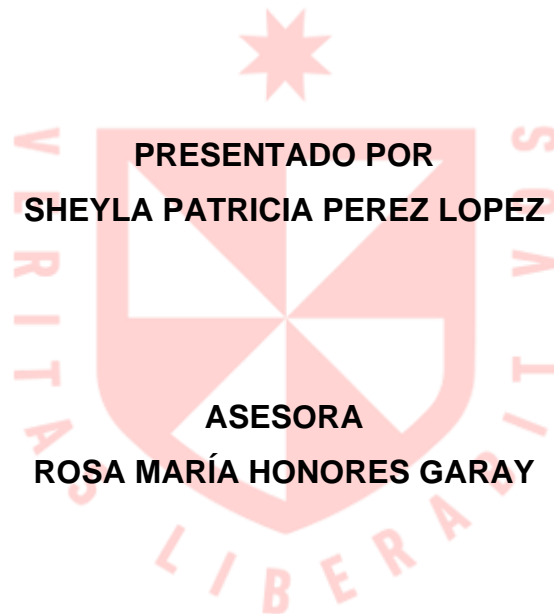




**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**RELACIONES FAMILIA-TRABAJO Y SU RELACIÓN  
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA DROGUERÍA  
LIPHARMA S.A.C, LIMA, 2022**



**PRESENTADO POR  
SHEYLA PATRICIA PEREZ LOPEZ**

**ASESORA  
ROSA MARÍA HONORES GARAY**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**TESIS**

**RELACIONES FAMILIA- TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
DROGUERÍA LIPHARMA S.A.C, LIMA, 2022**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTADO POR  
SHEYLA PATRICIA PEREZ LOPEZ**

**ASESORA  
MG. ROSA MARÍA HONORES GARAY**

**LIMA, PERÚ  
2023**

## **Dedicatoria**

El presente estudio de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, por permitirme culminar este proceso con una gran satisfacción. A mi madre Patricia Lopez por su apoyo incondicional en el trayecto de mi vida universitaria y profesional. A mis abuelos Florentino y Margarita que son el motivo de mis logros y que su bendición a lo largo de mi vida me protege.

## **Agradecimientos**

Con mi más sincera gratitud enfatizo el apoyo constante, motivación y paciencia de la Mg. Rosa Honores Garay en el transcurso de este trabajo de investigación.

Al Gerente General de la empresa Lipharma por involucrarse y otorgar los permisos para poder desarrollar con credibilidad el estudio. A los trabajadores que han visto en este trabajo un aporte para el cambio positivo dentro de la organización.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO .....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	6
ÍNDICE DE FIGURAS .....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	15
1.1 Antecedentes de la investigación .....	15
1.2 Bases teóricas.....	19
1.3 Definición de términos básicos.....	30
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	31
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas .....	31
2.2 Variables y definición operacional.....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1 Diseño metodológico .....	34
3.2 Diseño muestral .....	35
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	36
3.3.1 Confiabilidad del instrumento.....	37
3.3.2 Validez del instrumento .....	39
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	39
3.5 Aspectos éticos.....	40
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	42
4.1. Resultados de la investigación .....	42
4.1.1. Descripción de la muestra .....	42
4.1.2. Análisis exploratorio.....	43
4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis.....	50
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	55
5.1. Discusión de resultados .....	56
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES .....	65
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	66
ANEXOS .....	75

1.	Matriz de consistencia .....	75
2.	Matriz de operacionalización de variables.....	77
3.	Matriz de antecedentes.....	80
4.	Instrumentos de recopilación de datos .....	86
5.	Validación de Expertos .....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Descripción de selección de la muestra .....	36
<b>Tabla 2</b> Niveles de confiabilidad.....	37
<b>Tabla 3</b> Estadística de fiabilidad la variable Relaciones Familiares .....	38
<b>Tabla 4</b> Estadística de fiabilidad la variable Desempeño Laboral .....	38
<b>Tabla 5</b> Estadística de fiabilidad las variables Relaciones Familiares y Desempeño Laboral.....	39
<b>Tabla 6</b> Validación de expertos .....	39
<b>Grafico 1</b> Descripción y segmentación de la muestra .....	42
<b>Tabla 7</b> Análisis de la dimensión Apoyo Familiar .....	43
<b>Tabla 8</b> Análisis de la dimensión Expresión.....	43
<b>Tabla 9</b> Análisis de la dimensión Dificultades.....	44
<b>Tabla 10</b> Análisis de la dimensión Aptitudes .....	44
<b>Tabla 11</b> Análisis de la dimensión Comportamiento .....	45
<b>Tabla 12</b> Análisis de la dimensión Cualidades personales .....	45
<b>Tabla 13</b> Estadísticos descriptivos.....	46
<b>Tabla 14</b> Prueba de Normalidad .....	47
<b>Tabla 15</b> Prueba de Correlación Spearman de la dimensión Apoyo familiar y desempeño laboral.....	51
<b>Tabla 16</b> Prueba de Correlación de Spearman de la dimensión Dificultades y desempeño laboral.....	52
<b>Tabla 17</b> Prueba de Correlación de Spearman de la dimensión Expresión y desempeño laboral.....	52
<b>Tabla 18</b> Prueba de Correlación Spearman de la variable Relacion trabajo-familia y Desempeño laboral .....	53



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Gráfico Q-Q normal de Relación Familia-Trabajo.....	48
<b>Figura 2</b>	Gráfico Q-Q normal de dimensión Apoyo Familiar .....	48
<b>Figura 3</b>	Gráfico Q-Q normal de dimensión Dificultades.....	49
<b>Figura 4</b>	Gráfico Q-Q normal de dimensión Expresión .....	50
<b>Figura 5</b>	Gráfico Q-Q normal del Desempeño Laboral .....	50

