



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CAMANTI, CUSCO-2020

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. GUTIERREZ ZAVALA YESICA
Bach. FUENTES ORE ADA ANGELICA
LIMA-PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

DRA. CHIRINOS GASTELU TERESA GIOVANNA

JURADO EXAMINADOR

DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE

Vocal

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre Javier Gutiérrez Condori, QEPD 25/03/2021; quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo, porque muchos de mis logros te los debo a ti, por haberme forjado como la persona que soy, por ser la luz en los momentos oscuros, la esperanza en mis malos momentos y el coraje cuando el miedo me superaba, te amo papa, un abrazo hasta el cielo.

Yesica Gutiérrez Zavala

A Dios, por brindarme salud y permitir haber llegado hasta aquí; a mi madrecita Dalmira Orè Aroni y a mi papito que esta en el cielo Jorge Fuentes Yabar por su amor y apoyo incondicional en el transcurso de mi vida, desarrollo personal y profesional.

Asimismo a mi princesa Shanniet Fernanda Linares Fuentes por ser mi motor e inspiracion constante, a mi amado esposo Harley Fenando Linares Quispe por su amor y apoyo emocional. Finalmente a mis hermanos Jessica Gloria y Jorge por su apoyo y amor fraternal.

Ada Angelica Fuentes Orè.

AGRADECIMIENTO

A mi madre Angélica, por el esfuerzo, dedicación, paciencia, por su confianza y por todo lo que me ha dado a lo largo de mi carrera y de mi vida.

A mi madrina Amanda, por su apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado y fue de gran apoyo en momentos, en que mi vida pasaba por el dolor de haber perdido a mi padre.

A mis hermanos por todo el apoyo brindado, siempre me motivaron para culminar este objetivo trazado y a mis sobrinos, Zaid, Lian e Iker que son la razón de mi vivir.

Primeramente doy gracias a Dios por permitirme culminar mi carrera profesional.

Agradecimiento especial a mi madre Dalmira Ore Aroni, a mi suegra Silvia Quispe Vargas por brindarme su apoyo durante mi formación académica.

Finalmente; mi agradecimiento profundo a mi asesora de tesis Dra. Teresa Gioavanna Chirinos Gastelu.

Ada Angelica Fuentes Orè.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación con el tema: “Clima social familiar y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Camanti, Cusco-2020”, tiene como objetivo determinar si el clima social familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti departamento de Cusco; y según lo antes expuesto, proponer soluciones que permitan mejor en el corto plazo la situación que viene atravesando.

El método utilizado abarca a una población de 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares de la Municipalidad de Camanti, se utilizó la metodología de Investigación aplicada y de diseño descriptivo correlacional no experimental. Se hizo un análisis de ponderación de porcentajes y de esta manera se obtienen resultados que nos permiten conocer los principales factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Municipalidad de Camanti en Cusco, siendo que de toda la muestra solo el 5% de los trabajadores tienen un nivel bueno de clima laboral, mientras que el 15% tiene un nivel regular, y por ende el 80% de trabajadores tienen un nivel malo. Brindando de esa forma una preocupación en el desempeño de los trabajadores dentro de la institución donde se labora. “La evaluación del desempeño laboral no se puede restringir a la opinión superficial respecto del comportamiento funcional de la persona; sino que es preciso encontrar las causas e intervenir en ellas” (Chiavenato, 2011).

Finalmente, los resultados obtenidos que la investigación proporciona demuestran que se encontró correlación perfecta y positiva entre el clima social-familiar y el desempeño laboral, siendo el resultado alcanzado el valor de +1; lo que indica que el rendimiento se va a relacionar con el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Municipalidad de Camanti en Cusco, donde según el análisis se espera que el 50% de los trabajadores al 2022 tengan una mejor relación, y por ende el clima laboral se incremente, es por ello la necesidad de implementar las herramientas de trabajo.

Palabras clave: Clima socio-familiar, rendimiento y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work with the theme: "Family social climate and its influence on the work performance of the administrative staff of the District Municipality of Camanti, Cusco-2020", aims to determine if the family social climate influences the work performance of the administrative staff of the district municipality of Camanti, department of Cusco; and according to the above, propose solutions that better allow the situation that has been going through in the short term.

The method used covers a population of 44 workers, professionals, technicians and auxiliaries of the Municipality of Camanti, the methodology of applied research and non-experimental correlational descriptive design was used. A weighting analysis of percentages was made and in this way results are obtained that allow us to know the main factors that affect the work performance of human talent in the administrative area in the Municipality of Camanti in Cusco, being that of the entire sample only 5 % of workers have a good level of work environment, while 15% have a regular level, and therefore 80% of workers have a bad level. Thus providing a concern in the performance of workers within the institution where they work. "The evaluation of job performance cannot be restricted to a superficial opinion regarding the functional behavior of the person; but it is necessary to find the causes and intervene in them" (Chiavenato, 2011).

Finally, the results obtained that the research provides show that a perfect and positive correlation was found between the social-family climate and work performance, the result being the value of +1; which indicates that the performance will be related to the work performance of the human talent of the administrative area in the Municipality of Camanti in Cusco, where according to the analysis it is expected that 50% of the workers by 2022 will have a better relationship, and therefore therefore the work environment increases, which is why the need to implement work tools. To strengthen the working environment of the workers, since 49% of the workers, according to the analysis, it is observed that they have a bad working environment within the institution.

Keywords: Socio-family climate, performance and job performance.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planeamiento del Problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas Específicos.....	18
1.3. Justificación del Estudio.....	18
1.3.1. Justificación Práctica.....	18
1.3.2. Justificación Teórica.....	19
1.3.3. Justificación Social.....	19
1.3.4. Justificación Metodología.....	19
1.3.5. Justificación Económica.....	19
1.4. Objetivo de la Investigación.....	19
1.4.1. Objetivos General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	24
2.2. Bases teóricas de las Variables.....	27
2.2.1. Variable 1. Clima social familiar.....	27
2.2.1.1. Características del Clima Social Familiar.....	28

2.2.1.2. Importancia del Clima Social Familiar	30
2.2.1.3. Dimensiones de Clima Social y Familiar	31
2.2.1.3.1. Dimensión 1: Relaciones Familiares.....	31
2.2.1.3.2. Indicadores de la dimensión de Relaciones Familiares.....	32
2.2.1.4. Dimensiones 2: Desarrollo familiar	33
2.2.1.4.1 Indicadores de la dimensión de desarrollo familiar.....	34
2.2.1.5. Dimensiones 3: Estabilidad familiar.....	36
2.2.1.5.1 Indicadores de la Dimensión de estabilidad familiar.....	36
2.2.2. Variable 2. Desempeño laboral.....	37
2.2.2.1. Elementos del desempeño laboral.....	38
2.2.2.1. Dimensión 1: Calidad de Trabajo.....	39
2.2.2.1.1. Indicadores de la dimensión de Calidad de Trabajo.....	39
2.2.2.2. Dimensión 2: Responsabilidad.....	40
2.2.2.2.1. Indicadores de la dimensión de responsabilidad	40
2.2.2.3. Dimensión 3: Trabajo en Equipo.....	41
2.2.2.3.1. Indicadores de la dimensión de trabajo en equipo.....	42
2.3. Definición de términos básicos.....	42
2.4. Desempeño laboral.....	44
III. MÉTODOS Y MATERIALES	46
3.1. Hipótesis de la Investigación.....	46
3.1.1. Hipótesis General.	46
3.1.2. Hipótesis Específico.....	46
3.2. Variable de Estudio.	46
3.2.1. Definición conceptual.....	46
3.2.2 Definición operacional.....	47
3.3. Tipo y nivel de la Investigación.	47
3.3.1. Tipo de Investigación.....	47
3.3.2. Nivel de Investigación	48
3.4. Diseño de la Investigación	48
3.5. Población y muestra de estudio.	49
3.5.1. Población (P)	49
3.5.2. Muestra (M).....	49
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49

3.6.1. Técnicas de recolección de datos	49
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	49
3.6.3. Validación de instrumentos	50
3.7. Métodos de análisis de datos	51
3.8. Aspectos éticos.	51
IV. RESULTADOS.....	53
4.1. Descripción de los resultados de la variable: clima social familiar	53
4.2. Potencial de los resultados según las dimensiones de la variable clima social – familiar.....	54
4.3. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral	57
4.4. Resultados inferenciales	59
4.4.1. Prueba de normalidad de la variable	59
4.4.2. Prueba de hipótesis general	60
4.4.3. Prueba de la primera hipótesis específica.....	61
4.4.4. Prueba de la segunda hipótesis específica.	62
4.4.5. Prueba de la tercera hipótesis específica.....	63
V. DISCUSIÓN	64
VI. CONCLUSIONES.....	67
VII. RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	78
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	79
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	81
Anexo 3. Instrumentos.....	83
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	85
Anexo 5: Matriz de Datos.....	88
Anexo 6: Propuesta de valor.....	90

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Operacional.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 2. Juicio de expertos sobre validez del instrumento.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 3. Instrumentos de confiabilidad.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 4. Grado de relación según coeficiente de correlación.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes del personal.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 6. Distribución de frecuencia y porcentajes del personal Administrativo. ...</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 7. Niveles de la dimensión desarrollo familiar.</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 8. Niveles de la dimensión estabilidad familiar.</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 9. Niveles del desempeño laboral.</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 10. Niveles del desempeño laboral.</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 11. Prueba de estadística paramétrica Kolmogorov-Smirnov.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 12. Coeficiente de correlación y significación entre las variables clima social-familiar.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 13. Coeficiente de correlación y significación entre las relaciones y desempeño laboral.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 14. Coeficiente de correlación y significación entre las dimensiones y desempeño laboral.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 15. Coeficiente de correlación y significación entre las dimension estabilidad y desempeño laboral.....</i>	<i>63</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i>	Diagrama del diseño correlacional.....	48
<i>Figura 2.</i>	Distribución porcentual de la variable clima social familiar.	53
<i>Figura 3.</i>	Distribución porcentual de los niveles de la dimensión relaciones familiares.	54
<i>Figura 4.</i>	Distribución porcentual de los niveles de la dimensión desarrollo familiar.	55
<i>Figura 5.</i>	Distribución porcentual de los niveles de la dimensión estabilidad familiar.	56
<i>Figura 6.</i>	Distribución porcentual de los niveles de la dimensión laboral.	57
<i>Figura 7.</i>	Distribución porcentual de los niveles del clima social familiar y desempeño laboral.	58

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas como las municipalidades requieren de los trabajadores administrativos para alcanzar sus objetivos organizacionales, es por ello que las instituciones están constituidas por personas que buscan un objetivo común; buscando la motivación ya que es un elemento fundamental, el factor socio-familiar y su influencia en el desempeño laboral es primordial para el rendimiento de sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización en este caso en los municipios, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. En cuanto al desempeño laboral (Montejo A., 2009), define “el desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para lograr los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de competencias de cada individuo y nivel de contribución a la empresa”. Se entiende que el desempeño laboral es el resultado de lo que una persona piensa y siente esto según el clima socio-familiar por lo que está atravesando, esto es dado por algunos factores que influyen en sus acciones para el logro de los objetivos donde desarrolla sus habilidades para conseguir el compromiso con la organización.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si el clima social familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación.

La presente tesis se compone por siete capítulos los cuales se mencionan a continuación:

Capítulo I: Problema de la Investigación: En el presente capítulo se desarrolla el Planteamiento del problema desarrollando el ámbito internacional, nacional, y local asimismo la Formulación del problema que tiene el problema general y específico. La Justificación: Teórica, Práctica, social, Metodológica, Económica. Seguimiento de Objetivo general y específico.

Capítulo II: Marco Teórico: Está compuesta por los antecedentes Nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables y las definiciones de términos básicos.

Capítulo III: Métodos y Materiales: Se presenta Hipótesis General, Hipótesis Específico, las Variables de estudio que incluye Definición conceptual y Operacional. Tipo y nivel de Investigación, diseño de la Investigación, Población y muestra del estudio, Técnicas e instrumentos de recolección de datos que se ha utilizado en la presente investigación, validación de instrumentos, confiabilidad de instrumento, métodos y análisis de datos y Aspectos éticos del estudio.

Capítulo IV: Resultados: Se tienen los resultados de nuestra investigación, después de haber realizado el trabajo In situ, con la aplicación de instrumentos para las variables clima social familiar y desempeño laboral, se llegaron a diferentes resultados del rendimiento en el ámbito laboral.

Capítulo V: Discusión: En esta parte se realizaría la discusión de los antecedentes con los resultados obtenidos de la estadística, para hallar diferencias o similitudes.

Capítulo VI: Conclusiones: Se tienen las conclusiones de la presente investigación. En la cual se demuestra a que resultados se llegó utilizando los distintos métodos.

Capítulo VII: Recomendaciones: Se presenta las recomendaciones que se llegaron en razón de las conclusiones, y de la misma forma brindar las sugerencias para mejorar el desempeño laboral en la institución.

Para finalizar la presente tesis se realizó las referencias bibliográficas como los correspondientes anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la coyuntura que el país se encuentra actualmente, es muy complicado realizar un análisis del sector público con respecto al clima laboral, ya que la pandemia del COVID 19, ocasiono que muchas personas convivan más en el día a día, es por ello la necesidad de investigar la realidad de los trabajadores en el sector público específicamente en la municipalidad distrital de Camanti, si realmente la familia es influyente en el rendimiento laboral.

1.1. Planeamiento del Problema.

En la primera parte se da a conocer el problema de la investigación es así que se tiene que partir de una pregunta. Por ende, para Otzen et al. (2017) siempre se tiene que dar tiempo para poder plantear una pregunta de investigación, y de esta forma se tendrá el objetivo y se podrá realizar la justificación de la investigación.

De acuerdo al estudio Preparing for take-off, la cifra de rotación de personal a nivel mundial tuvo un incremento significativo del 23% entre los años 2013 y el 2018. Una de las soluciones de mayor impacto es la mejora continua del clima laboral en las distintas entidades, ya que sin duda alguna el clima laboral influye directamente en el rendimiento de cada colaborador.

A nivel Internacional, se tiene el problema del desempeño laboral, pero también es cierto que muchos países implementaron nuevas estrategias de clima laboral, de esa forma mejoraron los rendimientos, un ejemplo muy claro los países asiáticos por su cultura tienen a ser más responsables y dedicados en su trabajo, sin descuidar el clima familiar que por ser una cultura social de muchas creencias tradicionales, buscar optimizar sus tiempos.

