboral, elaborado por Sebastián Echevarría en 2004.</p>

Grupo El Chanquesito, 2023?	de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023	en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023
¿Cuál es la relación entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023?	Conocer la relación entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023	<p>Hi3: Existe relación significativa entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p> <p>H03: No existe relación significativa entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023</p>

ANEXO 2

INSTRUMENTOS APLICADOS

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

Instrucciones:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros es falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

Preguntas	V	F
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	X	
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	X	
3. En nuestra familia peleamos mucho.	X	
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	X	
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	X	
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X	
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X	
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	X	
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.		X
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.		X
11. Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el rato.		X
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.		X
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.		X
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.		X
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.		X
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	X	

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. En mi casa no rezamos en familia.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra colera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Nos interesan poco las actividades culturales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. No creemos en el cielo o en el infierno.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales	X	
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	X	
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	X	
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.		X
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	X	
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	X	
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	X	
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	X	
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.	X	
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.		X
56. Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	X	
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	X	
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	X	X
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	X	
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	X	
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.	X	
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.		X
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	X	
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.	X	
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	X	
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	X	
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.	X	
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	X	
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	X	
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	X	
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.	X	

72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	X	
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	X	
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	✓	
75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	✓	
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.	✓	
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	✓	
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	✓	
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	✓	
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.	✓	
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	✓	
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	✓	
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	✓	
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	✓	
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	✓	
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literaria.	✓	
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	✓	
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	✓	
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	✓	
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.	✓	

ECO 40

La presente es una escala de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo.

Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.

Lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.

Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Recuerde que esta herramienta es un autoinforme psicométrico.

Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.

Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional

Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo

1: Total Desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	4: De Acuerdo	5: Total Acuerdo
---------------------------	---------------------	-----------------------------------	------------------	---------------------

Preguntas	1	2	3	4	5
01. Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
09. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
14. Contar con oportunidades de influir en los demás.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
16. Hacer cosas que influyan a otros	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17. Ocupar un puesto de prestigio.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
19. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
20. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
24. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
30. Tener oportunidades para ser muy conocido.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
31. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
34. Realizar un trabajo de alta calidad.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
36. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

Instrucciones:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros es falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

Preguntas	V	F
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	X	
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	X	
3. En nuestra familia peleamos mucho.	X	
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	X	
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	X	
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X	
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X	
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	X	
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	X	
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	X	
11. Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el rato.	X	
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	X	
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	X	
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	X	
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	X	
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	X	

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	<input checked="" type="checkbox"/>	
18. En mi casa no rezamos en familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	<input checked="" type="checkbox"/>	
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	<input checked="" type="checkbox"/>	
22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	<input checked="" type="checkbox"/>	
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	<input checked="" type="checkbox"/>	
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	<input checked="" type="checkbox"/>	
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.		<input checked="" type="checkbox"/>
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra colera.	<input checked="" type="checkbox"/>	
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	<input checked="" type="checkbox"/>	
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".		<input checked="" type="checkbox"/>
36. Nos interesan poco las actividades culturales.	<input checked="" type="checkbox"/>	
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
38. No creemos en el cielo o en el infierno.		<input checked="" type="checkbox"/>
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	<input checked="" type="checkbox"/>	
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	<input checked="" type="checkbox"/>	
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.	<input checked="" type="checkbox"/>	
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.		<input checked="" type="checkbox"/>
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	<input checked="" type="checkbox"/>	
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poquito mejor.		<input checked="" type="checkbox"/>

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales	<input checked="" type="checkbox"/>	
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	<input checked="" type="checkbox"/>	
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	<input checked="" type="checkbox"/>	
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	<input checked="" type="checkbox"/>	
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	<input checked="" type="checkbox"/>	
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.	<input checked="" type="checkbox"/>	
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	<input checked="" type="checkbox"/>	
56. Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	<input checked="" type="checkbox"/>	
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	<input checked="" type="checkbox"/>	
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.		<input checked="" type="checkbox"/>
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	<input checked="" type="checkbox"/>	
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	<input checked="" type="checkbox"/>	
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	<input checked="" type="checkbox"/>	
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	<input checked="" type="checkbox"/>	
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.		<input checked="" type="checkbox"/>
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.	<input checked="" type="checkbox"/>	
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	<input checked="" type="checkbox"/>	
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.	<input checked="" type="checkbox"/>	
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.	<input checked="" type="checkbox"/>	