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación de las relaciones familiares con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC, Lima 2022; el mismo que se llevó a cabo a través de un estudio de tipo aplicado, descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se trabajó con una muestra censal conformada por 100 colaboradores de la empresa, para lo cual se empleó la encuesta tipo cuestionario a través de la Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares y la Escala de evaluación del Desempeño Laboral, lo cual permitió determinar que existe claramente una relación directa positiva sobre ambas variables con una correlación de 0,330” y una significancia bilateral menor a 0.05, destacando que el apoyo familiar tuvo una correlación con el desempeño laboral de 0,316”; las dificultades tuvieron una correlación con el desempeño laboral de 0,354”, finalmente, la expresión tuvo una correlación baja inversa de -,029” con el desempeño laboral; lo que permitió concluir que, las relaciones trabajo-familia tienen una relación directa positiva suficientemente relevante con el desempeño laboral; sin embargo, se debe considerar que de igual modo, en poco grado, algunos factores personales pueden afectar el desarrollo de las actividades laborales, por lo que se recomienda mantener un equilibrio entre ambos elementos no sólo a nivel personal sino por parte de la empresa para con sus colaboradores.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, relación trabajo-familia, apoyo familiar, dificultades familiares.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the association of family relationships with work performance in the workers of the company LIPHARMA S AC, Lima 2022; the same one that was carried out through an applied, descriptive-correlational study, with a quantitative approach and a non-experimental design. We worked with a census sample made up of 100 employees of the company, for which the questionnaire survey was used through the Intrafamily Relations Evaluation Scale and the Labor Performance Evaluation Scale, which allowed us to determine that there is clearly a positive direct relationship on both variables with a correlation of 0.330" and a bilateral significance of less than 0.05, highlighting that family support had a correlation with job performance of 0.316"; difficulties had a correlation with job performance of 0.354" and finally, the expression had a low inverse correlation of -.029" with job performance; which allowed us to conclude that work-family relationships have a sufficiently relevant positive direct relationship with work performance; however, it should be considered that, to a small degree, some personal factors may affect the development of work activities, so it is recommended to maintain a balance between both elements, not only on a personal level but also on the part of the company to with their collaborators.

Keywords: Work performance, work-family relationship, family support, family difficulties.

## NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIONES FAMILIA- TRABAJO Y SU R  
ELACION CON EL DESEMPEÑO LABORA  
L -PEREZ LOPEZ SHEYLA VERSIÓN FINA

## AUTOR

SHEYLA PATRICIA PEREZ LOPEZ

## RECUENTO DE PALABRAS

16721 Words

## RECUENTO DE CARACTERES

95787 Characters

## RECUENTO DE PÁGINAS

91 Pages

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.9MB

## FECHA DE ENTREGA

Jul 24, 2023 12:50 PM GMT-5

## FECHA DEL INFORME

Jul 24, 2023 12:52 PM GMT-5

- **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

- **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## INTRODUCCIÓN

La productividad de una empresa y su reconocimiento dependen directamente de las actitudes de los trabajadores, entre las cuales, el desempeño laboral es sumamente importante, puesto que de ello depende cómo se lleva el rendimiento de la empresa y la satisfacción de los clientes (Medina Arias, 2017).

El desempeño laboral es uno de los indicadores más importantes de las empresas, sin importar el sector al que éstas pertenezcan, puesto que ello habla sobre la satisfacción y motivación que tienen los empleados para cumplir con las actividades cotidianas y, claramente, da una buena razón sobre las condiciones de la empresa ante el mercado, puesto que como dicen popularmente, “un empleado motivado, es un empleado feliz”; lo cual garantiza el buen trabajo, la eficiencia, la productividad y, por supuesto, un desempeño óptimo y de calidad (Naula Iñaguazo & Ramírez Abad, 2012).

Aunado a esto, hay condiciones externas al entorno laboral que son parte de la vida cotidiana de los trabajadores que pueden afectar para bien o para mal el rendimiento y desempeño del mismo en el entorno laboral, lo que comprende el entorno social y familiar. Las relaciones familiares son un aspecto indispensable en la vida del ser humano, puesto que en ellas abundan las emociones y motivaciones principales que le dan sentido a la vida del hombre en general; sin embargo, no todo es color de rosas, ya que la vida familiar tiene altas y bajas, que de una manera u otra interfieren con el estado anímico del hombre y, de algún modo, esto incide con el desenvolvimiento del hombre en todos los entornos de su vida, sobre todo en el ámbito laboral (Bustinza Arpita, 2018).

En cuanto a las relaciones familia-trabajo, se ha observado que hay una gran discrepancia entre el rendimiento laboral y cómo afecta a cada individuo de acuerdo al rol que éste desempeña tanto en el trabajo como en el hogar, considerando si tienen la carga familiar en sus hombros, si son padres o madres solteros, si son solteros y no tienen compromisos, si sólo laboran sin compromisos familiares directos, si son hijos que prestan un apoyo pero su vida no depende de un salario y, como ello, otros aspectos que emocional y psicológicamente repercuten en el desenvolvimiento del hombre en su entorno laboral (Rhnima y otros, 2016).

Es así como en la empresa LIPHARMA SAC ,Lima 2022, droguería que se encarga de la importación, comercialización y distribución de medicamentos e insumos farmacéuticos que tiene años creciendo y desarrollándose efectivamente en el mercado peruano generando no sólo condiciones óptimas para el desarrollo de la salud sino siendo una fuente de empleo considerable, se ha podido evidenciar que existen casos peculiares donde el trabajador se ve afectado por condiciones externas que principalmente se desarrollan en su entorno familiar, con situaciones como el Covid-19, enfermedades de padres, parejas e hijos, situaciones económicas, relaciones emocionales y otros que se ha percibido, que emocionalmente mantienen a los empleados ocupados y en cierto modo desmotivados, lo que ha generado de igual modo un ambiente laboral un poco inestable y ha repercutido en el desempeño laboral del equipo de trabajo.

La problemática en este aspecto radica en que las relaciones intrafamiliares están interfiriendo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, puesto que existen criterios externos que se anteponen en el desarrollo efectivo de las actividades laborales, destacando el hecho de las condiciones de salud, condiciones económicas y psicosociales que intervienen en la ejecución de las labores dentro de la empresa. Es teniendo presente lo antes señalado que surge la

pregunta de investigación ¿La relación familia-trabajo se asocia con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022?

Asimismo, se presenta como objetivo general, determinar la asociación de la relación familia-trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022 .Entre los específicos se buscó determinar la relación del apoyo familiar con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC Lima 2022; determinar la relación de las dificultades familiares con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC ,Lima 2022; y determinar la relación de expresión en la familia con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022

Para la investigación se planteó como hipótesis general, la relación familia-trabajo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022.