Hay muchos países que están innovando sus procesos de trabajo, de la mano de la tecnología que hoy en día es un aliado fundamental para mejorar sus procesos dentro del ámbito laboral. Países como Brasil y México, china, donde su mano de obra es muy baja remunerativamente, hace que la demanda sea muy alta, por ello la competencia es más alta.

El clima familiar que existe en el país, se presenta como problema crítico generándose el deterioro del mismo, generando así una causa y efecto con

respecto del incremento en situaciones de problemáticas en las familias, así como la alteración en la estructura familiar o tipo de familia por el alejamiento de uno de los progenitores, el cual implica la necesidad de una figura paterna para el comportamiento del grupo familiar, el dialogo en la familiar es fundamental en la educación de los hijos, todos estos hechos produce una desestabilización en el proceso de cambios y transformación del adolescente y esto causa confusiones. Asimismo, para Álvarez y Barreto (2020) definen que el clima familiar se encuentra relacionada dentro del círculo familiar donde los miembros de la familia y ellos actúan dentro de la misma. Es así que esta afirmación es la correcta, ya que el clima familiar muchas veces conlleva a todos los integrantes de la familia, buscando fomentar un desarrollo social positivo.

En el Perú se considera que existen agentes que ocasionan un deterioro en la adecuada dinámica social-familiar, posiblemente asociados a su satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Puesto que la presencia de estas dos variables en los trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Camanti en Cusco, son muy importantes en su desempeño laboral, debemos considerar entonces que posiblemente la satisfacción laboral, se encuentre asociada a las características del clima social familiar. Ya que esta va influenciar directamente en el rendimiento del personal, haciendo más efectiva el involucramiento de los tramites dentro de la municipalidad.

El planeamiento llevando a un ámbito local, específicamente en la Municipalidad Distrital de Camanti de la Provincia de Quispicanchi, Región de Cusco, se observa que los trabajadores del área administrativa tienen algunos inconvenientes para poder desarrollar sus actividades diarias, estos lleva a problemas sociales, poca interrelación entre sí, falta de comunicación con las demás áreas, excesiva carga laboral y fatiga, lo antes mencionado son factores que intervienen en el desempeño de sus labores que trasciende en el desarrollo de la Municipalidad de Camanti; hasta hace algunos años, la preocupación de las entidades públicas por los trabajadores se reducía a cumplir con unos mínimos normativos en materia laboral, tales como el pago oportuno de salarios o cierto

número de horas a trabajar por semana y poco a poco esta preocupación fue direccionándose hacia los riesgos físicos y ambientales en el trabajo en general.

Según estos factores sociales que vienen atravesando los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Camanti en la Provincia de Quispicanchi, Región de Cusco, se considera que la atención psicológica debe concentrarse en la salud mental ya que el estrés provocado por el clima social familiar es un factor que repercute en la salud física y por consiguiente en el rendimiento laboral en sus actividades como trabajadores.

En la actualidad se puede observar el riesgo social familiar y sus consecuencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los trabajadores, las entidades públicas están cada vez más interesadas en identificar las causas, prevenirlas y controlarlas.

La consideración de los problemas sociales y familiares repercuten en la salud mental y la necesidad de que esta sea promovida en los lugares de trabajo. Ello ha supuesto una concepción de la prevención de los riesgos laborales que incluye los llamados riesgos psicosociales. Ha llevado también a la consideración de los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos. Hoy en día es fundamental que las entidades públicas se preocupen por conocer qué es lo que motiva a sus empleados a dar lo mejor de sí en sus actividades laborales, analizando el comportamiento social y familiar; el comportamiento de los trabajadores trae como consecuencia que origine un ambiente que afectara tanto a los empleados como a los objetivos del mismo Municipio de Camanti, con ello se pretende lograr un modelo de trabajo dentro de la Municipalidad.

La visión de la Municipalidad Distrital de Camanti es “Al 2022, la municipalidad Distrital de Camanti será líder a nivel de la Provincia de Quispicanchi y uno de los mejores a nivel de la Región del Cusco y serán reconocido por sus servicios públicos, salud y ecología”. Es en ese sentido que la presente tesis de investigación busca brindar un análisis efusivo del desempeño

laboral de la municipalidad, ya que, para lograr la visión de la municipalidad de ser líder a nivel provincial, en servicios públicos, los trabajadores tienen que lograr un desempeño laboral de más del 90%.

Para poder llegar a cumplir las metas que se trazaron como institución. Es necesario identificar las causas del mal clima laboral que actualmente está teniendo dentro de la municipalidad de Camanti, para que con ello poder identificarlas y brindar herramientas de corrección. La falta de coordinación entre los trabajadores muchas veces genera que los trámites administrativos se encuentren entrapados en las diferentes oficinas, lo que ocasiona un malestar en la población Camantina.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la influencia del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿Cuál es la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020?

¿Cuál es la influencia del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020?

¿Cuál es la influencia de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020?

1.3. Justificación del Estudio.

1.3.1. Justificación Práctica.

Servirá para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad a través de un diálogo efectivo que mejore las comunicaciones entre el personal directivo y gerencial haciendo los procesos más efectivos, dinámicos, pero sobre todo competentes que contribuyan a la mejora de su personal y de la entidad objeto de estudio.

1.3.2. Justificación Teórica.

Esta investigación aporta las nociones básicas elementales, sustentadas por fuentes bibliográficas, electrónicas, y demás sitios de interés que podrán facilitar el acceso más oportuno a la información, estableciendo posturas que nos permitan desarrollar las variables objeto de estudio, y contribuir a la mejora del clima y desarrollo organizacional de la municipalidad distrital de Camanti.

1.3.3. Justificación Social.

Fortalecerá los vínculos familiares entre los trabajadores porque podrán tener un clima laboral armonioso cimentado en una comunicación asertiva entre ellos, desarrollando el liderazgo gerencial de la municipalidad distrital de Camanti, automatizando el desempeño laboral de los trabajadores logrando que crezcan como familia y trabajadores asumiendo nuevas responsabilidades y desafíos.

1.3.4. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente por que se apoya en el método científico, y es de investigación de tipo aplicada, por que solucionan problemas prácticos, se formulan hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad, de alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y el instrumento a utilizar será el cuestionario por que se encuestará a 44 trabajadores administrativos.

1.3.5. Justificación Económica.

Se justifica en el aspecto económico por que evalúa el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Camanti, si los trabajadores se encuentran motivados, para que puedan cumplir sus metas que se trazan hasta fin de año.

1.4. Objetivo de la Investigación.

1.4.1. Objetivos General.

Determinar si el clima social familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Determinar si las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

Determinar si el desarrollo familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

Determinar si la estabilidad familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

II. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Pastor (2018) en su investigación titulada “Clima Organizacional Y Desempeño laboral en Trabajadores Administrativos de Una Empresa Privada De Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017”, tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, de la carrera de administración, facultad de ciencias empresariales, en la Universidad San Ignacio de Loyola, y tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

La investigación es aplicada al estudio prospectivo, transversal y correlacional, se tomó como muestra a la empresa Peruana de Combustibles (PECSA) laboran actualmente 280 trabajadores administrativos. Para el cálculo de tamaño de muestra se utilizó la fórmula estadística para una población finita, mediante la cual se obtuvo una muestra de 162 unidades de estudios y el tipo de muestreo fue probabilístico y la técnica que se utilizó fue muestreo aleatorio simple estratificado, se tuvo como conclusión la existencia de una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017.

Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa.

Serpa, (2019) en su investigación titulada “Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017”. Tesis para optar el grado académico de maestro en trabajo social, con mención en gestión de recursos humanos, de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y tiene como objetivo general es identificar la relación existente entre el desempeño

laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017.

La metodología que se trabajó con el tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, nivel de investigación relacional, el enfoque fue cuantitativo y la población fue de 50 colaboradores siendo la muestra censal donde se hallaron los resultados. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron encuestas validadas y la observación; las que se han procesado y permitió tener los resultados

En Conclusión, existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a que la correlación de Spearman arrojó un valor de 0,949 representando por lo que se tiene una correlación positiva muy alta.

Torres, (2020) en su investigación titulada “Gestión Del Recurso Humano Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Servicio De Urología Hospital Policía Nacional Del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019”. Tesis para optar al grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud, de la facultad de Medicina Humana de la Universidad de San Martín de Porres, y tiene como objetivo: Identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz 2019. Metodología: Investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal, correlacional y prospectivo. Se consideró a toda la población para el estudio, 50 trabajadores en el servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz.

La técnica de recolección fue la encuesta. Para el análisis de datos se utilizó la prueba de Correlación de Spearman. Resultados: La edad promedio de los trabajadores fue 40.28 años, el 50% fueron varones y el otro 50%, mujeres; además, el 36% tenía más de 10 años laborando.

Conclusiones: la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz están relacionados significativamente.

Quispe y Taber (2020) en su investigación titulado, “Clima Laboral Y Clima Social Familiar En Profesores Y Personal Administrativo De La Institución Educativa

Pública 9 De Diciembre -Ayacucho, 2020”, tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, facultad de ciencias de la salud, Universidad Autónoma de Ica, Perú, y tuvo como objetivo el estudio del Clima Laboral y el Clima Social Familiar, La investigación se realizó, usando los instrumentos de medición, como el “Test de Clima Laboral” de Sonia Palma, y la Escala de Clima Social Familiar (FES) de R.H. Moos.

La investigación tuvo como diseño metodológico un tipo descriptivo, correlacional con un diseño transversal. La población evaluada comprende a profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública “9 de diciembre” del departamento de Ayacucho de la ciudad de Huamanga, con una población evaluada de 110 personas. Posteriormente se obtuvo los resultados, en donde se llegó a la conclusión que, el Clima Laboral y el Clima Social Familiar no tienen relación significativa en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre, Ayacucho, 2020.

Ramos (2021) en su investigación titulada, “Relación entre el clima social familiar y autoestima en estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Santa María Reyna – Huancayo”, tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima social familiar y la autoestima en las estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado de educación secundaria del mencionado colegio.

La muestra de esta investigación asciende a 192 estudiantes del sexo femenino, que oscilan entre 13 y 17 años de edad. Se utilizó el método científico, el diseño fue no experimental transaccional – correlacional; y es de tipo descriptivo. Se aplicó la escala de clima social familiar de Rudolf H. Moos y el cuestionario de autoestima de Stanley Coopersmith.

Los resultados señalan que existe una relación entre clima social familiar y autoestima con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.878. Asimismo, el nivel de clima social familiar es medio con un 49%. El nivel de autoestima de las estudiantes es promedio con un 41.7%. La relación del clima social familiar medio

y la autoestima promedio es mayor con un 23%. Se observa que a mejor clima social familiar mayor será la autoestima de las estudiantes.

2.1.2. Antecedentes Internacionales.

Rosales et al. (2017) “Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador”. De la facultad de los estudios realizados en las instituciones de educación superior permiten obtener información importante sobre el desempeño profesional. La presente tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral y establecer correlación entre este constructo y factores extrínsecos que pueden intervenir en esta.

El trabajo clasifica como descriptivo correlacional, probabilístico y no experimental. La población registra 1207 profesionales y la muestra calculada fue de 307. Se emplearon métodos teóricos y empírico tales como: análisis síntesis, histórico lógico, revisión bibliográfica, encuesta y, para el procesamiento estadístico, la prueba Chi Cuadrado en el caso de cruces de variables cualitativas. Se concluyó que existe una fuerte correlación entre la variable dependiente y las variables: salarios, cargos desempeñados y los sectores de empleo; débil la existente entre la satisfacción y el rendimiento académico. Se recomienda que se realice un estudio para una muestra más extensa, con el modelo integrador de satisfacción y que se desarrollen estrategias desde la etapa de formación pre gradual para contribuir a mantener altos los niveles en los grupos profesionales graduados de psicología.

Melian, (2017) en su investigación “La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo”. Tesis para obtener el doctorado en psicología de los recursos humanos, de la facultad de psicología, Vniversitat de Valencia, tiene como objetivo contrastar empíricamente un modelo que analice la relación entre la cultura de mercado del modelo de los valores en competencia (Quinn y Rohrbaugh, 1983) y el rendimiento en las unidades de trabajo. Y la muestra estuvo compuesta por los empleados de las oficinas de una entidad bancaria de Uruguay, y el diseño fue un estudio de campo con un diseño longitudinal diferido de dos momentos temporales distanciados por un período de,

aproximadamente, dos años. La elección de la medición en dos tiempos se debió a cuestiones prácticas de disponibilidad de la muestra.

Forero (2020) en su investigación “Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional”. Tesis doctoral, del doctorado en salud, psicología y psiquiatría, en la universidad de Almería, El presente estudio doctoral se centró en investigar el clima, como variable mediadora; el liderazgo, como variable antecedente; y el compromiso, como variable consecuente.

En primer lugar, se presenta una fundamentación teórica, en la cual se inicia por el origen del concepto de clima organizacional y su evolución hasta 1999, incluyendo los modelos explicativos, los tipos de clima y las dimensiones que se utilizan para evaluarlo. Posteriormente, se hace un recuento cronológico de las investigaciones que evidencian la relación entre el liderazgo y el clima, el liderazgo y el compromiso, el clima y el compromiso y las tres variables en conjunto. Se hace énfasis en la importancia del tema, de cara a las crisis sociales y económicas recientes ocasionadas por el COVID-19 y cómo estas han puesto en evidencia la importancia que tienen los líderes a nivel mundial, en la creación de climas favorables en sus países/organizaciones para lograr el compromiso de los ciudadanos/trabajadores y lograr el comportamiento ético, la disminución de brechas económicas y sociales, la intención de compartir conocimiento, y especialmente en esta época el cumplimiento de protocolos de seguridad que se establecen para salvaguardar la vida en momentos tan críticos.

En segundo lugar, se presenta el artículo científico resultado de la investigación empírica titulado: “Empirical Research in Colombian Services Sector: Relation between Transformational Leadership, Climate and Commitment”, que fue publicado por la revista Sustainability en agosto 23 de 2020, que tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables de liderazgo transformacional, clima y compromiso organizacional en una muestra de 319 trabajadores de una organización multinacional del Sector Servicios en Colombia. Para la recopilación de datos se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) forma corta, el cuestionario de clima/cultura FOCUS-93 y la Escala de Compromiso Intelectual, Social y Afectivo (ISA). Los datos se procesaron en SPSS 23 y AMOS 22 para el modelado con ecuaciones estructurales. El modelo resultante presentó indicadores de ajuste favorables como se evidencia en los resultados, y la relación entre

compromiso y clima fue significativa ($\beta = 4.61$; $p = 0.001$), así como entre clima y compromiso ($\beta = 0,018$; $p = 0,001$). Sin embargo, la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso no fue directa sino mediada a través del clima organizacional.