72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	X	
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	X	
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	X	
75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	X	
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.		X
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.	X	
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	X	
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	X	
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.	X	
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	X	
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	X	
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	X	
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	X	
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	X	
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literaria.	X	
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	X	
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	X	
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.		X
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.		X

ECO 40

La presente es una escala de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo.
 Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.
 Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.
 Lo más importante es que responda con sinceridad.
 Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.
 Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.
 Recuerde que esta herramienta es un autoinforme psicométrico.
 Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.
 Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional
 Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo

1: Total Desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	4: De Acuerdo	5: Total Acuerdo
---------------------------	---------------------	-----------------------------------	------------------	---------------------

Preguntas	1	2	3	4	5
01. Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.	1	2	3	4	5
02. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.	1	2	3	4	5
03. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.	1	2	3	4	5
04. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.	1	2	3	4	5 NO
05. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.	1	2	3	4	5
06. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.	1	2	3	4	5
07. Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.	1	2	3	4	5
08. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.	1	2	3	4	5
09. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.	1	2	3	4	5
10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.	1	2	3	4	5
11. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.	1	2	3	4	5

12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	5
13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.	1	2	3	4	5
14. Contar con oportunidades de influir en los demás.	1	2	3	4	5
15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.	1	2	3	4	5
16. Hacer cosas que influyan a otros	1	2	3	4	5
17. Ocupar un puesto de prestigio.	1	2	3	4	5
18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.	1	2	3	4	5
19. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.	1	2	3	4	5
20. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.	1	2	3	4	5
21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.	1	2	3	4	5
22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.	1	2	3	4	5
23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	5
24. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.	1	2	3	4	5
25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.	1	2	3	4	5
26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.	1	2	3	4	5
27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.	1	2	3	4	5
28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.	1	2	3	4	5
29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.	1	2	3	4	5
30. Tener oportunidades para ser muy conocido.	1	2	3	4	5
31. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.	1	2	3	4	5
32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5
33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.	1	2	3	4	5
34. Realizar un trabajo de alta calidad.	1	2	3	4	5
35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.	1	2	3	4	5
36. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.	1	2	3	4	5

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

Instrucciones:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros es falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

Preguntas	V	F
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	X	
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	X	
3. En nuestra familia peleamos mucho.		X
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.		X
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	X	
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X	
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X	
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.		X
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.		X
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	X	
11. Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el rato.	X	
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	X	
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	X	
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.		X
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.		X
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)		X

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.		X
18. En mi casa no rezamos en familia.		X
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.		X
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.		X
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.		X
22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	X	
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	X	X
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.		X
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.		X
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.		X
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	X	
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.		X
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	X	
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	X	
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.	X	
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	X	
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra colera.		X
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.		X
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".		X
36. Nos interesan poco las actividades culturales.	X	
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.		X
38. No creemos en el cielo o en el infierno.	X	
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.		X
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.		X
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.		X
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	X	
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	X	
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	X	
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.	X	

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales	X	
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.		X
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	X	
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.		X
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.		X
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.		X
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.		X
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.		X
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.	X	
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	X	
56. Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.		X
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	X	
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.		X
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	X	
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.		X
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.	X	
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.		X
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	X	
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.		X
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	X	
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.		X
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.	X	
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.		X
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.	X	
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.		X
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.		X

72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	X	
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.		X
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	X	
75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	X	
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.		X
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.		X
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.		X
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.		X
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.		X
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	X	
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	X	
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	X	
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	X	
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.		X
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.		X
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	X	
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.		X
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	X	
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.		X