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico debido al empleo de teorías y aplicaciones formativas adquiridas durante el periodo formativo para incursionar en el medio investigativo y obtener un resultado propicio para conformar un aval teórico para futuras investigaciones sobre el tema. De igual modo, a nivel práctico se justifica por la puesta en práctica de los elementos cognitivos y formativos de la investigación estudiados y, por medio de los resultados obtenidos se podrán obtener conclusiones de valor para la investigación. Finalmente, a nivel social, se pretende generar una información de relevancia para identificar las condiciones que interfieren en el desempeño laboral frente a las relaciones familiares y cómo éstas pueden mejorar o disminuir en función de las condiciones laborales.

Respecto a la viabilidad y factibilidad, se considera que cumple con estos aspectos debido al apoyo que brinda la empresa LIPHARMA SAC, quienes apoyan la intervención informativa y científica del presente estudio debido al interés que existe de identificar las situaciones a nivel familiar que pueden repercutir en el desempeño laboral del trabajador.

La estructura del trabajo de tesis es la siguiente: capítulo I marco teórico, capítulo II formulación de hipótesis, capítulo III metodología, capítulo IV resultados, capítulo V discusión, finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones



# CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1 Antecedentes de la investigación

Dentro de los estudios previos a nivel internacional se encuentran los realizados por Rojas (2019) quien desarrolló una revisión sistemática con el objetivo de describir la relación existente entre la familia, el trabajo y la historia de la familia como importancia para el trabajador profesional; para ello empleó un estudio cualitativo mediante una revisión literaria en diversos medios, predominando las bases de datos indexadas como EBSCO host, ProQuest, Scielo, Redalyc, Elsevier y otros, considerando artículos en español, inglés y portugués, donde se identificó como resultado del análisis que efectivamente, a lo largo del tiempo, las relaciones de trabajo-familia influyen en el entorno general del trabajador, por lo que se deben considerar ambas posturas y tratar en lo posible de desligar una de la otra, siempre y cuando no interfiera en el desarrollo efectivo de sus labores.

Bautista, A, Buenhombre, K, Mayorga, Y (2021) Análisis del Conflicto Trabajo Familia en los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, aplicado a los colaboradores de la empresa Versa expertos en certificación, durante el segundo semestre del año 2020, el presente estudio utiliza el tipo de investigación es mixto cualitativa. Después de realizar el análisis del instrumento SWING se concluye que los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, en la interacción negativa Trabajo-Familia se evidencia que los colaboradores tienen dificultad para desarrollar algunas actividades del hogar, ya que invierten más horas laborales de lo establecido, por otro lado en la interacción negativa familia – trabajo se identifica que a pesar de que se presenten dificultades en el hogar no afectan negativamente las actividades laborales, y en cuanto a las interacciones positivas trabajo familia y

familia- trabajo se encontró que cuando los colaboradores generan un equilibrio entre estos dos contextos su vida marcha de manera estable, entre estas logran gestionar mejor su tiempo y hallan más confianza para desarrollar sus actividades laborales.

Juarez (2021), desarrolló su estudio con el objetivo de evaluar la relación entre la interacción trabajo- familia, *engagement* en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la Ciudad de San Luis Potosí, para esto, se seleccionó una muestra de 138 empleados, utilizando una metodología de tipo descriptivo y correlacional de diseño transversal, aplicando la encuesta para la recolección de datos, logrando como resultado evidenciar la existencia de una correlación entre las tres variables la interacción trabajo- familia, *engagement* en el trabajo y desempeño laboral, dejando una brecha abierta para continuar el estudio de aspectos organizacionales que inciden en esta relación.

Melo, J & Martinez, A (2019). “Analizar la relación trabajo-familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de la ciudad de Popayán”. Institución prestadora de servicios de salud, en convenio con en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), a una población con NNAA. Material y métodos: El estudio se realizó desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, realizado en las instalaciones de FSS con la población total de la institución constituida por un total de 48 personas, entre directivos y personal que atiende 79 pacientes semi-internos. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario Swing y el cuestionario Internacional Calidad de vida laboral. Para este proceso se contó con la autorización de la FSS y el consentimiento informado de quienes respondieron a las preguntas formuladas. Los resultados mostraron un alto grado de insatisfacción

laboral y una perfecta correlación en la interacción positiva y negativa Familia-Trabajo y Trabajo-Familia.

Esto indica con claridad que lo ocurrido positiva o negativamente en el ámbito laboral, tiene su correlato en el ámbito familiar y viceversa, por tanto, una organización como la Fundación Salvando Sueños (FSS), tiene no solo el compromiso sino la responsabilidad de analizar en profundidad las condiciones, en las cuales labora su personal y adaptarlas a las exigencias de un mundo progresivamente globalizado que está comprendiendo que la productividad no es solo fruto de las leyes del capital, sino en gran porcentaje producto de la satisfacción laboral de sus colaboradores

Dentro de los estudios a nivel nacional se encuentran los realizados por Catpo (2020) buscó determinar la relación existente entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, 2019; constó de una investigación de tipo aplicada, descriptiva, no experimental correlacional de enfoque cuantitativo donde empleó una encuesta tipo cuestionario a una muestra de 105 colaboradores, donde se demostró en los resultados que efectivamente, mediante la prueba Rho de Spearman, existe una correlación positiva directa considerable entre ambas variables, representada por un 0.61” y un P valor de 0,000.

A su vez, Fernández (2021) también realizó una revisión de la literatura con el fin de identificar y analizar diversas posturas sobre la relación conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores en empresas tanto públicas como privadas, para ello, se empleó una metodología mixta, haciendo uso del método de selección PRISMA, identificando los objetivos mediante la búsqueda en bibliotecas virtuales como Ebsco, Scielo, Dialnet, Scopus y otros, de los cuales se

seleccionaron un total de 7 artículos de revistas indexadas y carácter científico, dando como resultado que efectivamente existen discrepancias en la relación trabajo-familia, debido a la falta de carácter, en muchos casos por la incapacidad de separar los lazos afectivos de los lazos laborales y, en otros casos, debido a la alta demanda laboral en contraste con el tiempo de recreación y disfrute familiar, lo que claramente origina conflictos en el núcleo familiar y detona en un bajo rendimiento laboral.