López (2020) en su investigación “Adaptación y validación de instrumentos para evaluar la personalidad y el desempeño laboral”. El estudio pretendía proporcionar instrumentos para la evaluación rigurosa de los factores de personalidad y el desempeño laboral en el ámbito organizacional. Para responder a este objetivo general se establecieron cuatro objetivos específicos:

1. Adaptar a la lengua y cultura castellana el cuestionario de desempeño adaptativo de Charbonnier-Voirin y Roussel;

2. Adaptar a la lengua y cultura vasca la prueba OPERAS, basada en el modelo Big Five de personalidad;

3. Analizar la relación de los cinco grandes factores de personalidad con constructos vinculados con el desempeño laboral (desempeño adaptativo y conductas cívico-organizacionales ¿OCBs en inglés-) y el Ajuste Persona-Organización (APO).

4. Analizar la relación entre diversos constructos de interés en materia de psicología organizacional (personalidad, desempeño adaptativo, OCBs y APO) y un conjunto de variables sociodemográficas y laborales. Participaron 678 empleados/as públicos/as (444 mujeres y 234 varones) con una edad media de 44.63 años.

Los resultados mostraron que los dos instrumentos adaptados ofrecen suficientes garantías para medir adecuadamente el desempeño adaptativo y la personalidad, respectivamente. Asimismo, los resultados indicaron que emplear el desempeño adaptativo como predictor de las conductas cívico-organizacionales podría contribuir a aumentar de manera considerable la eficacia de la selección de personal, ya que aumenta la capacidad conjunta de la personalidad y el ajuste-persona organización para predecir las OCBs.

Por último, el reducido tamaño de las diferencias observadas en las puntuaciones medias en las dimensiones de constructos como la personalidad, el desempeño adaptativo o las OCBs en función de variables sociodemográficas y

laborales suponen un argumento a favor de la inclusión de dichos constructos en contextos selectivos en base a su reducido impacto adverso.

Montserrat (2020) En su investigación “Clima social familiar y su relación con la calidad de amistad en adolescentes de 13 a 16 años de la ciudad de Paraná” tesis para acceder a la licenciatura de psicología, en la universidad Católica Argentina San María de los buenos Aires, facultad Teresa de Ávila. En cuanto a sus objetivos se predeterminó describir el Clima social familiar que perciben los adolescentes, así como también describir la Calidad de amistad que estos presentan, además de analizar si existe una correlación entre estas variables previamente mencionadas. La muestra estuvo compuesta por 121 adolescentes, de los cuales 88 fueron mujeres y 33 varones, pertenecientes a 25 escuelas de la ciudad de Paraná, tanto públicas como privadas y de gestión privada.

La investigación realizada fue de corte cuantitativa, descriptiva-correlacional con un muestreo de tipo no probabilístico intencional, por otro lado, acorde a la temporalidad, se trató de una investigación de corte transversal, ya que se realizó en un periodo de tiempo determinado. El diseño fue de campo, debido a que se tuvo un contacto directo con los distintos adolescentes que conformaron la muestra, los resultados dan cuenta de la relación existente entre el clima social familiar y la calidad de amistad, dando cuenta de la importancia que tienen ambas relaciones, tanto la familia como los amigos para el adolescente.

2.2. Bases teóricas de las Variables

2.2.1. Variable 1. Clima social familiar.

El Clima Social Familiar es una atmósfera psicológica donde se describe las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente.

Taber y Quispe, (2020) afirman que el clima social familiar es la apreciación de las características sociales y ambientales de la familia, y así se configura mediante un proceso de interrelaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia a través de sus relaciones, estabilidad y desarrollo.

Así mismo según Kemper y Segundo, (citado Taber y Quispe 2020) nos señalan que la Escala de Clima Social en la Familia se basa en la teoría del Clima Social de Moos de 1994, y ésta tiene como base a la teórica de la psicología

ambientalista, que es definida por Heimster y McFarling (1978), como “Una disciplina que se ocupa de las relaciones entre la conducta humana y el medio físico. Así mismo

Méndez y Jaimes (2018) afirma que la que la Psicología Ambiental es la relación entre los efectos psicológicos del ambiente y la influencia sobre el individuo. De igual modo Corraliza et al... (2007) afirma que Stokes y Altman definen que la conducta tiene relación con el bienestar realizando así un ambiente socio físico lo que lleva al ser humano a tener una forma de carácter.

Quispe y Tomaylla (2016) dan una definición del concepto de clima social familiar se basan en algunas características psicosociales creando así una semejanza entre la personalidad del individuo y su entorno. Definen el clima social familiar por las relaciones interpersonales que se dan entre los integrantes de la familia, lo que involucra aspectos de desarrollo, de comunicación, crecimiento personal, interacción, lo cual puede ser fomentado por el día a día.

Denegri (2019) afirma que el clima social familiar es el afecto de algunas características ambientales dentro de la familia lo que significa una interacción entre los miembros de la familia. Por ende, la necesidad de verificar en los diversos contextos, como en las etapas de la infancia a la juventud, reciben influencia de los adultos, padres y maestros favoreciendo así a los factores protectores y controlando los factores de riesgo

2.2.1.1. Características del Clima Social Familiar

Nos señalan que el clima social familiar tiene características enfocadas a dos medios, el primero es el medio externo, que serían las características psicosociales, por consiguiente, tenemos a las características Institucionales.

Rojas (2021) afirma que el clima social familiar, se tiene que definir la psicología ambiental ya que viene una teoría de cuales se reflejan 3 características como son la adaptación, la disciplina, el núcleo familiar. Así mismo el medio ambiente se puede definir como: todos los contextos del sujeto, como por ejemplo las casas de vivienda, oficinas, escuelas, calles, etc. Son los ambientes donde el sujeto pueda desarrollarse actuando más sobre el comportamiento del grupo que en el comportamiento individual.

Llco y Rodríguez (2020), afirman:

Cuando se hace referencia al clima social familiar, conceptualizamos a aquellas personas que conviven entre sí, unidas por un enlace biológico o adoptivo, que propició entre ellas una comunidad de afecto y protección conjunta. Sin duda, el medio familiar condiciona a los individuos que lo integran de acuerdo a los vínculos que allí se establecen.

Explicando para ello, los procesos perceptuales y cognoscitivos que los individuos usan para desempeñar sus funciones indispensables, tanto en el ámbito familiar y hogareño como en el escolar, laboral, recreativo y los efectos psicológicos, fisiológicos y sociales que producen los factores ambientales. Además, también sugieren soluciones de diseño para lograr condiciones óptimas que repercutan en la ejecución eficiente de las actividades que se realizan en los distintos ambientes.

Además, manifiestan que, la Psicología Ambiental no solo estudia los comportamientos de protección del medio, sino también, estudia muchas formas de comportamiento humano que tienen relaciones con diversos aspectos del ambiente.

Continuando con las características, es necesario mencionar a la Influencia Familiar, que juega un papel indispensable en el comportamiento de los integrantes de la misma, el ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los integrantes y miembros de la familia que comparten un mismo espacio. Cada familia vive y participa en estas relaciones de una manera particular, de ahí que cada una desarrolle unas particularidades propias que le diferencian de las demás familias.

Así mismo el ambiente familiar, de cualquier modo, tiene funciones educativas y afectivas muy importantes, ya que así partimos de la base de que los padres tienen y tendrán una gran influencia en el comportamiento de sus hijos y que este comportamiento y conductas es aprendido en la familia.

Moos y Trickett (citado por Ramírez y Quispe ,2020). Nos mencionan que como la familia tiene un papel crucial en el bienestar de todo individuo y así mismo un papel en la formación de este, ya que existe una conjugación dinámica entre variables sociales, organizacionales y físicas, es necesaria la clasificación del tipo de familias:

Familias orientadas hacia la expresión. Son las familias que demuestran énfasis en la expresión de emociones.

Familias orientadas hacia la estructura. Son aquellas que dan mayor importancia a la organización, la religión, la cohesión, el control, la expresión, la aspiración al logro y la orientación intelectual-cultural.

Familias orientadas hacia la obtención de logros. Son las familias caracterizadas por ser competitivas, adquisitivas y trabajadoras.

Familias orientadas hacia la religión. Son familias que sostienen actitudes éticas religiosas.

Familias orientadas hacia el conflicto. Son las familias poco estructuradas, menos cohesivas y desorganizadas, existe un alto grado de conflicto y pocos mecanismos de control.

Familias orientadas hacia la expresividad y la independencia. Son las familias con características de las familias pequeñas, son familias con un grado de cohesión adecuado y organizadas, se expresan adecuadamente y suelen tomar decisiones organizadas y en conjunto.

2.2.1.2. Importancia del Clima Social Familiar

Para Ramos C. (2019). El clima social familiar tiene una muy importante causa en el ajuste psicosocial del individuo, ya que influye significativamente en el desarrollo personal, desarrollo académico, social y familiar.

Taber y Quispe (2021) afirman que es estudio del clima social familiar es importante porque mejora la socialización, ya que la familia tiene un papel fundamental en el cuidado y la crianza de los hijos que formarán una personalidad, y principalmente la familia juega un papel en la transmisión de conocimientos, costumbres y valores, que les permite adaptarse a la sociedad como personas activas y productivas.

En el estudio de la Psicología Ambiental (PA) o también conocida actualmente como psicología sistémica, es crucial porque estudia las actividades de la vida diaria del individuo que se entrelazan con los ambientes físicos en los que vive y trabaja, a su vez todas estas actividades dependen de la capacidad del individuo para percibir en forma clara y precisa los diferentes ambientes que forman parte de su vida, ya que el modo en que percibe su ambiente determina las

actitudes y la conducta ambiental que es fundamental para enfrentar los asuntos cotidianos, ya que por lo general, este proceso se realiza sin que uno se dé cuenta.

De igual modo, refieren que, la importancia del estudio de las actitudes ambientales son la base para que el individuo decida dónde quiere vivir, y si se puede encontrar satisfecho o no con el ambiente donde habita, con actitudes que conformen a su vez las opiniones que se tienen acerca de la protección del ambiente natural y la conservación de los recursos, influyendo esto en muchas de las decisiones individuales, constituyendo un importante centro de interés de la PA. La PA no solo estudia los comportamientos de protección del medio sino también, muchas formas de comportamiento humano que tienen relación con diversos aspectos del ambiente.

Taber y Quispe (2021) afirman que toda familia viene a ser un refugio de aprendizaje en donde encuentras el amor y el respeto, siendo que en ese mismo núcleo familiar se desarrollan habilidades personales. Cada familia tiene una característica diferente, ya que no siempre una familia bien estructurada se podría aprender con el respeto, en muchos casos las familias no son unidas lo que ocasiona que los integrantes no siempre sacan a flote sus habilidades. He ahí la necesidad de generar valor en los miembros de la familia para poder desarrollar las habilidades de uno mismo.

2.2.1.3. Dimensiones de Clima Social y Familiar

2.2.1.3.1. Dimensión 1: Relaciones Familiares

Ventosa (2019) afirma que una de las claves para una buena relación familiar, es la capacidad de superar los momentos difíciles y estresantes juntos. Es decir que se tiene que llevar más tiempo en familia, teniendo de esa forma una comunicación más amena la cual ayude a crecer como persona y como parte del núcleo familiar.

Del mismo modo para, Pulido et. al. (2019) refiere que surge una teoría de las relaciones familiares el cual incorpora básicamente características productivas, como es el clima organizacional donde se da un versus con el comportamiento y la eficiencia de las personas que conforma una entidad.

2.2.1.3.2. Indicadores de la dimensión de Relaciones Familiares

A) Indicador Cohesión.

Duarte (1992) citado por Villavicencio & Villanueva (2018) manifiesta que la cohesión es un proceso fundamental en la familia, ya que se inicia desde la primera etapa de vida familiar, desde iniciada la familia los cónyuges buscan un punto máximo de cercanía, dada la necesidad de identificación mutua que define el comienzo de toda relación de pareja. Sin duda alguna la familia tiene un rol fundamental, ya que en muchos casos se inicia el proceso de aprendizaje de los individuos. Es necesario que la familia tenga un rol de comunicación para poder identificar posibles problemas dentro del núcleo familiar.

Así también Moos (1995), citado Villavicencio y Villanueva (2018); define la cohesión como "el grado en que los miembros de una familia puedan tener un vínculo de tal forma puedan colaborar entre ellos y puedan apoyarse entre sí. Sin duda alguna los integrantes de una familia cumplen un rol fundamental ante la sociedad. La cohesión puede ocasionar que la familia se encuentre unida o como también desunida es así que para, Schmidt, Barreyro, y Maglio (2010) en su publicación "Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III: la cohesión se refiere al grado unión emocional percibido por los integrantes de una familia. Por ende el nivel del grado de emoción de los individuos dentro de una familia pasa por una evaluación en el cual se puede medir y exhortar al cambio de los individuos a favor de ellos mismos.

B) Indicador Expresividad

Es así que para, Ramos y Risco (2019) es el grado en que se permite a los miembros de la familia expresar libremente sus sentimientos. Con ello se quiere llegar a la conclusión que el brindar de amor, de tener una conversación cordial, llega a estimular a los individuos de la familia, sin tener en cuenta su condición de género o por el mismo hecho de ser un niño o un adolescente, anciano. Por ende para, Nolberto (1989) considera importante el dar oportunidad para que los miembros de la familia compartan con los demás sus asuntos personales; por ejemplo: si uno de sus hijos le ha dicho algo importante acerca de su vida privada, anímelo a contarlo a los demás en algún momento en que toda la familia se reúne

en intimidad. Mientras que Naciones Unidas (1988) manifiesta desde un punto de vista psicológico, que la familia es el medio apto para que sus propios miembros puedan dar y recibir afecto, logrando así el equilibrio emocional, para alcanzar su propio desarrollo como personas y actuar en la sociedad como miembros útiles de ella. Es necesario la comunicación y el afecto como también la empatía entre los miembros de la familia. Ya que el ponerse en el lugar del otro ayudara a entender mejor cada participación de cada miembro, sin importar el estatus en el que se encuentra dentro de la familia.

C) Indicador conflictos emocionales.