ECO 40

La presente es una escala de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo.
 Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.
 Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.
 Lo más importante es que responda con sinceridad.
 Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.
 Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.
 Recuerde que esta herramienta es un autoinforme psicométrico.
 Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.
 Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional
 Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo

1: Total Desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	4: De Acuerdo	5: Total Acuerdo
---------------------------	---------------------	-----------------------------------	------------------	---------------------

Preguntas	1	2	3	4	5
01. Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.	1	2	3	4	5
02. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.	1	2	3	4	5
03. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.	1	2	3	4	5
04. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.	1	2	3	4	5
05. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.	1	2	3	4	5
06. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.	1	2	3	4	5
07. Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.	1	2	3	4	5
08. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.	1	2	3	4	5
09. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.	1	2	3	4	5
10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.	1	2	3	4	5
11. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.	1	2	3	4	5

12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
14. Contar con oportunidades de influir en los demás.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
16. Hacer cosas que influyan a otros	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
17. Ocupar un puesto de prestigio.	1	2	3	4	5
18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
19. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
20. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
24. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
30. Tener oportunidades para ser muy conocido.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
31. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
34. Realizar un trabajo de alta calidad.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
36. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

Instrucciones:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros es falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

Preguntas	V	F
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. En nuestra familia peleamos mucho.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el rato.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	5
13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.	1	2	3	4	5
14. Contar con oportunidades de influir en los demás.	1	2	3	4	5
15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.	1	2	3	4	5
16. Hacer cosas que influyan a otros	1	2	3	4	5
17. Ocupar un puesto de prestigio.	1	2	3	4	5
18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.	1	2	3	4	5
19. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.	1	2	3	4	5
20. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.	1	2	3	4	5
21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.	1	2	3	4	5
22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.	1	2	3	4	5
23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	5
24. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.	1	2	3	4	5
25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.	1	2	3	4	5
26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.	1	2	3	4	5
27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.	1	2	3	4	5
28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.	1	2	3	4	5
29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.	1	2	3	4	5
30. Tener oportunidades para ser muy conocido.	1	2	3	4	5
31. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.	1	2	3	4	5
32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5
33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.	1	2	3	4	5
34. Realizar un trabajo de alta calidad.	1	2	3	4	5
35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.	1	2	3	4	5
36. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.	1	2	3	4	5

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales	<input checked="" type="checkbox"/>	
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	<input checked="" type="checkbox"/>	
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	<input checked="" type="checkbox"/>	
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.		<input checked="" type="checkbox"/>
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.		<input checked="" type="checkbox"/>
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.		<input checked="" type="checkbox"/>
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.		<input checked="" type="checkbox"/>
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.		<input checked="" type="checkbox"/>
56. Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.		<input checked="" type="checkbox"/>
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	<input checked="" type="checkbox"/>	
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	<input checked="" type="checkbox"/>	
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	<input checked="" type="checkbox"/>	
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	<input checked="" type="checkbox"/>	
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.		<input checked="" type="checkbox"/>
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.		<input checked="" type="checkbox"/>
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	<input checked="" type="checkbox"/>	
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.	<input checked="" type="checkbox"/>	
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.		<input checked="" type="checkbox"/>
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.		<input checked="" type="checkbox"/>
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.		<input checked="" type="checkbox"/>
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.	<input checked="" type="checkbox"/>	

72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	<input checked="" type="checkbox"/>	
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	<input checked="" type="checkbox"/>	
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	
75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.		<input checked="" type="checkbox"/>
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.		<input checked="" type="checkbox"/>
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.		<input checked="" type="checkbox"/>
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.		<input checked="" type="checkbox"/>
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.		<input checked="" type="checkbox"/>
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.		<input checked="" type="checkbox"/>
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.		<input checked="" type="checkbox"/>
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	<input checked="" type="checkbox"/>	
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.	<input checked="" type="checkbox"/>	
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	<input checked="" type="checkbox"/>	
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.		<input checked="" type="checkbox"/>
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	<input checked="" type="checkbox"/>	
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	<input checked="" type="checkbox"/>	
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.		<input checked="" type="checkbox"/>
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.		<input checked="" type="checkbox"/>