Geraldo L(2022) . Analiza cómo los conflictos laborales–familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual. Para ello se encuestó 424 colaboradores de la Universidad Peruana Unión de tres campus (Lima, Juliaca y Tarapoto), con cargos administrativos, académicos y operativos, donde se aplicó una estrategia cuantitativa, de corte transversal, de tipo predictivo y explicativo, a través de un análisis de ecuaciones estructurales. Se utilizaron tres instrumentos que miden los conflictos trabajo-familia, capital humano y desempeño laboral individual. Inicialmente estos instrumentos pasaron por un proceso de fiabilidad y validez, luego se realizaron análisis descriptivos de las variables sociodemográficas y los constructos en cuestión, después se realizaron análisis exploratorios y confirmatorios de cada modelo dando paso a la comprobación de las hipótesis. Esta metodología permitió encontrar que los conflictos laborales familiares influyen significativamente en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto=0.48) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto=0.48) confirmando el modelo de hipótesis general a través de los índices de bondad de ajuste (CMIN=3788.97; DF=1146; CMIN/DF=3.306; NP=.000; TLI=0.831; CFI=0.842; RMSEA=0.074), además, se encontró que la interacción positiva trabajo familia influye positivamente en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.48) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.53), asimismo se corroboró que la interacción positiva familia trabajo

influye en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.396) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.587), por otro lado, se pudo comprobar que interacción negativa trabajo familia no está influyendo en el capital humano ( $p > 0.05$ ; efecto=0.00), pero si en el desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto= -0.35), finalmente, se encontró que la interacción negativa familia trabajo no afecta el capital humano ( $p > 0.05$ ; efecto=0.05), pero si el desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto=-0.24

Asipali,B (2022) La investigación planteó como objetivo determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021. Tipo básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, con una población de 78 trabajadores y una muestra de 50, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, el método de las medidas de tendencia central y correlacional de la estadística descriptiva e inferencial, respectivamente; los resultados indican que el nivel del clima social familiar en los servidores públicos es regular con 62%, al igual que sus dimensiones con 66% para las relaciones interpersonales, 70% para desarrollo familiar y 62% para estabilidad familiar; y el nivel del desempeño laboral en servidores públicos, es regular con 52.0%, así como sus dimensiones con 54% para factores técnicos, 52% para factores organizacionales y 62% relaciones motivacionales. Se concluye que, la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto. Amazonas, 2021, es positiva alta, donde la prueba de correlación de Pearson es igual a  $r=0.820$ , la significancia bilateral igual a 0.00, y el coeficiente de determinación  $r^2=0.6724$

## **1. 2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Relación Familia-Trabajo**

Se puede definir la relación trabajo-familia como el resultado de la presión ejercida en el trabajo y el efecto que esto puede generar en el entorno familiar y viceversa. Esto significa considerar el desarrollo armónico de una persona cuando es capaz de cumplir con sus responsabilidades familiares y profesionales sin afectar esta área de los demás. Poder lograr esta integración es siempre una decisión personal (Fernandez Salas, 2021).

La familia y el trabajo son dos factores íntimamente relacionados en la vida de la mayoría de las personas. Tanto si se trata de un hombre como de una mujer, la combinación de los dos roles casi siempre presenta dificultades para lograr un equilibrio; tal estabilidad presupone un desarrollo humano proporcional.

Por otro lado, Wainerman (2021), indica que, el trabajo y la familia son cada vez más compatibles gracias al derecho otorgado a los empleados a pasar el tiempo necesario en casa. Sin embargo, la familia está en la cima de la pirámide de prioridades humanas, por lo que cuando se trata de equilibrar el tiempo laboral y familiar, surgen dificultades. Los padres tratan de pasar más tiempo con sus hijos, pero en algunos casos el trabajo no se lo permite.

En este caso, el consejo laboral ofrece una serie de derechos que aseguran una buena relación entre el trabajo y los seres queridos. Por un lado, están los derechos retribuidos, incluidos los permisos de maternidad y paternidad, también se incluirán en este grupo los permisos de lactancia, vacaciones o permisos en caso de fallecimiento de un familiar secundario.

Para la variable Relaciones familia- trabajo, se emplearon las siguientes dimensiones

### **Apoyo Familiar**

Se considera apoyo familiar al conjunto de acciones desinteresadas, espontáneas y en algunos casos, emotivas, que realizan los miembros del entorno familiar inmediato que refuerza el sentimiento de pertenencia hacia dicho núcleo (Suárez Cid & Gross Tur, 2019).

Esta dimensión se compone por los indicadores:

**Motivación:** es conocido como un impulso que se ajusta o predispone hacia una conducta o acción para desarrollar alguna actividad (González y otros, 2021).

**Unión:** se considera a la acción conjunta de la participación y colaboración que existe en un determinado grupo, ya sea de trabajo, familiar u otro (Huayamave y otros, 2019).

**Necesidades:** es considerado como el deseo de satisfacer alguna emoción o alguna cosa que se requiere de manera inmediata o a corto plazo, es decir, las necesidades son consideradas un estado de carencia física o mental que van desde lo físico hasta lo emocional (Espinosa & Gómez, 2021).

**Intereses:** se entiende como un acto que se acompaña con una acción dirigida hacia algo o alguien que se quiere o necesita. En el entorno familiar el interés se demuestra con acciones como la preocupación por el estado emocional, personal o las actividades de los demás miembros del núcleo (González Nieto, 2021).

## **Expresión**

Se considera el término expresión al referirse a la acción de demostrar o evidenciar algún sentimiento, deseo, opinión o gesto. Es la manera que tiene el ser humano para intercambiar pensamientos o ideas a través de cualquier medio (Lezama Lima, 2020).

Esta dimensión se conforma por los siguientes indicadores:

**Comunicación:** se define como el proceso mediante el que se transmite un mensaje de un punto o persona a otra. En el entorno familiar, es considerada como el puente que conecta sentimental y abiertamente a padres e hijos, parejas y otros ayudando a definir una personalidad y una relación a nivel social e incluso laboral (Garcés Prettel y otros, 2020).