Es necesario aplicar las herramientas de liderazgo, para que de esa forma poder comprender los conflictos que puedan estar siendo generados por algunos miembros de la familia. Por ende para, Herrera y Andrade (2020) los conflictos emocionales son considerados como una incomodidad o malestar que presenta debido a diversas circunstancias que experimenta la persona ya sea que la causa sea un factor interno o externo, los sentimientos, las emociones, el estado de ánimo puede influir en el desarrollo de un conflicto condicionando así su comportamiento, el ambiente familiar es un factor importante cuando se trata de una persona con algún tipo de conflicto emocional ya que en algunas investigaciones se pudo encontrar que la influencia del ambiente familiar en la etiología de la depresión y conflictos en los adolescentes varía de acuerdo a ciertos factores sociales y culturales en un estudio realizado por Herman (2007). Es necesario comprender que los sucesos que puedan ocurrir dentro de una familia, siempre están ocasionados por problemas que acojan a un individuo, teniendo en cuenta que no todos los individuos tienen los mismos problemas, ello conlleva a un manejo diferente de cada miembro de la familia, generando así depresión en algunas personas.

2.2.1.4. Dimensiones 2: Desarrollo familiar

Paricahua et. Al. (2021) actualmente por todo lo que se encuentre pasando en el mundo el impacto que tiene atravesando el aspecto familiar, ha variado el estilo de vida, los cuales afectan a los valores y la autoestima. Sin duda alguna el desarrollo familiar tiene un decline en su evolución, ya que por muchos factores que

vienen pasando hoy en día, la falta de comunicación, la tecnología hacen que no se desarrolle la familia, es por ello la falta de autonomía en las decisiones, como también la falta del aspecto social donde básicamente se tiene que observar la convivencia y la comunicación dentro de la familia.

Hoy en día la falta de injerencia paternal hace que las familias no desarrollen sus aspectos familiares, por ende, es necesario las herramientas de convivencia, en las cuales se pueden desarrollar para poder tener un mejor desempeño dentro de la familia.

2.2.1.4.1 Indicadores de la dimensión de desarrollo familiar

A) Indicador Autonomía.

Para muchos autores el desarrollo familiar es fundamental, pero en específico para, Maldonado (2017) define que autonomía puede utilizarse en diferentes contextos, aludiendo siempre a las cualidades de la independencia. Es necesario entender desde el punto de vista psíquico; la persona se transforma en autónoma cuando se desprende del vínculo familiar para asumir otras responsabilidades que le permiten establecerse como individuo. Así también, visto desde el mundo laboral y económico la adquisición de la independencia y autonomía resulta fundamental porque se requiere de habilidades y capacidad crítica, creativa y productiva para el desarrollo y crecimiento de una identidad individual y social.

La autonomía que cada individuo puede tener esta sujeta al nivel de socialización tenga, ya que muchas personas tienen temor de hablar en público lo que ocasiona que se sienta cohibidas y por ende no tenga un potencial de libertad, del mismo modo el interactuar en diferentes situaciones adecuándose a las normas o reglas. Entre ellas, aprender a escuchar a los demás, comunicarse con precisión, trabajar en grupo, valorar las opiniones de los demás, etc.

Autores como Piaget (1968), Kant (1997), Vygotsky (1993) y Bornas (1994), según Sepúlveda (2003), definen la autonomía como la capacidad de desarrollar de manera independiente la valoración por sí mismo, la toma de decisiones, el sentido de responsabilidad, como resultado de un largo proceso de desarrollo individual y social a través de la aportación de distintos ámbitos de intervención de

la educación social con el objetivo de promover el bienestar social y mejorar la calidad de las personas en general.

B) Indicador Superación.

Por lo tanto, para Enríquez (2017) define que la superación es un proceso de alternativa y desarrollo, a través del cual una persona trata de adoptar nuevas formas de pensamiento y adquirir una serie de cualidades que mejoran la calidad de su vida. Siendo esta una forma normal de adaptación en la vida cotidiana de cada individuo.

La superación personal es el secreto de los verdaderos triunfadores y personas de éxito. Ellos, en realidad, aplican ciertas estrategias. Cuando alguien dice: "No sé qué hacer, mi vida va de mal en peor" o "Ojalá encontrara una manera de resolver mis problemas", por lo regular nunca piensa en buscar ayudarse a sí mismo, mediante la superación personal.

Algunas formas de pensar es el generar recursos económicos para poder lograr una mayor satisfacción, del mismo modo el concretar amistades verdaderas generando confianza entre sí, el brindar seguridad a uno mismo de esa forma generando paz y armonía, todos estos pensamientos llenan de satisfacción a cada individuo.

C) Indicador Intelectual-cultural.

Es el grado de interés que tiene una persona en las actividades sociales, políticas, culturales e intelectuales. (Barrio 2018, p.75). Generan que un individuo pueda inmiscuirse en asuntos políticos, de esa forma poder tener una mayor comprensión de las cosas que van sucediendo en la vida cotidiana.

D) Indicador social-recreativo.

Sin duda alguna las actividades sociales y recreativas realizan paz en cada individuo, es así que para Huanca (2019), define que las actividades sociales y recreativas, se debe procurar aprovechar el tiempo libre de manera productiva, es decir aprovecharlo en familia sin exigir un horario que recuerde a las rutinas que pasas a diario en el trabajo. Muchas veces se tiene el mal concepto que descansar es sinónimo de no hacer nada, al contrario, tiende a ser considerado hacer mucho,

pero cosas distintas a las que habitualmente hacemos. Las principales actividades que se pueden realizar para mejorar la convivencia familiar son; practicar deporte, organizar paseos, ayudar en casa, jugar en casa o al aire libre, organizar fiestas familiares, visitar familiares enfermos, ver televisión, ver películas y compartir el tiempo de las comidas

2.2.1.5. Dimensiones 3: Estabilidad familiar

Paricahua (2021) la estabilidad familiar cuenta con algunas dimensiones las cuales parten a raíz de las actitudes y del comportamiento de los integrantes del grupo familiar, las cuales serán positivas cuando se aprecie una integración general de todos los miembros. Sin duda alguna de esa forma se podría disminuir las separaciones dentro de la familia, la desunión en el ciclo familiar. La falta de organización como también las normas de convivencia ayuda a poder tener un mejor orden, lo que lleva a que se maneje una estructura en base a normas las cuales tienen que ser respetadas por todos los miembros del grupo familiar.

2.2.1.5.1 Indicadores de la Dimensión de estabilidad familiar

A) Indicador organización.

Según Camejo (2015) citado por Ayamamani (2018) Define que la familia como todo sistema tiene una estructura, esta se refiere a la organización interna, el modo en que interactúan sus integrantes, la estructura desempeña un papel en el sistema, si no existen vínculos estables e interacción entre sus integrantes, como ya se ha planteado, la familia debe existir como sistema. La estructura familiar constituye de por sí una clasificación demográfica de la familia, siendo esta cada día más notoria por cada miembro de la familia.

B) Indicador norma de convivencia.

Por ende las normas de convivencia ayudan a tener un mayor orden dentro de un hogar, del mismo modo se puede tener una mayor organización, por ende para Chisag (2014) Indica que la norma de convivencia es el Papel de la familia en la formación de sus integrantes, a través de normas, valores y rutinas propias que den seguridad emocional, física e intelectual a los miembros de la familia. Es así

que es necesario tener un plan normativo dentro el hogar, para que de esta forma se pueda hacer un seguimiento a cada individuo, lo bueno y malo que están haciendo como también la interrelación entre sí.

Asimismo, se puede definir como una escala de valores que define un rango de conductas y actitudes aceptables e inaceptables para los miembros de una unidad social (Sheriff y Sheriff, 1969). Las normas especifican cómo los miembros de un grupo deben actuar.

2.2.2. Variable 2. Desempeño laboral.

El desempeño es un conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador. El desempeño se puede moldear mediante un programa sistematizado el cual es desarrollado por un supervisor.

Según Villalobos (2017) el desempeño laboral lo define:

En que cada colaborador debe apegarse a la política de la empresa para así cumplir de manera eficiente los trabajos requeridos de las diferentes áreas de la empresa, la cual debe mantenerse en un alto nivel de ejecución para que se mantenga la calidad en cada actividad que se realice en la empresa.

Chiavenato (2009) dio a conocer que:

Cada sociedad o nación tiene una cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero éstas se resisten y reaccionan, lo que produce transformaciones graduales. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento. (Chiavenato, 2009, p. 120)

Stoner, Freedman y Gilbert (2003) afirmo que:

Un proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo en su trabajo, valorando

el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de las funciones en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos. (p. 216).

2.2.2.1. Elementos del desempeño laboral.

Se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Chiavenato (2020) expuso:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. (Chiavenato, 2007, p. 243)

El desempeño es el mejoramiento de sus competencias y desempeño. La competencia son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria.

Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Ocles (2020) afirma que el desempeño laboral tiene alguna relación con la conducta de las personas ya sea por el lugar donde se está laborando. Sin duda alguna el lugar influye con la conducta, ya que no es lo mismo trabajar en la sierra y el norte. Las conductas cambian como también las culturas de ambas regiones.

Es necesario saber acoplarse a los lugares de trabajo para poder lograr un mejor desempeño laboral, ya que en muchos casos por falta de aclimatación dejan de laborar y prefieren volver a sus lugares de origen.

El desempeño laboral está sujeto también a los recursos que se brinda al personal, para que ellos tengan un mejor desempeño tienen que tener las comodidades y un aporte de la tecnología. Adicional a ello se tiene que tener un buen clima laboral.

La atención referente a las habilidades y competencias que pose cada trabajador es importante, porque mediante ello conoceremos que habilidad tiene cada trabajador, de tal manera en función a ello será más aprovechable su participación.

2.2.2.1. Dimensión 1: Calidad de Trabajo

Cardozo & García (2020) es así que los criterios de calidad de trabajo se pueden aplicar exhaustivamente por la iniciativa laboral e eficacia. Ello dependerá del potencial del liderazgo de llevar el grupo de trabajo, sin duda alguna es necesario tener herramientas de control, para optimizar los procesos en el trabajo, ya que el tiempo es un factor determinante en el objetivo al momento de realizar los trabajos. Es necesario tener en cuenta las capacidades de cada individuo para poder llegar a lograr el objetivo de tener un buen desempeño laboral.

2.2.2.1.1. Indicadores de la dimensión de Calidad de Trabajo

A) Capacidad minuciosa

Es así que para Potocino (2018). Es la capacidad que tiene cada trabajador que se caracterice como un emprendedor y esto aporte a la empresa, que en corazón sienta el deseo de colaborar en el cumplimiento los objetivos y metas de la empresa contagiando esta energía a sus compañeros de trabajo. Sin duda alguna una de las más grandes características es el emprendimiento de esa forma se puede realizar aportes fundamentales a la organización como también a la familia.

B) Iniciativa laboral.

Según Frese y Fay (2001) citado por Guevara & Villanueva (2019) la iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un

trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados.

C) Eficacia

Aguilar (2016) Para que un grupo se desempeñe con eficacia deben de realizar esencialmente dos cuestiones:

A. Dedicar esfuerzos suficientes para cumplir sus tareas en niveles aceptables de cantidad y calidad, promover en los colaboradores un alto grado de compromiso recompensando cada tarea que se realice de la mejor manera posible.

B. Obtener conocimientos y aptitudes suficientes para llevar a cabo su trabajo, por medio de capacitaciones constantes que ayuden el desenvolvimiento adecuado dentro de su área de trabajo y crecimiento personal y profesional.

2.2.2.2. Dimensión 2: Responsabilidad.

Según Vallieres, McAuliffe, Hyland, Galligan y Ghee (2017), el desempeño laboral se da como producto de los factores de trabajo en equipo, compromiso organizacional, calidad del trabajo y responsabilidad, esto debido a que el trabajador debe saber el por qué forma parte de ese equipo y entender cuál es el objetivo de la tarea a realizar para comprometerse en su labor y así obtener el resultado esperado; en este orden de ideas la responsabilidad tiene un papel importante ya que se afronta de manera positiva e integral la realización de una tarea, esto implica que la persona asume una obligación y deber dentro del equipo sabe que es una ficha clave para que el resultado o la meta se alcance.

2.2.2.2.1. Indicadores de la dimensión de responsabilidad

A) Actuación con eficiencia y autonomía.

Del mismo modo el tener una alta responsabilidad ayuda a poder lograr objetivos a largo plazo, es necesario la programación para obtener grandes logros. Es así que para Rojas, Jaime y Valencia (2017) la eficiencia es la acción, fuerza, virtud de producir. Criterio económico que revela la capacidad administrativa de

producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados, tomando sus propias decisiones y asimismo asumiendo responsabilidades de las consecuencias de la misma.

Chiavenato (2004) citado por Guevara & Villanueva (2019) manifiesta que la eficiencia viene a ser la capacidad para determinar las metas u objetivos, hacer lo que se debe hacer en busca de lo mejor para las organizaciones; significa utilización correcta de los recursos disponibles.

B) Capacidad de soluciones de problema.

Este indicador básicamente se justifica en la capacidad que tiene el colaborador para resolver los problemas que acontecen a las funciones de sus actividades, estas resoluciones deben constar de sentido común, novedad en ideas y la muestra constante de iniciativas de aprendizaje para mejorar el desempeño de sus tareas. Mendoza (2008).

2.2.2.3. Dimensión 3: Trabajo en Equipo

Escamilla et.al (2021) hoy en día las organizaciones buscan distintas estrategias para mejorar su efectividad y para ello se busca fortalecer el trabajo en equipo. Es así que hoy en día las innovaciones dentro de las organizaciones es pretender buscar estrategias de optimización para de esa forma lograr mayor compromiso el personal con la organización. En ese sentido ahora no solo se pretende tener jefes, sino por el contrario tener líderes que den mayor satisfacción laboral, ya que el trabajo en equipo ayuda a disminuir los tiempo, y por ende mayor efectividad.

Escamilla et.al. (2021) menciona algunas fases para desarrollar un mejor trabajo en equipo, como son la identidad, la comunicación, lo primordial la disposición y colaboración entre miembros de la organización. Es necesario que los trabajos a realizar tengan un mayor grado de convivencia entre los trabajadores, con ello se podría innovar en formas de convivencia con el objetivo de tener mayor productividad en el trabajo. Carreño fe. Al (2018) afirma que las fases también son el desarrollo en el trabajo y estas están directamente determinadas por la comunicación y colaboración.

2.2.2.3.1. Indicadores de la dimensión de trabajo en equipo

A) Indicador liderazgo en labores en conjunto.