ECO 40

La presente es una escala de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo.
 Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.
 Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.
 Lo más importante es que responda con sinceridad.
 Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.
 Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.
 Recuerde que esta herramienta es un autoinforme psicométrico.
 Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.
 Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional
 Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo

1: Total Desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	4: De Acuerdo	5: Total Acuerdo
---------------------------	---------------------	-----------------------------------	------------------	---------------------

Preguntas	1	2	3	4	5
01. Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
09. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. En mi casa no rezamos en familia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra colera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
36. Nos interesan poco las actividades culturales.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. No creemos en el cielo o en el infierno.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

Instrucciones:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros es falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

Preguntas	V	F
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	X	
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.	X	
3. En nuestra familia peleamos mucho.	X	
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.	X	
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.		X
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.	X	
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	X	
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.	X	
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	X	
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.	X	
11. Muchas veces da la impresión de que en casa solo estamos pasando el rato.	X	
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.		X
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.		X
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	X	
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	X	
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc.)	X	

17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.	X	
18. En mi casa no rezamos en familia.	X	
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.	X	
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.	X	
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	X	
22. En mi familia es difícil "desahogarse" sin molestar a todos.	X	
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.		X
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.	X	
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.		X
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	X	
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.	X	
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.	X	
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	X	
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	X	
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.	X	
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.	X	
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra colera.	X	
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.		X
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y "que gane el mejor".		X
36. Nos interesan poco las actividades culturales.	X	
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.	X	
38. No creemos en el cielo o en el infierno.	X	
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.	X	
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.	X	
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.	X	
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.		X
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.		X
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	X	
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.	X	

46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales	X	
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.	X	
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	X	
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.	X	
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.	X	
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.	X	
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.	X	
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.	X	
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.	X	
55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	X	
56. Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	X	
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.	X	
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.	X	
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	X	
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.	X	
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.	X	
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	X	
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	X	
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.	X	
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.	X	
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.	X	
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.	X	
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	X	
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.		X
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.		X
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.	X	

72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	-	X
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.	X	
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.		X
75. "Primero es el trabajo, luego es la diversión" es una norma en mi familia.		X
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.		X
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertimos.		X
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.	X	
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.	X	
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.	X	
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.	X	
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.	X	
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.		X
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.		X
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.	X	
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literaria.	X	
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.	X	
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	X	
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.	X	
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya.		X

ECO 40

La presente es una escala de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo.

Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad.

Lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 36 ítems referidos a su comportamiento organizacional.

Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Recuerde que esta herramienta es un autoinforme psicométrico.

Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.

Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional

Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: Total acuerdo

1: Total Desacuerdo	2: En Desacuerdo	3: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	4: De Acuerdo	5: Total Acuerdo
----------------------------------	----------------------------	--	-------------------------	----------------------------

Preguntas	1	2	3	4	5
01. Mantener relaciones cordiales con otros empleados de la organización.	1	2	3	4	5
02. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.	1	2	3	4	5
03. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás.	1	2	3	4	5
04. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.	1	2	3	4	5
05. Contar con oportunidades para asumir responsabilidades y metas más retadoras.	1	2	3	4	5
06. Disponer de oportunidades para socializar con otros trabajadores de la organización.	1	2	3	4	5
07. Trazar metas y proyectos novedosos, excitantes y retadores.	1	2	3	4	5
08. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.	1	2	3	4	5
09. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.	1	2	3	4	5
10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen.	1	2	3	4	5
11. Tener la seguridad de que mi familia se encuentra en una buena situación financiera.	1	2	3	4	5

12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
14. Contar con oportunidades de influir en los demás.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
16. Hacer cosas que influyan a otros	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
17. Ocupar un puesto de prestigio.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
19. Poder trabajar con personas que son además buenos amigos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
20. Tener libertad para trabajar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
24. Ocupar un puesto de Gerencia del que dependa de mi un equipo de personas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
30. Tener oportunidades para ser muy conocido.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
31. Contar con oportunidades de ser miembro de un equipo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis posibilidades.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
34. Realizar un trabajo de alta calidad.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
36. Tener oportunidades de controlar una organización o un grupo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