**Atención:** La atención se define como un estado de vigilancia y alerta que permite ser conscientes de lo que sucede alrededor, es decir, la atención es la capacidad de generar, dirigir y mantener el estado de activación consiente para procesar la información adecuada (Gea-Caballero y otros, 2019).

**Dedicación:** Consiste en el empeño y tiempo que invierte una persona en realizar una actividad, ya sea de interés propio o para beneficio de alguien más (Madero-Gómez y otros, 2021).

## **Dificultades**

El concepto de dificultad hace referencia a los inconvenientes, barreras o problemas que acontecen durante el desarrollo de alguna actividad que amerite el alcance de una meta que se deben superar para lograr el objetivo propuesto (Martínez y otros, 2019).



Esta dimensión está compuesta por los indicadores

**Manejo de conflictos:** Es un proceso de gestión de desacuerdos entre múltiples partes para minimizar el impacto negativo de un caso, reducir las tensiones entre las partes involucradas y llegar a una solución satisfactoria. En otras palabras, es la manera en que se media una situación de desacuerdo (Abarca Arias y otros, 2020).

**Resolución de conflictos:** Es la forma en la cual dos o más partes consiguen dar solución pacífica ante un mal entendido o desacuerdo. Es decir, es la manera en que se solventa una situación de conflicto (Arrieta-López y otros, 2022).

**Desacuerdos:** Se refiere a la discordancia o falta de aceptación en relación a otra persona frente una situación, evento u opinión (Fernández García & Aguayo Cruz, 2019)

### **1.2.2. Desempeño Laboral**

Se puede definir como la calidad y el esmero que cada trabajador aporta a la realización de sus actividades en la jornada diaria, consiste en un término de recursos humanos para valorar la manera en que las personas desarrollan su papel en una empresa u organización (Pashanasi Amasifuen y otros, 2021).

Asimismo, Rodríguez y Lechuga (2019), definen el desempeño laboral como el comportamiento que se observa en el personal que representa un beneficio para el logro de las metas de la empresa, en base a esto, se puede afirmar que un buen desempeño simboliza una fortaleza de gran relevancia para cualquier empresa u organización. La única forma de medir la productividad y el talento

de la fuerza laboral es medir el desempeño; gracias a él se puede extraer información objetiva y muy concreta sobre habilidades, actitudes, rendimiento y productividad.

Para la variable Desempeño Laboral, se evaluaron las siguientes dimensiones:

### **Aptitudes**

Son condiciones que mejoran el conocimiento, la habilidad y la capacidad para realizar una actividad. La aptitud es el nombre que se le da a la capacidad humana natural para dominar una actividad (Correa Mejía y otros, 2019).

### **Comportamiento**

El comportamiento hace referencia a las reacciones que presenta una persona de acuerdo al entorno y a las demás personas en el que se desenvuelve (Ulloa y otros, 2019).

### **Cualidades personales**

Al hablar de cualidades de una persona, se refiere a las características, aspectos y rasgos que hacen único a un individuo (Cornejo-Aparicio & Flores-Silva, 2020).

Se relacionan con el desempeño laboral debido a que, es notable la incidencia de uno sobre el otro, ya que, si un individuo presenta problemas, estrés y presiones en su ambiente laboral, será reflejado en su entorno familiar y las personas cercanas, o en caso contrario, si éste presenta dificultades a nivel familiar, no podrá centrarse mental y físicamente al 100% de sus habilidades en sus actividades diarias en el sitio de trabajo, lo que genera que su desempeño y rendimiento disminuyan.

### **1.2.3 Relación Familia-Trabajo y Desempeño laboral**

Diversos autores analizan esta relación , como lo describen Jiménez y Moyano (2008), en su estudio donde analizan los factores laborales del equilibrio entre la familia y el trabajo, en el cual se muestra que es posible que las organizaciones manufactureras creen una estructura de trabajo que les funcione, les permita o ayude a lograr un equilibrio suficiente entre estos los ámbitos trabajo y familia para mantener o producir beneficios tanto para la producción, para la empresa, así como para el empleado y su familia, implementando políticas organizacionales equilibradas para promoverse mutuamente, muestra, en general, una relación positiva en la coordinación de las responsabilidades familiares y laborales y también mejores resultados en las empresas que las implementan.

También Bustinza (2018), determinó que las relaciones familia-trabajo se ven afectadas cuando existen conflictos que incidan en el equilibrio emocional de una persona en alguno de los dos ámbitos, sin embargo, se demostró que las variables pueden relacionarse positivamente contribuyendo al buen desempeño de los empleados si se mantienen estables, satisfechos y apoyados tanto por sus compañeros de trabajo, sus empleadores, como dentro del rango familiar, que para este caso, los trabajadores de la empresa de transportes turísticos estudiada, presentan un grato equilibrio en lo que respecta a las relaciones intrafamiliares gracias a la dedicación y ayuda psicoemocional que brinda la entidad de trabajo.

Por último, Biedma y Medina (2014), analizaron el impacto que tiene la conciliación trabajo-familia en el desempeño de los trabajadores, demostrando efectos favorables que permiten una considerable mejora en el rendimiento y la conducta de los empleados, denotando que el ambiente organizacional adecuado disminuye el estrés, aumenta la satisfacción laboral, por ende, contribuye al buen entendimiento y desenvolvimiento a nivel familiar.

Con lo antes descrito, se deja en evidencia también que, cuando existe un buen equilibrio entre el trabajo y la familia, además, existir un apoyo constante y una adecuada priorización y respeto de los tiempos de cada uno de los entornos, no debe existir conflicto alguno entre el trabajo y la familia, puesto que todo en la vida es un equilibrio constante y depende del individuo darle a cada espacio el tiempo y lugar que le corresponden sin perjudicar ni descuidar el otro.

Además de esto, existen otros factores que pueden afectar el desempeño laboral con repercusión en el entorno familiar, tal como lo describe Acero (2020), las enfermedades o patologías tanto físicas como psiquiátricas, la falta de sueño, factores ambientales, climáticos o higiénicos y otras afecciones de salud pueden generar desmotivación en el empleado que desmejore también su rendimiento. Otro factor, altamente conocido, es el aspecto económico, que puede provocar incluso la separación y ruptura del núcleo familiar, ya que, como describe Villacorta (2022), el dinero no es lo más importante, pero un ingreso estable y justo ayuda a generar una estabilidad familiar, que en muchos casos, no alcanzará para un estilo de vida lujoso, pero sí para lo necesario de la cesta básica de necesidades, gran cantidad de estudios confirman que esta preocupación en específico abarca más del 65% de los factores que inciden, negativamente, en el desempeño laboral de los empleados a nivel mundial.