Es necesario comprender que cada persona tiene un diferente tipo de liderazgo, es así que muchas personas pueden tener habilidades más sensibles que otras. Por ende, Potocino (2018) Hace referencia a las habilidades, comportamientos que tienen los líderes para influir en otras personas sea en pensamiento o actuación, es decir relación que tienen los gerentes o directivos con los empleados, motivándolos a realizar su tarea laboral de la mejor manera, generando así la satisfacción laboral. Con ello se lleva a que las personas puedan estar mejor consigo mismas.

B) Indicador de Nivel de compromiso

Según flores y pujadas (2018) el nivel de compromiso define como la entrega y responsabilidad del trabajador que tiene con la institución y de esta manera desarrollar un trabajo óptimo además de las estrategias que la institución realice para afrontar el compromiso y de esta manera promoviendo un espacio de trabajo estimulante. De esa forma se puede tener una evaluación de cada individuo, viendo el grado de responsabilidad que puede tener dentro de la institución, es necesario el trabajo en equipo para poder sacar a brote las habilidades de un líder.

2.3. Definición de términos básicos.

Clima social Familiar

El Clima Social Familiar es una atmósfera psicológica donde se describe las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente. Dimensión de Relaciones: Es la dimensión que evalúa el grado comunicación, la libre expresión dentro de la familia y por último el grado de interacción conflictiva que la caracteriza. (Osoria, 2017).

Cohesión (CO)

Es el grado en que los miembros de la familia están compenetrados y se ayudan entre ellos. (Zegarra, 2017, p.68).

Expresividad (EX)

Es el grado en que se permite y anima a los miembros de la familia a actuar con libertad y a expresar asertivamente sus sentimientos. (Fossa 2017, p. 124).

Conflicto (CT)

Es el grado en que se expresan libremente y abiertamente la agresividad, cólera y conflicto entre los miembros de la familia. (Etece, 2021, p.215)

Autonomía (AU)

Es el grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son autosuficientes y toman sus propias decisiones. (Ramos, 2019, p.5)

Actuación (AC). Es el grado en que las actividades (como la escuela o el trabajo), se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competencia. (Barrio 2018, p.75).

Intelectual-Cultural (IC)

Es el grado de interés en las actividades sociales, políticas, culturales e intelectuales. (Barrio 2018, p.75).

Social-Recreativo (SR)

Es el grado de participación en actividades recreativas. (Fossa 2017, p. 146).

Moralidad-Religiosidad (MR)

Es el grado de consideración que se da a las prácticas y valores éticos y religiosos. (Litago 2019, p. 48).

Organización (OR)

Es la importancia que se da a una clara organización y estructura para planificar así las actividades y las responsabilidades de la familia. (Litago 2019, p. 48).

Control (CN)

Es el grado en que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y métodos decretados (Taber y Quispe, 2020, p.54).

Familia (FL)

Grupo de personas formado por una pareja (normalmente unida por lazos legales o religiosos), que convive y tiene un proyecto de vida en común, y sus hijos, cuando los tienen. (Agudelo 2021, p.46).

Entorno (ET)

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros que comparten un mismo espacio. (Agudelo 2021, p.47).

Sociedad (SD)

Conjunto de personas que se relacionan entre sí, de acuerdo a unas determinadas reglas de organización jurídicas y consuetudinarias, y que comparten una misma cultura o civilización en un espacio o un tiempo determinados. (Delgado, 2018, p.37).

Voluntad (VD)

La voluntad es la capacidad de un individuo de tomar decisiones y organizar su propia conducta, es decir, de disponer de sí mismo con autonomía. Por ende, las cosas que realizamos con voluntad son aquellas que hacemos con plena intención de hacerlas, al contrario de lo que hacemos involuntariamente. (Etece 2020, p.58).

Autoestima (AT)

Conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamientos dirigidos hacia uno mismo, hacia nuestra manera de ser, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. (Christiansen 2019, p.96).

2.4. Desempeño laboral.

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. (Lozano 2017).

Liderazgo (LD). Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras. (Cosme 2018).

Gerencia (GA). El gerente es aquella persona que se encarga de dirigir una organización, empresa, institución o colectivo. En este sentido, también se consideraría gerente a aquella persona que, sin dirigir toda la organización, coordina una parte de ella. (Morales 2020).

Asertividad (AD). La habilidad de expresar nuestros deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atender contra los demás. Negociando con ellos su cumplimiento". Está en el tercer vértice de un triángulo en el que los otros dos son la pasividad y la agresividad. (Castayner 2017).

Eficacia (EF). Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa. (Oliva 2017).

Clima organizacional (CO). El clima organizacional es un tema estudiado desde la década de 1930 y surgió como consecuencia directa de la clara influencia del estado de ánimo de los trabajadores en el desempeño de las empresas. (Acosta 2018, p. 25).

Capital humano (CH). El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. También hace referencia al factor de producción del trabajo, que son las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios. (Arias 2020, p.67).

Disciplina (DA). Conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad. (Duffy 2018, p.135).

Trabajo en equipo (TE). Es una manera organizada de trabajar entre varias personas con el fin de alcanzar metas comunes. En el trabajo en equipo las habilidades de los integrantes son complementarias, mantienen una responsabilidad individual y mutua, además de un marcado compromiso común por los objetivos. (Smith 2019, p.86).

Competencias (CT). Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. (Brown 2018, p.78).

Iniciativa (IA). Es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática. (Lasierra 2019, p. 47).

Capacidad (CD). Propiedad de poder contener cierta cantidad de alguna cosa hasta un límite determinado. (Torres 2020, p.76).

Objetividad (OD). Es la cualidad de lo objetivo, de tal forma que es perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir que pueda tener cualquier sujeto que lo observe o considere. (Leiter 2018, p.97).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la Investigación.

3.1.1. Hipótesis General.

Existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020.

3.1.2. Hipótesis Específico.

Existe influencia significativa de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti Cusco 2020.

Existe influencia significativa del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti Cusco 2020.

Existe influencia significativa de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti Cusco 2020.

3.2. Variable de Estudio.

3.2.1. Definición conceptual.

Clima social familiar. El clima social familiar es la apreciación de las características socio ambientales de la familia, la misma que se configura mediante el proceso de interrelaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la familia a través de sus relaciones, desarrollo y estabilidad. (Taber y Quispe, 2020).

Desempeño laboral. Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Bohórquez, (citado en Araujo y Guerra, 2007).

3.2.2 Definición operacional.

Tabla 1
Operacional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Clima Social Familiar	Relaciones familiares	Cohesión
		Expresividad
		Conflicto Emocionales
		Autonomía
	Desarrollo familiar	Superación
		Intelectual-Cultural
		Social-Recreativo
		Organización
Estabilidad familiar	Norma de convivencia	
	Capacidad minuciosa	
Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Iniciativa laboral
		Eficacia
		Actuación con eficiencia y autonomía
	Responsabilidad	Capacidad de solución de problemas
		Liderazgo en labores en conjunto
	Trabajo en equipo	Nivel de compromiso

Fuente: Propia

3.3. Tipo y nivel de la Investigación.

El presente estudio realizado corresponde a un enfoque cuantitativo, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2016), señala que el enfoque cuantitativo es en el que se traza un plan para probar las hipótesis y variables, se miden de variables de un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae las conclusiones

3.3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es aplicada, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2016) sostiene que:

Se llaman aplicadas por qué solucionan problemas prácticos, se formulan hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad. Este tipo de investigación surge de la necesidad de mejorar, perfeccionar y optimizar el funcionamiento de los

sistemas, procedimientos y normas a la luz de los avances de la ciencia y tecnología. (p. 71)

3.3.2. Nivel de Investigación

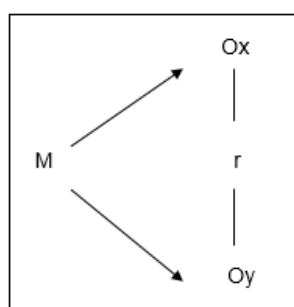
El nivel de investigación es descriptivo correlacional, es descriptivo por que busca describir las características de las variables de estudio. Es correlacional por que busca determinar la relación entre el clima social familiar y desempeño laboral, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el nivel de investigación correlacional es aquel que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos conceptos, categorías o variables de un contexto particular. A partir de esto, el tipo de investigación para el presente estudio, será correlacional.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de la presenta investigación es correlacional no experimental (observacional) porque observamos las variables de estudio sin intervenir, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño no experimental es:

Aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables de estudios. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar el fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (p.45).

El esquema del diseño correlacional seguido fue:



Dónde:

M = Muestra.

Ox= Datos de la variable: Clima Social Familiar

Oy = Datos de la variable: Desempeño Laboral

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Tomado de "ReserchGate," (https://www.researchgate.net/figure/Figura-1-Eschema-del-diseno-de-investigacion-Donde-M-Muestra-Ox-Variable-1_fig1_352601964)

3.5. Población y muestra de estudio.

3.5.1. Población (P)

La población para el presente estudio está conformada por 44 trabajadores de la municipalidad distrital de Camanti, CUSCO-2020, Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2016), la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivos de la investigación.

3.5.2. Muestra (M)

La muestra es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad de la población. Para la presente investigación la muestra es no probabilística intencional, ya que se realizará con 20 trabajadores de la Municipalidad.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), indican que:

Las técnicas e instrumentos para de investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para contratar nuestras hipótesis de investigación. (p.125).

La técnica para el presente estudio será la encuesta y su instrumento será el cuestionario, para medir las variables clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Camanti, CUSCO-2020.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los instrumentos son: “los medios naturales, a través de los cuales se hace posible la obtención y archivo de la información requerida para la investigación (p. 246).

Para la medición de las variables clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020, utilizara el instrumento del cuestionario, empleando dos cuestionarios de diez preguntas por cada variable, siendo un total de 20 preguntas, se encuentra en el anexo C y D.

3.6.3. Validación de instrumentos

El instrumento será validado por juicio de expertos y posteriormente por el método estadístico, la validez se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que se desea medir que conducir posteriormente a conclusiones válidas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 p. 200).

Tabla 2.

Juicio de expertos sobre validez del instrumento.

Experto	Validador	Nivel de aplicación
MBA. Mg. Ing. Derly Leonardo Montalvo Mayorga	Metodólogo	Aplicable
Mg. Adm. Natividad Álvarez Luna	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

3.6.4. Confiabilidad de Instrumento

De acuerdo con Osuna (2016) sostiene que: “La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. (p. 50)

Para el cuestionario del Clima Social Familiar su confiabilidad se calculó mediante KR-20 (Kuder Richardson) y para el desempeño laboral se realizó mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 3. Instrumentos de confiabilidad.

Instrumento	Nro. ítems	Confiabilidad
Clima social familiar	10	0.821
Desempeño laboral	10	0.786

Fuente: Propia

Los cuestionarios de Clima social familiar y desempeño laboral tienen una alta confiabilidad, esto debido a que ambas confiabilidades son superiores a 0.75.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleará el software estadístico SPSS versión 20, con el cual se obtendrán: cuadros estadísticos, figuras y tablas de contingencia, de las variables de estudios y sus respectivas dimensiones.

Asimismo, para determinar la relación entre las variables clima social familiar y desempeño laboral se aplica la prueba de correlación Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
 d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
 n = Número de datos

El coeficiente de correlación de Spearman varía entre -1.0 a +1.0 y se interpreta así:

Tabla 4

Grado de relación según coeficiente de correlación.

Rango			Relación
-0.91	A	-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76	A	-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51	A	-0.75	Correlación negativa considerable
-0.11	A	-0.50	Correlación negativa media
-0.01	A	-0.10	Correlación negativa débil
	0		No existe correlación
+0.01	A	+0.10	Correlación positiva débil
+0.11	A	+0.50	Correlación positiva media
+0.51	A	+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76	A	+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91	A	+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Elaboración Propia. Basado en Hernández, 2014.*

3.8. Aspectos éticos.

La investigación cumplió con los principios básicos de equidad de raza, género y credo, puesto que no se realizaron discriminaciones en base a estos criterios.

Asimismo, se respetó la confidencialidad de los trabajadores. Finalmente, la investigación respeta todos los derechos de autor ya que se realizaron citas

correspondientes a todos los autores a los que se recurrió para el desarrollo del marco teórico, además de listar de manera correcta las fuentes de información que respaldan la presente investigación.

Al respecto, Helsinki (1964), afirmó que: “las investigaciones médicas y no medicas deben estar sujetas a normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales (p.16). Por lo cual el bienestar de las personas debe prevalecer siempre sobre los intereses de la ciencia o de la sociedad.

IV. RESULTADOS

Después de haber realizado el trabajo de campo, con la aplicación de instrumentos para las variables clima social familiar y desempeño laboral se ha llegado a los siguientes resultados.

4.1. Descripción de los resultados de la variable: clima social familiar

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020, según los niveles clima social familiar

Tabla 5.

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	16	80,0	80,0	80,0
Válido Regular	3	15,0	15,0	95,0
Buena	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

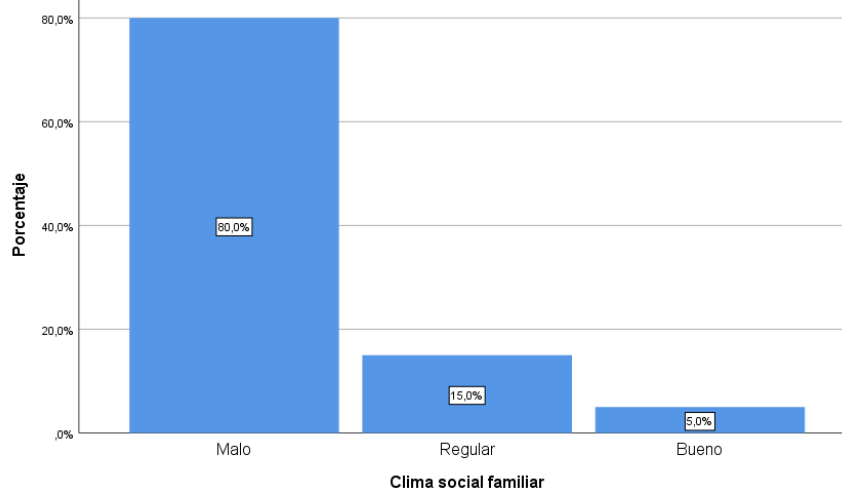


Figura 2. Distribución porcentual de la variable clima social familiar.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 05 y figura 02, se observa que el 5.0% (1 trabajadores) tienen un nivel bueno en el clima social familiar, mientras que 15.0% (3 trabajadores) tienen un nivel regular, y el 80.0% (16 trabajadores) tienen un nivel malo.