ANEXO 3

SOLICITUD A LA EMPRESA



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huánuco, 20 de octubre de 2023

SEÑOR: LIC. JOSÍAS MANOLO AVALOS VILLEGAS

ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA GRUPO EL CHANQUESITO

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: "CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA GRUPO EL CHANQUESITO, HUÁNUCO, 2023"

Por la presente tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle la autorización del proyecto de investigación ya mencionado, el cual constara de la aplicación de la Escala de Clima Social Familiar – FES y la Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación laboral, en los trabajadores de la empresa que administra.

Espero que consideren mi solicitud y estén dispuestos a colaborar en este proyecto de investigación. Quedo a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que puedan necesitar.

Agradezco su tiempo y atención.

Adjunto:

- Plan de Aplicación
- Consentimiento Informado
- Escala de Clima Social Familiar – FES
- Escala de Comportamiento Organizacional 40 - Motivación laboral

Atentamente,

Eduardo Emanuel Quiñonez Guerra

ANEXO 4

PLAN DE EJECUCIÓN

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



**PLAN DE TRABAJO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

**“Clima Social Familiar y Motivación Laboral en
trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco,
2023”**

PRESENTADO POR:

AUTOR: BACH. QUIÑONEZ GUERRA, EDUARDO EMANUEL
ASESORA: MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES

HUÁNUCO – PERU
2023

PLAN DE TRABAJO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Proyecto de Investigación:

Clima Social Familiar y Motivación Laboral En trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023

1.2. Investigador:

Bach. Quiñonez Guerra, Eduardo Emanuel

1.3. Asesora:

Mg. Cyndi Melissa Cornejo Cervantes

1.4. Lugar de Ejecución

Empresa Grupo EL Chanquesito

II. FUNDAMENTACIÓN

La presente investigación brindara aportes teóricos, prácticos y metodológicos en la Psicología Organizacional, tal como lo describe los lineamientos de investigación de la Universidad de Huánuco.

Los aportes teóricos están dirigidos al campo de la Psicología Organizacional, buscando la posible relación a nivel estadístico entre Clima Social Familiar y Motivación Laboral, ampliar las bases conceptuales de ambos temas, servirá de base para futuras investigaciones dentro del campo y de la misma empresa. La relación teoría existente entre ambos temas se debe a que un favorable nivel de Clima Social Familiar afectara de manera positiva la percepción ante su entorno social en general y aplicado a un entorno laboral este seria manifestado en su motivación laboral.

Los resultados obtenidos en la presente investigación brindarán conocimientos a la Psicología Organizacional y servirán de base para crear acciones, proponer nuevas propuestas y tomar de decisiones a nivel Empresarial sobre los trabajadores de la empresa.

Por último, para la presente investigación, se utilizará dos instrumentos psicométricos, para la variable Clima Social Familiar la Escala del Clima Social Familiar (FES) y para la variable Motivación Laboral la Escala de Motivación por el trabajo (R-MAWS). Ambos instrumentos con validez y confidencialidad óptimas.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

- ✓ Establecer la relación entre el Clima Social Familiar y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación entre la Dimensión Relación y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.
- ✓ Identificar es la relación entre la Dimensión Desarrollo y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.
- ✓ Estimar la relación entre la Dimensión Estabilidad y la Motivación Laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, 2023.