#### **1.2.4 La gestión de recursos y la relación trabajo familia-desempeño laboral**

Como expone Vesga, J. (2019), el reto para los líderes organizacionales y de recursos humanos es propiciar el desarrollo de políticas y prácticas de gestión dirigidas a incrementar los mecanismos de facilitación de la relación positiva entre el trabajo y la familia para los trabajadores de todos los niveles jerárquicos. Una perspectiva bastante atractiva para lograr este propósito es la de orientar la gestión hacia la constitución de una “organización saludable”

La relación entre las áreas del trabajo y la familia puede ser abordada desde diversas perspectivas y modelos teóricos. Puede ser entendida como conflicto, equilibrio o balance, o como interacción. Como conflicto, la relación entre la familia y el trabajo implica que estas dos áreas son incompatibles, antagónicas, de naturaleza diferente y que sus efectos mutuos siempre son negativos en cualquier dirección que se mire la relación. Como equilibrio o balance, las áreas de la vida personal o familiar y laboral pueden llegar a tener un adecuado manejo mediante el desarrollo de estrategias o prácticas que permitan equilibrar o conciliar las demandas de cada una de ellas. Como interacción, se concibe que las áreas familiar y laboral se afectan de manera bidireccional y pueden tener tanto efectos positivos como negativos en ambos sentidos, lo cual dependerá de la manera como cada una realice aportes al enriquecimiento de la otra, o efectos contraproducentes.

En relación con la gestión de las organizaciones, “enfocándose en la experiencia del empleado, los líderes de RH pueden mejorar el compromiso, empoderar a equipos y líderes, y desarrollar soluciones de fuerza laboral que podrán ser útiles e irresistibles para los empleados” (Deloitte, 2017, p. 59)

### **1.2.5 Categorización de puestos de trabajo y la relación trabajo familia- desempeño laboral**

Según el diario El Peruano (2018) el artículo:

#### **6.- Justificación de diferencias salariales y enfatizando dicho artículo:**

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

6.2. Existe escasez de oferta de mano de obra calificada cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

6.3. Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley ...

Mediante este Decreto 002-2018-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción de (MTPE) (2018) aprobó el reglamento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, a fin de implementar la ejecución del principio de igualdad de sueldo por trabajo de igual valor.

La norma contiene aspectos sobre la eliminación de la discriminación remunerativa, condiciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prohibición de despido por motivos vinculados al embarazo.

En este sentido, se señala que el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto.

En el caso de la mype, las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindarán asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el MTPE.

También se estipula que todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

Además, el empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

Es preciso indicar que en el Perú la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 29.2 %

La valoración de puesto resulta un método organizacional positivo en cualquier sector que se establezca, desde este punto se observará con más detalle la asignación de cada puesto de trabajo y una brecha salarial justa y equitativa.

### 1.3 Definición de términos básicos

**Satisfacción laboral:** Charaja, Y & Mamani J. (2014) citan a Durham y Smith (1996) indica que la satisfacción laboral, comprende las actitudes como reacciones afectivas "sentimientos" de los empleados hacia el trabajo y hacia el ambiente laboral.

**Estrés:** Navas (citado por Naranjo, 2004a) coincide con esta última posición, pues considera que el estrés no es algo que pertenece solo a la persona o al ambiente, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, sino que más bien es una relación dinámica entre la persona y el ambiente

**Motivación:** Permite crear hábitos, sostenernos mediante alguna labor o tarea que consideremos productiva, intentar cosas nuevas, para satisfacer determinadas necesidades, expresa Robbins y Coulter (2014).

**Eficiencia:** Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos" (Fernández-Rios y Sánchez, 1997) citado por Rojas, M.; Jaimes, L.; Valencia, M (2017)

**Productividad:** Cequea & Nuñez (2011) consideran que la productividad tiene una naturaleza multidimensional y, por lo tanto, son muchos los factores que afectan su desarrollo, estos autores afirman además que, el recurso humano es determinante para evaluar la productividad de una organización pues el factor humano está presente en todas las fases de la ejecución de un proceso y, este, requiere de la participación de grupos de personas y de una permanente relación laboral entre ellas.



## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1 Hipótesis general**

La relación familia-trabajo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC, 2022.

### **2.1.2 Hipótesis específicas**

1. El apoyo familiar se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC 2022.

2. Las dificultades familiares se relacionan negativamente con el desempeño laboral

3. de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC 2022

4. La expresión en la familia se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA S AC 2022

## **2.2 Variables y definición operacional**

### **Variable independiente: Relaciones familia- Trabajo**

**Definición conceptual:** Las relaciones familia-trabajo son aquellas que comprenden no sólo la bonita parte de la vida familiar, sino las necesidades y todos los elementos que conllevan a que éstas sean buenas, estables o tengan dificultades varias y puedan ser superadas; esta relación también se define de acuerdo a su veracidad y estabilidad, ya que de cómo se encuentre la calidad de vida del trabajador, depende también su capacidad de relacionarse en el trabajo y, por ende, debe saber separar una de la otra, aunque ambas interfieren una en la otra (Iral y otros, 2019).

**Definición operacional:** Las relaciones familia-trabajo serán medidas a través de las condiciones que las refuerzan o destruyen, como el apoyo familiar, la expresión y las dificultades presentes en ellas.

## **Apoyo Familiar**

Se considera apoyo familiar al conjunto de acciones desinteresadas, espontáneas y en algunos casos, emotivas, que realizan los miembros del entorno familiar inmediato que refuerza el sentimiento de pertenencia hacia dicho núcleo (Suárez Cid & Gross Tur, 2019).

## **Expresión**

Se considera el término expresión al referirse a la acción de demostrar o evidenciar algún sentimiento, deseo, opinión o gesto. Es la manera que tiene el ser humano para intercambiar pensamientos o ideas a través de cualquier medio (Lezama Lima, 2020).