4.2. Potencial de los resultados según las dimensiones de la variable clima social – familiar.

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020, según los niveles de la dimensión relaciones familiares

Tabla 6.

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal Administrativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Mala	14	70,0	70,0
	Regular	5	25,0	95,0
Válido	Buena	1	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

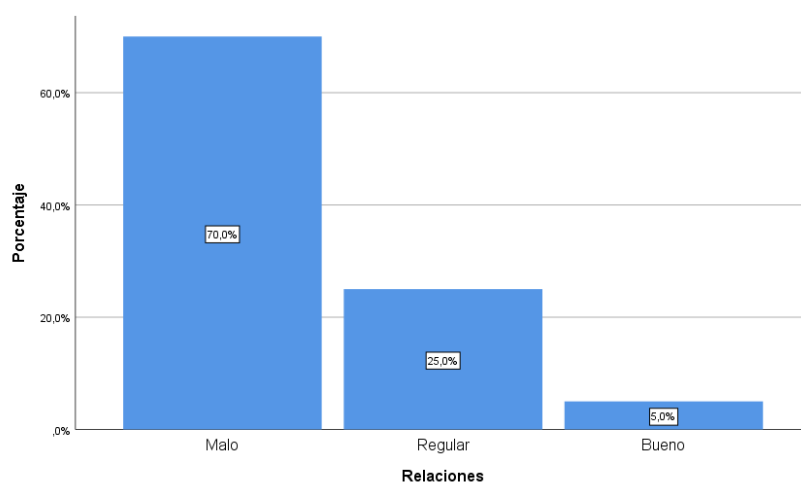


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión relaciones familiares.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 06 y figura 03, se observa que el 5.0% (1 trabajadores) tienen un nivel bueno en el clima social familiar, mientras que 15.0% (3 trabajadores) tiene un nivel regular, y el 80.0% (16 trabajadores) tienen un nivel malo.

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020, según los niveles de la dimensión desarrollo familiar (ver tabla 07).

Tabla 7.

Niveles de la dimensión desarrollo familiar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	10	50,0	50,0	50,0
Regular	5	25,0	25,0	75,0
Válido Buena	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

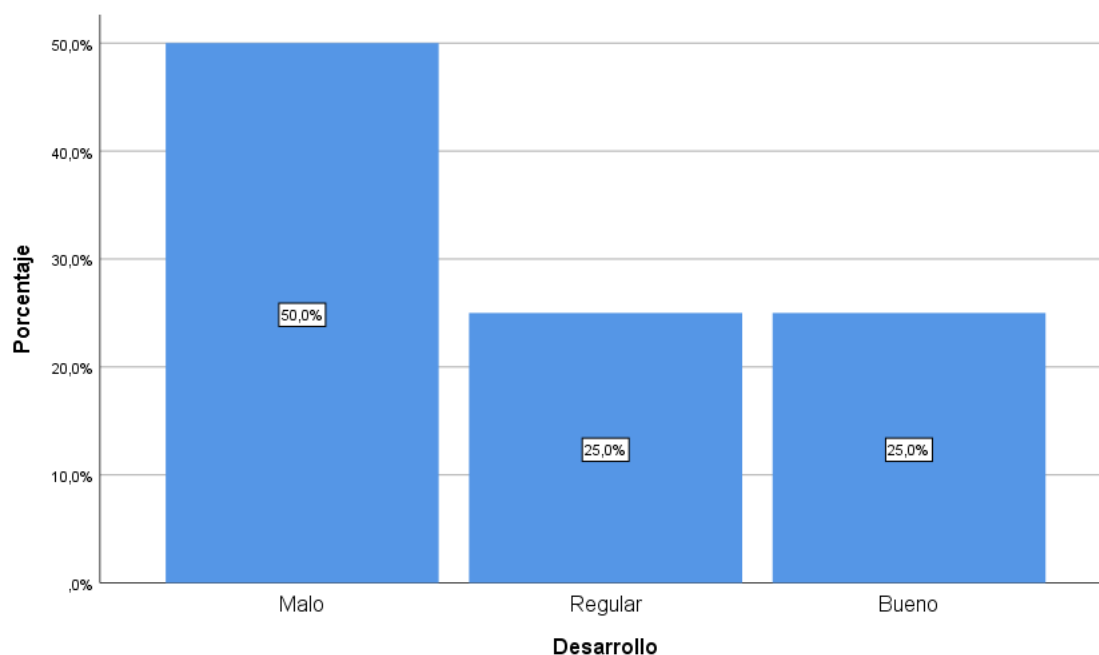


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión desarrollo familiar.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 07 y figura 04, se observa que el 25.0% (5 trabajadores) tienen un nivel bueno de desarrollo familiar, mientras que el 25.0% (5 trabajadores) tiene

un nivel regular, y el 50.0% (10 trabajador) tienen un nivel malo de desarrollo familiar.

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020, según los niveles de la dimensión estabilidad familiar (ver tabla 08).

Tabla 8.

Niveles de la dimensión estabilidad familiar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	14	70,0	70,0	70,0
Regular	2	10,0	10,0	80,0
Válido Buena	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

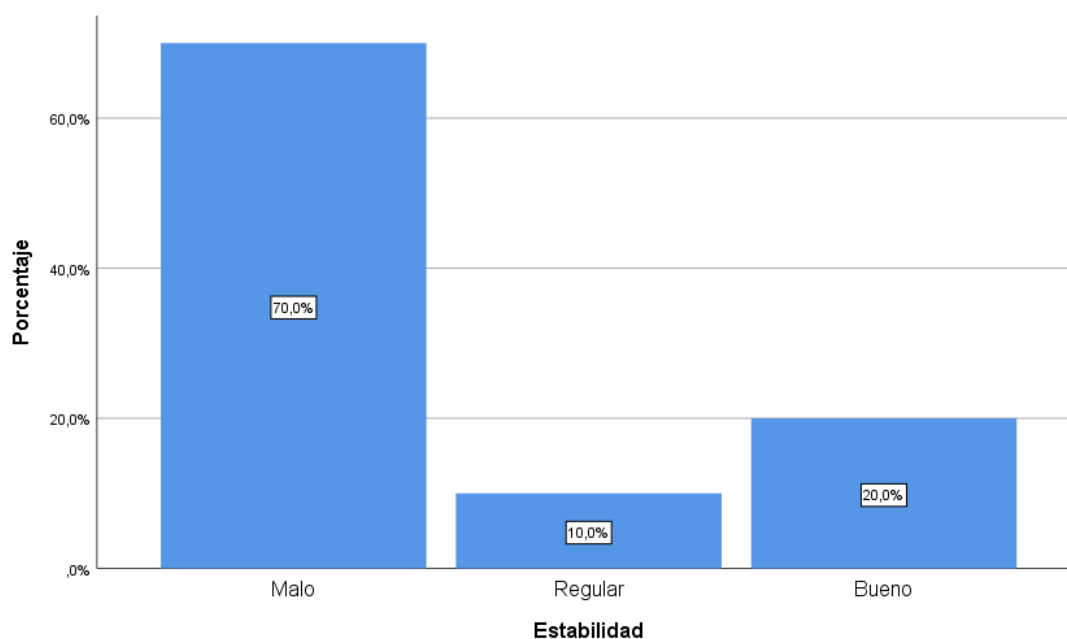


Figura 5. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión estabilidad familiar.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 08 y figura 05, se observa que el 20.0% (4 trabajadores) tienen un nivel bueno de estabilidad familiar, mientras que el 10.0% (2 trabajadores) tiene un nivel regular, y el 70.0% (14 trabajador) tienen un nivel malo de estabilidad.

4.3. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño laboral

Distribución de frecuencia y porcentajes del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020, según los niveles del desempeño laboral.

Tabla 9.

Niveles del desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	1	5,0	5,0	5,0
Regular	9	45,0	45,0	50,0
Válido Buena	10	50,0	50,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

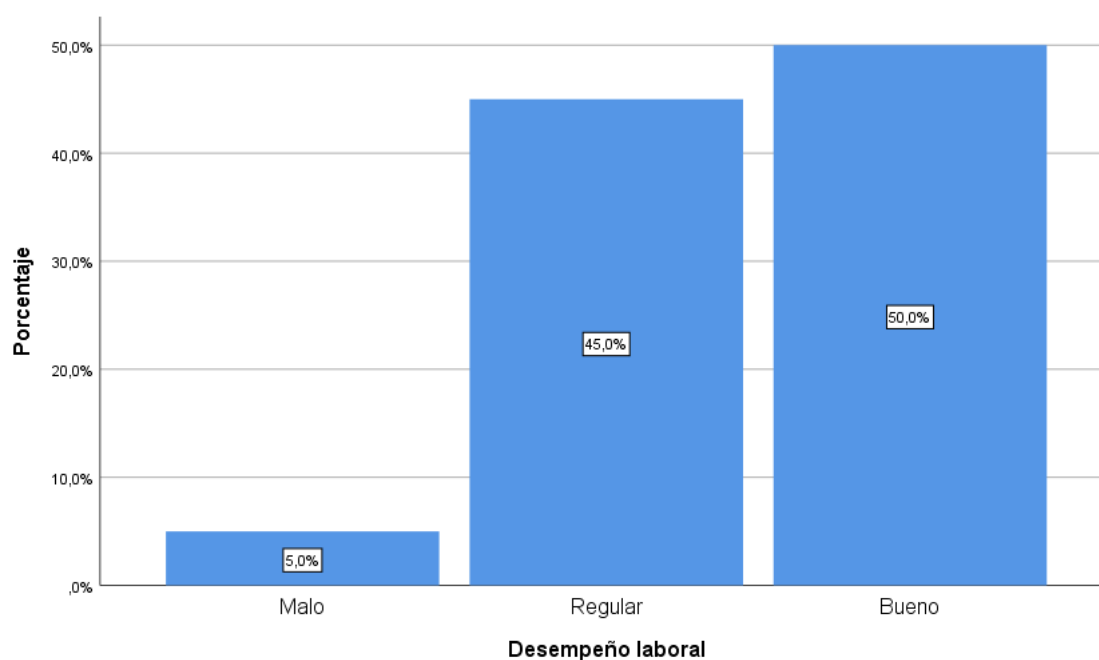


Figura 6. Distribución porcentual de los niveles de la dimensión laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 09 y figura 06, se observa que el 50.0% (10 trabajadores) tienen un nivel bueno en el desempeño laboral, mientras que el 45.0% (9 trabajadores) tiene un nivel regular, solo el 5.0% (1 trabajador) tuvo un nivel malo en el desempeño laboral.

Tabla 10.

Niveles del desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Clima social familiar	Mala	Recuento	1	9	6	16
		% del total	5,0%	45,0%	30,0%	80,0%
	Regular	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
	Buena	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total		Recuento	1	1	9	10
		% del total	1,8%	5,0%	45,0%	50,0%

Fuente: Elaboración Propia

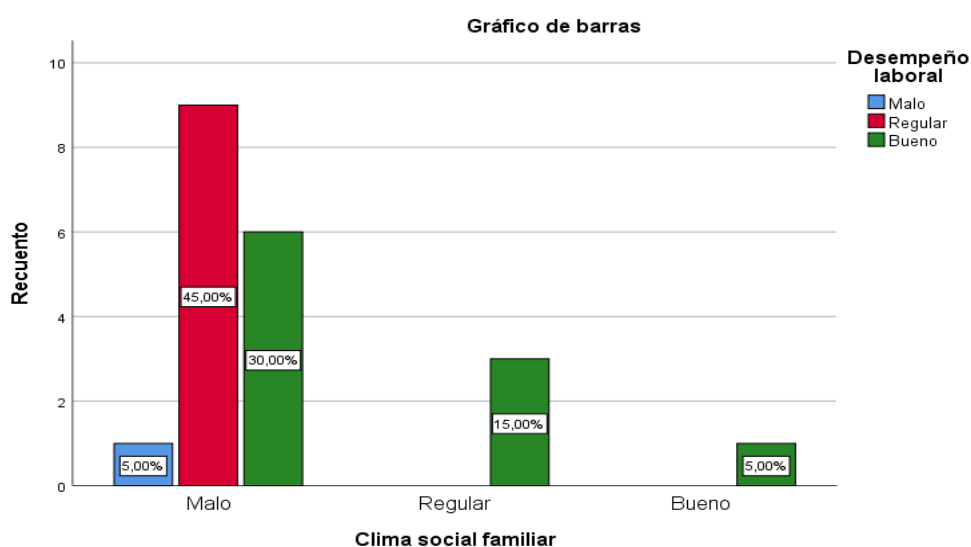


Figura 7. Distribución porcentual de los niveles del clima social familiar y desempeño laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 10 y figura 07, se observa que el 45.0% (9 trabajadores) tienen un nivel malo en el clima social familiar y desempeño laboral, mientras que el 5.0% (1 trabajadores) tiene un nivel bueno en el clima social familiar y desempeño laboral, solo el 5.0% (1 trabajador) tienen un nivel malo en el clima social familiar y bueno en el desempeño laboral.

4.4. Resultados inferenciales

4.4.1. Prueba de normalidad de la variable

La hipótesis para la prueba de normalidad es:

Ho: La variable tiene distribución normal.

Ha: La variable no tiene distribución normal.

Tabla 11.

Prueba de estadística paramétrica Kolmogorov-Smirnov.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima social familiar	,815	20	,001
Relaciones	,847	20	,005
Desarrollo	,784	20	,000
Estabilidad	,628	20	,000
Desempeño laboral	,928	20	,139

Nota: * Esto es un límite inferior de la significación verdadera. a) corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Propia

En la tabla 11, se presenta la prueba de la normalidad de las variables y dimensiones, se observa que la variable desempeño laboral tiene un valor-p (0,139) mayor al nivel de significancia (0.05), por lo cual se concluye que esta variable tiene distribución normal. En el caso de la variable Clima social familiar y sus dimensiones tienen un p-valor menor al nivel de significancia (0.05), por lo tanto. el clima social familiar y sus dimensiones no tienen distribución normal.

En un diseño de asociación para usar la estadística paramétrica es necesario que las dos variables cumplan la normalidad, en este caso las variables no cumplen con la normalidad, por lo que se realizó el análisis no paramétrico **mediante Coeficiente de correlación Rho de Spearman.**

4.4.2. Prueba de hipótesis general

H0: No existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020.