IV. CRONOGRAMA

Actividad	Acciones	Fecha	Hora	Responsable
Coordinar con el administrador de la empresa "Grupo El Chanquesito"	Presentar la solicitud	10/10/2023	11:00 am	El investigador
Recolección de datos	Aplicación de los instrumentos psicológicos	21/10/2021 22/10/2021	9:00 am – 12:00 pm	El investigador
Actividad de agradecimiento	Palabras de agradecimiento y entrega de un pequeño reforzador comestible	21/10/2021 22/10/2021	9:00 am – 12:00 pm	El investigador

V. PRESUPUESTO

RECURSOS MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Impresión Consentimiento Informado	Unidad	69 hojas	S/. 0.10	S/. 6.90
Impresión FES	Unidad	207 hojas	S/. 0.10	S/. 20.70
Impresión ECO 40	Unidad	138 hojas	S/. 0.10	S/. 13.80
Archivador	Unidad	1	S/. 8.00	S/. 8.00
Folder simple	Unidad	1	S/. 4.00	S/. 4.00
Caja de lapicero	Unidad	1	S/. 25.00	S/. 25.00
Caja de frunas	Unidad	2	S/. 60.00	S/. 60.00
Total				S/. 138.4



Bach. Eduardo Emanuel, Quiñonez Guerra
DNI N° 776378000

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

AUTORIZACIÓN

El administrador de la empresa Grupo el Chanquesito que al final suscribe:

Brinda la Autorización:

Que habiendo presentado el Sr. Eduardo Emanuel Quiñonez Guerra, identificado con DNI N°: 76378000, la solicitud de Autorización para la ejecución de su proyecto de Tesis "Clima Social Familiar y Motivación Laboral en trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023.

Me complace otorgarle la autorización correspondiente para llevar a cabo su proyecto de tesis en nuestra empresa los días 21 y 22 de octubre de 2023. Pudiendo aplicar su Instrumentos

Le agradecemos por elegir nuestra empresa para su proyecto y le deseamos éxito en su investigación.

Huánuco, 20 de octubre de 2023



Ing. Josías Manolo Avalos Villegas
ADMINISTRADOR
GRUPO EL CHANQUESITO

Jr. Abtao #1017 – Huánuco – Calle “C” Lt. R Mz. R - Huancayo
Telefono: +51 62 623327
grupo.el.chanquesito@gmail.com

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: "Clima Social Familiar y Motivación Laboral en trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023"

Investigador: Bach. Quiñonez Guerra Eduardo Emanuel

Yo, Josías Mando Avalos Villegas, identificado con DNI N°: 71431405 doy mi consentimiento voluntario para participar en la investigación mencionada anteriormente. Entiendo y acepto lo siguiente:

- He recibido información detallada sobre el propósito de la investigación, que es estudiar el clima social familiar y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito en Huánuco en el año 2023.
- Comprendo que mi participación en esta investigación implicará responder a preguntas y proporcionar información relacionada con mi entorno familiar y mi motivación laboral.
- Se me ha informado que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- Se me ha asegurado que mi información se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Mi nombre y datos personales no serán divulgados.
- Entiendo que el investigador, estará disponible para responder a cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir durante el estudio; y podre contactarlo al número de celular 959 795 567.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier duda que pueda tener sobre mi participación en esta investigación.
- Acepto libremente participar en esta investigación y doy mi consentimiento para que mis respuestas sean utilizadas para los fines de esta.

Firma del participante: _____

Fecha: 22/10/23

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA
INVESTIGACIÓN**


**Título de la Investigación: "Clima Social Familiar y Motivación Laboral en
trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023"**

Investigador: Bach. Quiñonez Guerra Eduardo Emanuel

Yo, Ruth Leonore Rivera Tucto, identificado con DNI N°:
72485309 doy mi consentimiento voluntario para participar en la investigación
mencionada anteriormente. Entiendo y acepto lo siguiente:

- He recibido información detallada sobre el propósito de la investigación, que es estudiar el clima social familiar y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito en Huánuco en el año 2023.
- Comprendo que mi participación en esta investigación implicará responder a preguntas y proporcionar información relacionada con mi entorno familiar y mi motivación laboral.
- Se me ha informado que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- Se me ha asegurado que mi información se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Mi nombre y datos personales no serán divulgados.
- Entiendo que el investigador, estará disponible para responder a cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir durante el estudio; y podre contactarlo al número de celular 959 795 567.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier duda que pueda tener sobre mi participación en esta investigación.
- Acepto libremente participar en esta investigación y doy mi consentimiento para que mis respuestas sean utilizadas para los fines de esta.