## **Dificultades**

El concepto de dificultad hace referencia a los inconvenientes, barreras o problemas que acontecen durante el desarrollo de alguna actividad que amerite el alcance de una meta que se deben superar para lograr el objetivo propuesto (Martínez y otros, 2019).

## **Variable dependiente: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** El Desempeño laboral es aquel que garantiza la productividad de la empresa a través de sus empleados; sin embargo, este depende, a su vez, de diversos factores como las relaciones interpersonales y la motivación laboral para que pueda desarrollarse efectivamente la labor por parte de los trabajadores (Cuello y otros, 2020).

**Definición operacional:** El desempeño laboral se evaluará a través del entorno laboral, la cultura organizacional y la productividad, puesto que estos son

valores que inciden directamente en el buen o mal desempeño del trabajador dentro de la empresa.

### **Aptitudes**

Son condiciones que mejoran el conocimiento, la habilidad y la capacidad para realizar una actividad. La aptitud es el nombre que se le da a la capacidad humana natural para dominar una actividad (Correa Mejía y otros, 2019).

### **Comportamiento**

El comportamiento hace referencia a las reacciones que presenta una persona de acuerdo al entorno y a las demás personas en el que se desenvuelve (Ulloa y otros, 2019).

### **Cualidades personales**

Al hablar de cualidades de una persona, se refiere a las características, aspectos y rasgos que hacen único a un individuo (Cornejo-Aparicio & Flores-Silva, 2020).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

La presente investigación es de tipo aplicada y descriptiva-correlacional, puesto que se pusieron en práctica los conocimientos obtenidos en función de obtener información que sustente la investigación y permita generar un aporte positivo a la empresa

Se empleó un enfoque de investigación cuantitativo, donde se han recolectado datos cuantificables a través de la implementación de encuestas tipo cuestionario, analizados y graficados para obtener datos numéricos que permitan identificar las conclusiones del estudio en relación a cada uno de los objetivos planteados (Arias, 2012).

El estudio constó de un diseño no experimental, donde se observaron las características y condiciones de las variables sin alterarlas y se evaluaron los resultados de éstas (Hernández Sampieri y otros, 2014).

### **3.2 Diseño muestral**

La población de estudio estuvo compuesta por los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC Lima, durante el año 2022.

La muestra censal comprendió la totalidad de colaboradores de la empresa LIPHARMA SAC Lima, durante el año 2022, considerando los criterios de inclusión y exclusión mencionados a continuación:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de la empresa registrados en planilla
- Trabajadores de la empresa durante un periodo mayor a seis meses
- Trabajadores masculinos y femeninos laborando activamente durante un periodo superior a seis meses.

Criterios de exclusión:

- Personas que no son colaboradores registrados en planilla de la empresa
- Colaboradores con tiempo de contratación menor a seis meses
- Trabajadores de seguridad y empresas subcontratadas.
- Proveedores y otros.

Tomando en cuenta dichos criterios, la muestra final se compone de la siguiente manera:

**Tabla 1** Descripción de selección de la muestra

Dato de control	Factor/ Cantidad	Total
Departamento	Administración (12)	
	RR.HH. (14)	
	Atención al público (8)	
	Almacenamiento y despacho (22)	y
	Producción interna (20)	
	Clasificación y empaquetado (18)	y
	Inventario (6)	100
Sexo	Masculino (56)	
	Femenino (44)	100
Edad	18-30 (22)	
	31-45 (44)	
	46-60 (24)	
	60-65 (10)	100

*Nota: Elaboración propia*

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Para la elaboración del presente estudio, se empleó como métodos de recolección de datos la encuesta a través de un cuestionario estructurado; enfatizando que la encuesta es una técnica que permite recolectar los datos cuantificables a través de una serie de preguntas (estructuradas, estratificadas, de selección, etc.), para obtener un criterio objetivo, científico y medible que avale la investigación realizada (Sampieri, 2014).

El cuestionario, constó de una serie de preguntas estratégicas que permiten cuantificar los datos de manera directa o indirecta a través de opciones de respuesta en diferentes presentaciones a través de escalas de frecuencia, cantidad, selección u otras, que permitan evaluar la percepción de un grupo de

individuos sobre un tema particular a través de la medición de los resultados (Sampieri, 2014).

Para el presente estudio se emplearon dos instrumentos con escala de Likert, el primero para medir la variable Relaciones Familiares, consistió en la Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.) de 22 ítems empleada por Rivera, 1999, con una valoración de baremos donde se evaluó de acuerdo a la escala de puntuación obtenida por la sumatoria de los ítems en: Favorable (18 a más), Medianamente favorable (11 - 17) y Desfavorable (0 - 10).

Para medir la variable Desempeño Laboral, se empleó la Escala de evaluación del Desempeño Laboral empleada por Ríos 2010, misma que constó de 20 ítems, donde también se empleó una tabla de frecuencia de Likert y un baremos donde se evaluó de acuerdo a la escala de puntuación obtenida por la sumatoria de los ítems en: Excelente (40 - 48), Bueno (31 - 39), Regular (22 - 30) y Malo (12 - 21); sin embargo, cabe destacar que los instrumentos empleados fueron adaptados para la corresponder con la finalidad del estudio.

### **3.3.1 Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad de la información recolectada, se aplicó el software “SPSS V.25” en cada variable, el cual analizó la data con el objetivo de crear tablas y figuras, es por ello que, se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach” para determinar los resultados, evidenciando el nivel de confiabilidad, considerando los rangos.

***Tabla 2 Niveles de confiabilidad***

Valores Nivel
---------------

De -1 a 0 No es confiable
De 0,01 a 0,49 Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75 Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89 Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1 Alta confiabilidad

*Nota: tomado de Sampieri (2014)*

A través de dicho sistema, se analizó la confiabilidad de los cuestionarios que se aplicaron en la empresa.

**Tabla 3** Estadística de fiabilidad la variable Relaciones Familiares

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,803"	22

*Nota: Elaboración propia en SPSS v.25*

De acuerdo a la escala presente en la tabla anterior, se evaluó la Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.) de 22 ítems, resultando una confiabilidad de 0,803".