H1: Existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020.

Coeficiente de correlación y significación entre las variables clima social familiar y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020 (ver tabla 12).

Tabla 12.

Coeficiente de correlación y significación entre las variables clima social-familiar.

		Clima social familiar	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima social familiar	1,000	,609**
		Coefficiente de correlación	,004
		Sig. (bilateral)	,004
		N	20
Desempeño laboral		,609**	1,000
		Coefficiente de correlación	,004
		Sig. (bilateral)	,004
		N	20

Fuente: Elaboración Propia. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

En la tabla 12, se aprecia que el grado de correlación entre las variables clima social familiar y desempeño laboral es 0.609, esto indica que existe una relación positiva y moderada entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,004$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020.

4.4.3. Prueba de la primera hipótesis específica.

H0: No existe influencia significativa de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

H1: Existe influencia significativa de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión relaciones y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020 (ver tabla 13).

Tabla 13. *Coeficiente de correlación y significación entre las relaciones y desempeño laboral.*

			Relaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima social familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,518*
		Sig. (bilateral)	.	,019
	N		20	20
	Relaciones	Coeficiente de correlación	,518*	1,000
Sig. (bilateral)		,019	.	
N		20	20	

Fuente: *Elaboración Propia. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).*

En la tabla 13, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión relaciones y desempeño laboral es 0.518, esto indica que existe una relación positiva y moderada entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,019$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

4.4.4. Prueba de la segunda hipótesis específica.

H0: No existe influencia significativa del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

H1: Existe influencia significativa del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión desarrollo y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020

Tabla 14.

Coeficiente de correlación y significación entre las dimensiones y desempeño laboral.

			Desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima social familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,392
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	20	20
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,392	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración Propia. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

En la tabla 14, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión desarrollo y desempeño laboral es 0.392, esto indica que existe una relación positiva y moderada entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,027$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

4.4.5. Prueba de la tercera hipótesis específica.

H0: No existe influencia significativa de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

H1: Existe influencia significativa de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

Coefficiente de correlación y significación entre la dimensión estabilidad y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020 (ver tabla 15).

Tabla 15.

Coefficiente de correlación y significación entre las dimension estabilidad y desempeño laboral.

			Estabilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima social familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		20	20
	Estabilidad	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		20	20	

Fuente: Elaboración Propia. La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

En la tabla 15, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión estabilidad y desempeño laboral es 0.728, esto indica que existe una relación positiva y fuerte entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si el clima social familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020; Para comprobar ello se contrastaron las hipótesis generales y específicas, para verificar su aceptación o rechazo.

Donde se determinó que existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020. Aceptando así la hipótesis alterna.

Estos resultados guardan relación con las conclusiones determinadas por Pastor (2018) en su investigación titulado “Clima Organizacional Y Desempeño laboral en Trabajadores Administrativos de Una Empresa Privada De Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017”, donde concluye la existencia de una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa.

Asimismo, se acepta las conclusiones de Serpa, (2019) en su investigación titulada “Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017”. Donde determina que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a que la correlación de Spearman arrojó un valor de 0,949 representando por lo que se tiene una correlación positiva muy alta.

Por otro lado; Ramos (2021) en su investigación titulada, “Relación entre el clima social familiar y autoestima en estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Santa María Reyna – Huancayo”, señala como resultado que existe una relación entre clima social familiar y autoestima con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.878. Asimismo, el nivel de clima social familiar es medio con un 49%. El nivel de autoestima de las estudiantes es

promedio con un 41.7%. La relación del clima social familiar medio y la autoestima promedio es mayor con un 23%. Se observa que a mejor clima social familiar mayor será la autoestima de las estudiantes. Coincidiendo con el presente estudio.

Así como también; Rosales et al. (2017) a través de su estudio “Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador”. Concluye que existe una fuerte correlación entre la variable dependiente y las variables: salarios, cargos desempeñados y los sectores de empleo; débil la existente entre la satisfacción y el rendimiento académico. Se recomienda que se realice un estudio para una muestra más extensa, con el modelo integrador de satisfacción y que se desarrollen estrategias desde la etapa de formación pre gradual para contribuir a mantener altos los niveles en los grupos profesionales graduados de psicología. Por lo que concordamos resultado.

Por su parte; López (2020) en su investigación “Adaptación y validación de instrumentos para evaluar la personalidad y el desempeño laboral” define que los dos instrumentos adaptados ofrecen suficientes garantías para medir adecuadamente el desempeño adaptativo y la personalidad, respectivamente. Asimismo, los resultados indicaron que emplear el desempeño adaptativo como predictor de las conductas cívico-organizacionales podría contribuir a aumentar de manera considerable la eficacia de la selección de personal, ya que aumenta la capacidad conjunta de la personalidad y el ajuste-persona organización para predecir las OCBs.

Por último, el reducido tamaño de las diferencias observadas en las puntuaciones medias en las dimensiones de constructos como la personalidad, el desempeño adaptativo o las OCBs en función de variables sociodemográficas y laborales suponen un argumento a favor de la inclusión de dichos constructos en contextos selectivos en base a su reducido impacto adverso.

Sin embargo; Quispe y Taber (2020) en su investigación titulado, “Clima Laboral y Clima Social Familiar en Profesores y Personal Administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre -Ayacucho, 2020”, concluye que, el Clima Laboral y el Clima Social Familiar no tienen relación significativa en los profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre,

Ayacucho, 2020. Por consiguiente, se rechaza resultados de dicho estudio por no tener relación a los resultados del presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión.

En la tabla 12, se aprecia que el grado de correlación entre las variables clima social familiar y desempeño laboral es 0.609, esto indica que existe una relación positiva y moderada entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,004$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020.

Segunda conclusión.

En la tabla 13, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión relaciones y desempeño laboral es 0.518, esto indica que existe una relación positiva y moderada entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,019$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

Tercera conclusión.

En la tabla 14, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión desarrollo y desempeño laboral es 0.392, esto indica que existe una relación positiva y moderada entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,027$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia significativa del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020

Cuarta conclusión.

En la tabla 15, se aprecia que el grado de correlación entre la dimensión estabilidad y desempeño laboral es 0.728, esto indica que existe una relación positiva y fuerte entre las variables. Mientras la significación se determinó por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $p = 0,000$ y cuyo valor de $p < 0.05$; por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula, se concluye existe influencia

significativa de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera Recomendación

Se recomienda al área de planificación y presupuesto invertir en la mejora de las condiciones físicas de los ambientes de trabajo de la Municipalidad Distrital de Camanti -Cusco, con la finalidad de brindar condiciones óptimas que motive el desempeño laboral.

Segunda Recomendación

Se recomienda al área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Camanti- Cusco promover el desarrollo de capacidades profesionales, técnicas y auxiliares, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de sus servidores públicos.

Tercera Recomendación

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Camanti-Cusco implementar talleres de habilidades blandas con la finalidad de desarrollar aptitudes no técnicas relacionadas al clima social familiar y desempeño laboral.

Cuarta Recomendación

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Camanti- Cusco, implementar asistencias periódicas a los servidores públicos relacionados a la mitigación a la influencia del clima social familiar en el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Bermúdez, J., & Javier Barreto-Trujillo, F. (2020). Clima familiar y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de Bachillerato. *Revista de Psicología de La Educación*, 15(2), 166–183.
<https://doi.org/10.23923/rpye2020.02.194>
- Acosta, A. y. (2019). Clima Familiar y Rendimiento Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Tingo Maria - Huánuco. Perú. Aguilar
- (2016)"Trabajo En Equipo Y Clima Organizacional (Estudio realizado en co laboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)" UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR GUATEMALA
- Aldás, Á. (2013). El Ambiente de Trabajo y su efecto en el Desempeño Laboral en el Gobierno Municipal de San Pedro de Pelileo. AMBATO – ECUADOR.
- Alles, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias (1a ed.). Buenos Aires: GRANICA.
- Bernal, T. C. A., Salavarieta, D., Sánchez, A. T., & Salazar, R. (2006). Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación.
- Camejo (2015) citado por Ayamamani (2018) La Estructura Familiar Y Su Influencia En La Experiencia De Vida En La Calle De Las Adolescentes Del Hogar Virgen De Fátima De La Ciudad De Puno, 2017 Universidad Nacional Del Altiplano
- Cajahuamán Orellana, F. M. (2018). La evasión tributaria y su influencia en la recaudación fiscal en los comerciantes de los mercados de Ventanilla, 2018.
- Cardozo Brum, M., & García Capcha, G. A. (2020). Nivel de autonomía y calidad de los trabajos de los órganos coordinadores de evaluación estatal en México. *Recherches En Sciences de Gestion*, 141, 169–194.
- Corraliza, J. A., Berenguer, J., & Martín, R. (2007). Preocupación ambiental y bienestar humano. Contribuciones desde la Psicología Ambiental. *Revista de Psicología Social*, 22(3), 211-217.

- Chisag (2014) El Rol De La Familia Como Factor Determinante En El Comportamiento Estudiantil De Las Y Los Alumnos Del Octavo Año De Educación General Básica De La Unidad Educativa Francisco Flor-Gustavo Egüez De La Ciudad De Ambato, Provincia De Tungurahua, Universidad Técnica De Ambato Ecuador
- Chiavenato, I. (2007) Administración del recurso humano. El capital humano de las organizaciones. 8va Edición. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (Novena ed.). México, D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
- Enríquez (2017); Autoestima Y Su Incidencia En La Superación Personal De Los Estudiantes De La Unidad Educativa “Luis Andino Gallegos”, Cantón La Maná, Provincia De Cotopaxi. Universidad Técnica De Babahoyo Ecuador
- Escamilla Vielma, R. D., Segovia-Romo, A., Blanco-Jiménez, M., & Mendoza-Gómez, J. (2021). Las Habilidades Blandas Y El Servicio Al Cliente en Tiempos Del Covid-19. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 16(2), 1–23.
- Forero, E. E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional (Doctoral dissertation, Universidad de Almería).
- Flores & Pujadas (2018) El Compromiso Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Nombrados De La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrios, Huacho 2017.
- García, M (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones. México.
- Guevara y Villanueva (2019) Selección Del Personal Y Desempeño Laboral En La Empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. En La Ciudad De Cajamarca, 2019. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo
- Heinemann, K. (2013). Metodología de investigación. Madrid: Piado

- Herra, S y Rodríguez, N. (1999). Evaluación de desempeño. Revista Acta Académica, Número 24, Universidad Autónoma de Centro América.
- Herrera y Andrade (2020) Los Conflictos Emocionales Y Del Aprendizaje En Estudiantes Universitarios De La Facultad De Ciencias Humanas Y De La Educación De La Universidad Técnica De Ambato Universidad Técnica De Ambato Ecuador
- Huanca (2019) Convivencia Familiar De Los Estudiantes Del Cuarto Grado De La Institución Educativa Pública N° 72346 Del Distrito De Pusi – 2018 Universidad Nacional Del Altiplano
- López, A. R. (2020). Adaptación y validación de instrumentos para evaluar la personalidad y el desempeño laboral (Doctoral dissertation, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea).
- Maldonado (2017) El rol del docente como favorecedor del desarrollo de la autonomía en los niños de tres años de una I. E. de Miraflores Pontificia Universidad Católica Del Perú
- Melián Moro, V. C. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad.
- Méndez Omaña, J. P., & Jaimes Contreras, L. A. (2018). Clima social familiar e impacto en el rendimiento académico de los estudiantes. Revista perspectivas, 3(1), 24-43.
- Monserrat, M. C. (2020). Clima social familiar y su relación con la calidad de amistad en adolescentes de 13 a 16 años de la ciudad de Paraná.
- Moos RH (1974). The Social Climate Scales: An Overview. Palo Alto, C. C. (s.f.).
- Moos, R. M. (1984). Escalas de Clima Social Familiar: Familia, trabajo, instituciones correccionales y aulas. Adaptación Española, Manual. Madrid: Tea.
- Morales Arencibia, J. (2019). Apelando al género: una filosofía para el desarrollo de las relaciones humanas. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 6(3), 1–17.

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. 3º edición. Perú. Editorial e imprenta Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2016). Seminario de Tesis II. Perú: Universidad Autónoma Deica. Recuperado el, 12.
- Otzen, T., Manterola, C., Rodríguez-Núñez, I., & García-Domínguez, M. (2017). La Necesidad de Aplicar el Método Científico en Investigación Clínica. Problemas, Beneficios y Factibilidad del Desarrollo de Protocolos de Investigación. *International Journal of Morphology*, 35(3), 1031–1036. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000300035>
- Ocles Chala, V. H. (2020). "Clima Organizacional Y Su Relación En El Desempeño Laboral En La Empresa Mission Petroleum De La Ciudad De Quito, En El Año 2018" (Bachelor's thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica).
- Oscoco, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas 2014. Apurímac.
- Ozuna, R. (2012). Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid, Editorial Síntesis.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Parera, P. C. (2007). Técnicas para una supervisión eficaz: "para mandos intermedios" de la supervisión al éxito. Madrid: Fundación Confemetal.
- Paricahua Peralta, J. N., Lazo Herrera, T. A., Espinoza Flores, B. P., & Velázquez Giersch, L. (2021). Clima social familiar en la autoestima de estudiantes del sudeste de la Amazonía peruana. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(2), 147–161. <https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1038>

- Pastor Guillén, A. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.
- Potocino (2018) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima – 2017 universidad tecnológica del Perú
- Pulido Garzón, A., Guerrero Julio, M., & Celis-Patiño, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones. UIS Ingenierías, 18(1), 61–71. <https://doi.org/10.18273/revuin.v18n1-2019005>
- Serpa Solano, A. M. (2019). Desempeño Laboral Y La Productividad De Los Colaboradores De Juan Galindo Slu Sucursal Del Perú Del Distrito De San Martín De Porres, 2017.
- Quispe Ponce, M. N., & Tomaylla Astoray, K. S. (2016). El clima social familiar y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la especialidad de Tecnología del Vestido de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Quispe Laura, S., & Taber Ramirez, C. A. (2020) Clima Laboral Y Clima Social Familiar En Profesores Y Personal Administrativo De La Institución Educativa Pública 9 De Diciembre -Ayacucho, 2020.
- Ramos Moran, J. (2021). Relación entre el clima social familiar y autoestima en estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Santa María Reyna–Huancayo.
- Ramos, T. (2019). Clima social familiar. Para optar el grado de bachiller en Psicología. Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Ramos Moran, J. (2021). Relación entre el clima social familiar y autoestima en estudiantes del tercer, cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Santa María Reyna–Huancayo.