Firma del participante: _____



Fecha: 21/10/23

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA
INVESTIGACIÓN**

**Título de la Investigación: "Clima Social Familiar y Motivación Laboral en
trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023"**

Investigador: Bach. Quiñonez Guerra Eduardo Emanuel

Yo, Camargo Valentin, Cesar Jefferson, identificado con DNI N°:
74533669 doy mi consentimiento voluntario para participar en la investigación
mencionada anteriormente. Entiendo y acepto lo siguiente:

- He recibido información detallada sobre el propósito de la investigación, que es estudiar el clima social familiar y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito en Huánuco en el año 2023.
- Comprendo que mi participación en esta investigación implicará responder a preguntas y proporcionar información relacionada con mi entorno familiar y mi motivación laboral.
- Se me ha informado que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- Se me ha asegurado que mi información se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Mi nombre y datos personales no serán divulgados.
- Entiendo que el investigador, estará disponible para responder a cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir durante el estudio; y podre contactarlo al número de celular 959 795 567.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier duda que pueda tener sobre mi participación en esta investigación.
- Acepto libremente participar en esta investigación y doy mi consentimiento para que mis respuestas sean utilizadas para los fines de esta.

Firma del participante: 

Fecha: 22/10/2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA
INVESTIGACIÓN**

**Título de la Investigación: "Clima Social Familiar y Motivación Laboral en
trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023"**

Investigador: Bach. Quiñonez Guerra Eduardo Emanuel

Yo, Luis Miguel Oseda Bardales, identificado con DNI N°:
81342505 doy mi consentimiento voluntario para participar en la investigación
mencionada anteriormente. Entiendo y acepto lo siguiente:

- He recibido información detallada sobre el propósito de la investigación, que es estudiar el clima social familiar y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito en Huánuco en el año 2023.
- Comprendo que mi participación en esta investigación implicará responder a preguntas y proporcionar información relacionada con mi entorno familiar y mi motivación laboral.
- Se me ha informado que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- Se me ha asegurado que mi información se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Mi nombre y datos personales no serán divulgados.
- Entiendo que el investigador, estará disponible para responder a cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir durante el estudio; y podre contactarlo al número de celular 959 795 567.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier duda que pueda tener sobre mi participación en esta investigación.
- Acepto libremente participar en esta investigación y doy mi consentimiento para que mis respuestas sean utilizadas para los fines de esta.

Firma del participante: _____

Fecha: 22/10/2023

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA
INVESTIGACIÓN**

**Título de la Investigación: "Clima Social Familiar y Motivación Laboral en
trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito, Huánuco, 2023"**

Investigador: Bach. Quiñonez Guerra Eduardo Emanuel

Yo, Tineo Trinidad Doris Yessenia, identificado con DNI N°:
26359822 doy mi consentimiento voluntario para participar en la investigación
mencionada anteriormente. Entiendo y acepto lo siguiente:

- He recibido información detallada sobre el propósito de la investigación, que es estudiar el clima social familiar y su relación con la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Grupo El Chanquesito en Huánuco en el año 2023.
- Comprendo que mi participación en esta investigación implicará responder a preguntas y proporcionar información relacionada con mi entorno familiar y mi motivación laboral.
- Se me ha informado que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- Se me ha asegurado que mi información se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación. Mi nombre y datos personales no serán divulgados.
- Entiendo que el investigador, estará disponible para responder a cualquier pregunta o inquietud que pueda surgir durante el estudio; y podre contactarlo al número de celular 959 795 567.
- He tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar cualquier duda que pueda tener sobre mi participación en esta investigación.
- Acepto libremente participar en esta investigación y doy mi consentimiento para que mis respuestas sean utilizadas para los fines de esta.

Firma del participante: _____



Fecha: 21-10-2023

ANEXO 7

FOTOGRAFÍAS