- Rangel Carreño, T. L., Lugo Garzon, I. K., & Eugenia Calderon, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24), 1–26. <https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164>
- Rojas, Jaime y Valencia (2017) el concepto de Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Pág. 11
- Rojas Castro, Y. Y. (2021). Afrontamiento del estrés para el clima social familiar en estudiantes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús–Chota.
- Rojas, J., Mauricio, D. (2012) Sistema experto para el control de los procesos de monitoreo, control y evaluación de desempeño de los órganos de control institucional del Perú. *Revista de Investigación de Sistemas e Informática*. Vol. 9, Núm. 1.
- Romero R. (2010). Clima Organizacional su relación con el factor humano. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos
- Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A. Y., Chumbi-Toledo, V. T., & Buñay-Andrade, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 252-275.
- Ross, D. (2013). *Administración de personal y del desempeño* (Primera ed.). México: Trillas, S.A. de C.V.
- Serpa Solano, A. M. (2019). *Desempeño Laboral Y La Productividad De Los Colaboradores De Juan Galindo Slu Sucursal Del Perú Del Distrito De San Martín De Porres*, 2017.
- Stoner, J.; Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración*. 6ta edición. México: Pearson Educación.

- Taber, R. y Quispe, L. (2020). Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa pública 9 de diciembre - Ayacucho, 2020. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología. ICA: Universidad Autónoma De Ica.
- Taber Ramírez, C. A., & Quispe Laura, S. (2021). Clima Laboral Y Clima Social Familiar En Profesores Y Personal Administrativo De La Institución Educativa Pública 9 De diciembre-Ayacucho, 2020.
- Torres Pariona, C. A. (2020). Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019.
- Vallires, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Medición del compromiso laboral entre los trabajadores de salud comunitarios en Sierra Leona: Validación de la escala de compromiso laboral de Utrecht. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 41-46.
- Valdivia, C. (2014). El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER - Trujillo S.A.C. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo - Perú.
- Valdivia, S. y. (2017). Satisfacción Laboral y Clima Social Familiar en practicantes y trabajadores del área de servicios de una Institución Privada de Arequipa. Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Vega, M. C., Urra, G. M., y Bernales, G. S. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa retail. (Spanish). *Theoría: Ciencia, Arte Y Humanidades*, 19(2), 21-36.
- Ventosa, M. (2019). De Gestionar Transacciones Y Personas a Gestionar Relaciones Humanas. *Capital Humano*, 339, 20–21.
- Vivanco, M. (2015). Muestreo estadístico diseño y aplicaciones. Santiago chile: Textos universitario.
- Villalobos, A. (2017). Desempeño laboral del personal de servicio del restaurante estadio futbol club del Cercado de Lima [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo en Lima]. Repositorio institucional

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34289/Carrillo
_LA F.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34289/Carrillo_LA F.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villavicencio y Villanueva (2018) Cohesión- Adaptabilidad Familiar Y Actitudes Sexuales En Las Adolescentes De Una Institución Educativa De Chiclayo 2017, Universidad Señor de Sipan.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Formulación del Problema	Objetivos de Investigación	Hipótesis de Investigación	Diseño de la Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia del clima social familiar en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco -2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>- ¿Cuál es la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si el clima social familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>- Determinar si las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia significativa del clima social familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco 2020.</p> <p>Hipótesis Especifico</p> <p>- Existe influencia significativa de las relaciones familiares en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020</p> <p>- Existe influencia significativa del desarrollo familiar en el</p>	<p>Enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional.</p> <p>Variable independiente:</p> <p>Clima Social Familiar</p> <p>Relaciones familiares Desarrollo familiar Estabilidad familiar</p> <p>Variables Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de trabajo ✓ Responsabilidad ✓ Trabajo en equipo 	<p>Población</p> <p>La población para el presente estudio está conformada por 44 trabajadores de la municipalidad distrital de Camanti, CUSCO-2020</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está conformada por 20 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.</p>	<p>Población: 44 trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Camanti.</p> <p>Muestra: Está conformada por 20, trabajadores administrativos.</p> <p>Muestreo: NO Probabilística intencional</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>distrital de Camanti, Cusco -2020?</p> <p>- ¿Cuál es la influencia del desarrollo familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco -2020?</p> <p>- ¿Cuál es la influencia de la estabilidad emocional familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco -2020?</p>	<p>distrital de Camanti, Cusco -2020</p> <p>- Determinar si el desarrollo familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020</p> <p>- Determinar si la estabilidad familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020</p>	<p>desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020</p> <p>- Existe influencia significativa de la estabilidad familiar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020</p>		<p>Utilizando un muestreo no probabilística censal</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>✓ Cuestionario de Clima social Familiar</p>
--	---	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable 1: Clima social familiar.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
Independiente	Relaciones familiares	Cohesión	¿Existe un grado de cohesión entre los integrantes de su familia?	Buena Relaciones 20- 27 Desarrollo 29 - 45 Estabilidad 13 – 18
		Expresividad	¿En su entorno familiar se demuestra expresividad en su convivencia cotidiana?	
		Conflictos emocionales	¿En mi centro laboral se presentan conflictos emocionales?	
Clima social familiar	Desarrollo familiar	Autonomía	¿Genero autonomía en mi ámbito familiar?	Media Relaciones 18- 19 Desarrollo 26 - 28 Estabilidad 11 - 12
		Superación	¿Es muy importante superarme para ser alguien en la vida?	
		Intelectual-Cultural	¿Los integrantes de mi ámbito familiar, participan en actividades políticas, culturales e intelectuales?	
		Social-Recreativo	¿Participo en actividades sociales y familiares?	
Estabilidad familiar	Organización	Organización	¿Los miembros de mi familia se organizan para cumplir funciones?	Mala Relaciones 0- 17 Desarrollo 0 - 25 Estabilidad 0 - 10
		Norma de convivencia	¿En mi hogar se aplica la norma de convivencia permitiendo la opinión de todos los miembros de la familia en asuntos de interés común?	
			¿En mi hogar se respeta la norma de convivencia aplicando la comunicación y tolerancia?	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño Laboral.

Variables	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala y valores
Dependiente Desempeño laboral	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa	¿Desempeña minuciosamente sus actividades laborales?	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) Nunca
		Iniciativa laboral	¿Demuestra iniciativa en sus actividades designadas en su centro laboral?	
			¿Participa en las actividades cívicas de la institución demostrando iniciativa?	
	Eficacia	¿Cumple con eficacia y eficiencia su desempeño laboral?		
	Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía	¿Realiza con autonomía sus labores designadas ?	
			¿Demuestra resultados eficientes en las labores asignadas?	
		Capacidad de solución de problemas	¿Demuestra autonomía y capacidad para solucionar oportunamente imprevistos que se presenten durante su horario de trabajo?	
	Trabajo en equipo	Liderazgo en labores en conjunto	¿Usted da la iniciativa liderando equipos de trabajo?	
			¿Usted aplica las herramientas de un líder en su centro de labor?	
		Nivel de compromiso	¿Se compromete con actividades extraordinarias a su función de sus labores?	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Clima Social Familiar

Señor (a) (ita), El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del Clima Social Familiar del personal Administrativo.

Sexo: _____ Edad: _____

Nivel de estudio:

- Secundaria ()
- Superior técnico ()
- Superior universitario Completo () Incompleto ()

Se agradece anticipadamente, conteste las preguntas marcando con un aspa (si) (no) la respuesta que usted crea conveniente.

Nº	Dimensión: Relaciones Familiares	SI	NO
1	¿Existe un grado de cohesión entre los integrantes de su familia?		
2	¿En su entorno familiar se demuestra expresividad en su convivencia cotidiana?		
3	¿En mi centro laboral se presentan conflictos emocionales?		
Dimensión: Desarrollo Familiar		SI	NO
4	¿Genero autonomía en mi ámbito familiar?		
5	¿Es muy importante superarme para ser alguien en la vida?		
6	¿Los integrantes de mi ámbito familiar, participan en actividades políticas, culturales e intelectuales?		
7	¿Participo en actividades sociales y familiares?		
Dimensión: Estabilidad Familiar		SI	NO
8	¿Los miembros de mi familia se organizan para cumplir funciones?		
9	¿En mi hogar se aplica la norma de convivencia permitiendo la opinión de todos los miembros de la familia en asuntos de interés común?		
10	¿En mi hogar se respeta la norma de convivencia aplicando la comunicación y tolerancia?		

Cuestionario sobre desempeño laboral

Señor (a) (ita), la finalidad del presente cuestionario sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del Desempeño Laboral del personal administrativo de

la Municipalidad Distrital de Camanti, por lo que se le agradece con anticipación, conteste las preguntas marcando con un aspa (x), la respuesta que usted crea conveniente.

Criterios para responder el cuestionario:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensión: Calidad de Trabajo	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Desempeña minuciosamente sus actividades laborales?					
2	¿Demuestra iniciativa en sus actividades designadas en su centro laboral?					
3	¿Participa en las actividades cívicas de la institución demostrando iniciativa?					
4	¿Cumple con eficacia y eficiencia su desempeño laboral?					
Dimensión: Responsabilidad						
5	¿Realiza con autonomía sus labores designadas?					
6	¿Demuestra resultados eficientes en las labores asignadas?					
7	¿Demuestra autonomía y capacidad para solucionar oportunamente imprevistos que se presenten durante su horario de trabajo?					
Dimensión: Trabajo en Equipo						
8	¿Usted aplica las herramientas de un líder en su centro de labor?					
9	¿Usted da la iniciativa liderando equipos de trabajo?					
10	¿Se compromete con actividades extraordinarias a su función de sus labores?					

Anexo 4: Validación de instrumentos.


Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Clima Social Familiar								
Dimensión: Relaciones Familiares								
1	¿Existe un grado de cohesión entre los integrantes de su familia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿En su entorno familiar se demuestra expresividad en su convivencia cotidiana?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿En mi centro laboral se presentan conflictos emocionales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión: Desarrollo Familiar								
4	¿Genero autonomía en mi ámbito familiar?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Es muy importante superarme para ser alguien en la vida?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Los integrantes de mi ámbito familiar, participan en actividades políticas, culturales e intelectuales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Participo en actividades sociales y familiares?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión: Estabilidad Familiar								
8	¿Los miembros de mi familia se organizan para cumplir funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿En mi hogar se aplica la norma de convivencia permitiendo la opinión de todos los miembros de la familia en asuntos de interés común?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿En mi hogar se respeta la norma de convivencia aplicando la comunicación y tolerancia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Variable Dependiente: Desempeño Laboral								
Dimensión: Calidad en el Trabajo								
11	¿Desempeña minuciosamente sus actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Demuestra iniciativa en sus actividades designadas en su centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Participa en las actividades cívicas de la institución demostrando iniciativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Cumple con eficacia y eficiencia su desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión: Responsabilidad								
15	¿Realiza con autonomía sus labores designadas ?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Demuestra resultados eficientes en las labores asignadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Demuestra autonomía y capacidad para solucionar oportunamente imprevistos que se presenten durante su horario de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Dimensión: Trabajo en Equipo							
18	¿Usted aplica las herramientas de un líder en su centro de labor?	X		X		X	
19	¿Usted da la iniciativa liderando equipos de trabajo?	X		X		X	
20	¿Se compromete con actividades extraordinarias a su función de sus labores?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: MONTALVO MAYARCA, DERLY LEONARDO
 DNI: 45230432
 Especialidad del evaluador: MBA - MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE EMPRESAS
 Fecha: 11-11-2021



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Dimensión: Trabajo en Equipo						
18	¿Usted aplica las herramientas de un líder en su centro de labor?	X		X		X
19	¿Usted da la iniciativa liderando equipos de trabajo?	X		X		X
20	¿Se compromete con actividades extraordinarias a su función de sus labores?	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. (Mg):
Alvarez Luna Natividad
 DNI: 72241844
 Especialidad del evaluador: Mg. Administración de Empresas
 Fecha: 12-11-2021


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 5: Matriz de Datos.

Variable Independiente: Clima Social Familiar

Dimensiones: Relaciones Familiares, Desarrollo Familiar, Estabilidad Familiar.

N°	Relaciones Familiares			Desarrollo Familiar			Estabilidad Familiar			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
5	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
6	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
7	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
11	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
16	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
18	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
20	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Variable Independiente: Desempeño Laboral
Dimensiones: Calidad de Trabajo, Responsabilidad, Trabajo en Equipo

N °	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL									
	Calidad de Trabajo				Responsabilidad			Trabajo en Equipo		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3
2	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3
3	4	2	3	2	2	4	2	4	3	4
4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4
5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5
6	2	2	2	2	2	5	2	2	3	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	1	4	2	2	2	5	2	4	2	4
9	5	5	3	3	4	2	4	2	5	3
10	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
11	4	5	2	2	2	5	2	2	3	3
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
13	2	2	2	2	5	4	2	4	2	5
14	5	4	4	4	5	5	4	3	2	3
15	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3
16	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4
17	5	5	5	4	4	3	3	3	2	4
18	5	3	4	2	5	4	3	5	3	5
19	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4
20	4	5	2	2	2	2	5	2	5	2

Anexo 6: Propuesta de valor

El desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Camanti tiene una demora excesiva en sus procesos, y cada vez este problema empeora, esto demanda cambios urgentes en el desempeño de los trabajadores de la empresa.

En la dirección de la municipalidad se ha venido analizando cuales son los posibles factores que estén influenciando este desempeño y haciendo los cambios e implementaciones necesarias para mejorarla, pero aún vemos que no es suficiente y no está dando los frutos esperados, ya que el desempeño laboral no se desarrolla de manera más eficaz.

Es por ello que se desea realizar un estudio de como el clima social familiar influye en el desempeño laboral en la cual se pueda obtener rápidamente indicadores de cómo afecta al desempeño laboral en la municipalidad.

Es necesario que toda la información que se procese deba estar en función a los objetivos planteados. Por lo cual, el desempeño laboral está siendo el punto de partida de todas las actividades que realiza en la municipalidad nos lleven a determinar los indicadores del desempeño laboral que se pueden incorporar todas las necesidades que se requieren en la municipalidad.

Es común recibir llamadas por un mal desempeño laboral, esto debido al desorden en que actualmente se realizara con las herramientas actuales en la municipalidad.

Objetivos General:

Determinar si el clima social familiar influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Camanti, Cusco-2020.