**Tabla 4** Estadística de fiabilidad la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,915"	20

*Nota: Elaboración propia en SPSS v.25*

De acuerdo a la escala presente en la tabla 1, se evaluó Escala de evaluación del Desempeño Laboral empelada por Ríos de 20 ítems, resultando una confiabilidad de 0,915".



**Tabla 5** Estadística de fiabilidad las variables Relaciones Familiares y Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,864”	42

*Nota: Elaboración propia en SPSS v.25*

De acuerdo a los datos obtenidos de la confiabilidad de las variables de manera independiente, se evaluó la confiabilidad del estudio basado en la escala descrita, lo que resultó en una confiabilidad de 0,864” de los 42 ítems señalados en ambos cuestionarios.

### 3.3.2 Validez del instrumento

En cuanto a la validación, el instrumento fue sometido a juicio por expertos en el área de Recursos Humanos con la finalidad de garantizar la validez de contenido para su aplicación en la presente investigación. (Ver anexo 5)

**Tabla 6** Validación de expertos

Grado académico	Nombre
Doctor	Alejandro Francisco Salcedo Ascencio
Licenciado	Miguel Moisés Soliz Villanueva

### 3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de datos se empleó software de Microsoft: Excel; que permitió crear la base de datos estratégica para procesar los datos en el software estadístico SPSS v.25 con la finalidad de obtener la identificación

de los datos precisos en base a los instrumentos aplicados y permitir evaluar las conclusiones de la investigación.

Para constatar las hipótesis se utilizó el Rho de Spearman con el objetivo de medir la correlación existente entre las variables, al igual que la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov empleada para contrastar si un conjunto de datos sigue una distribución normal o no.

### **3.5 Aspectos éticos**

Para la presente investigación se consolidan los valores indispensables de responsabilidad, honestidad, credibilidad y veracidad de la información para organizar una investigación de criterio científico profesional, demostrando la ética profesional al momento de efectuar la recolección de datos y la interacción con los participantes, al tiempo que se resguarda la integridad y la confidencialidad de los datos otorgados por los participantes con el fin de mantener la formalidad de la investigación en relación a los lineamientos universitarios. De igual modo, a nivel explicativo, se consolida la información a través de los formatos universitarios aprobados, resguardando las normas establecidas en los reglamentos internos y la estructuración del formato según los estándares de investigación aprobados, tomando como base la incorporación de las citas y referencias académicas en el formato APA 7.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Resultados de la investigación

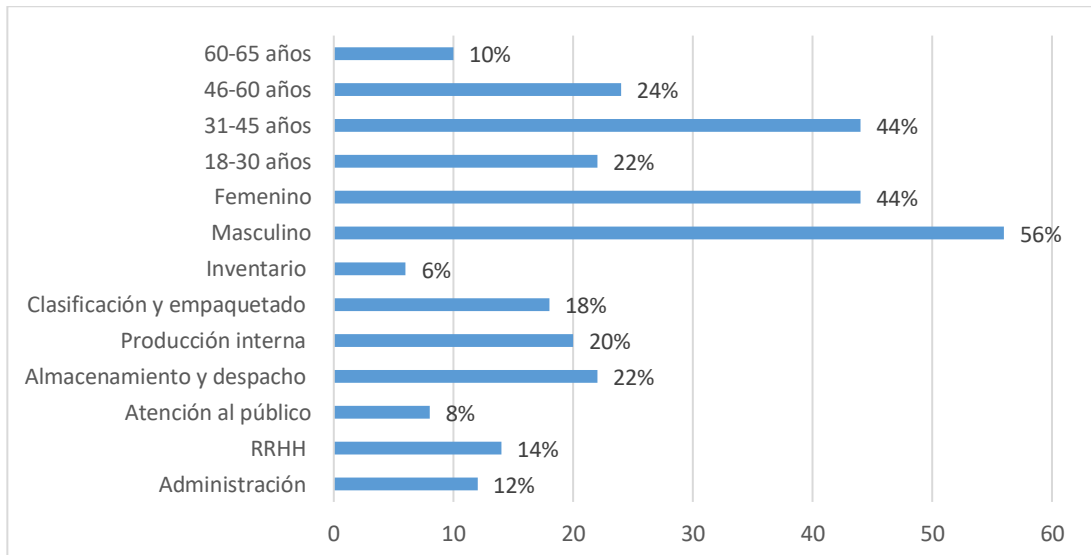
En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de la muestra en investigación mediante el empleo de los cuestionarios que fueron evaluados con la escala de Likert y permitió identificar las distintas relaciones existentes entre el trabajo y la familia y como éstas inferen o no en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S.A.C.

#### 4.1.1. Descripción de la muestra

La muestra, tal como se indicó en el capítulo anterior, estuvo conformada por 100 colaboradores de la empresa LIPHARMA S.A.C., los mismos que se clasifican en rangos de edades entre los 18 y 65 años de edad, divididos en 7 departamentos, que se clasifican en la siguiente figura.

**Figura 1**

*Descripción y segmentación de la muestra*



*Nota: Descripción de la muestra del presente estudio. Elaboración propia.*

#### 4.1.2. Análisis exploratorio

Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para medir la variable relación Familia-Trabajo.

**Tabla 7**  
*Análisis de la dimensión Apoyo Familiar*

Código		Frecuencia	%
1	Totalmente en desacuerdo	173	21.63%
Válidos 2	En desacuerdo	93	11.63%
3	Neutral	236	29.50%
4	De acuerdo	200	25.00%
5	Totalmente de acuerdo	98	12.25%
	Total	800	100.00%

*Nota: Elaboración mediante Software SPSS v.25*

Para el análisis del apoyo familiar, se aprecia en un 21.63% un factor de total desacuerdo, por lo que sugiere que no hay un buen nivel de apoyo familiar; alegando por un 29.50% un aspecto considerado neutral sobre el apoyo familiar y para un 12.25% un elemento positivo siendo totalmente de acuerdo con las relaciones trabajo-familia.

**Tabla 8** *Análisis de la dimensión Expresión*

Código		Frecuencia	%
Válidos 1	Totalmente en desacuerdo	210	21.00%
2	En desacuerdo	108	10.80%
3	Neutral	340	34.00%
4	De acuerdo	225	22.50%
5	Totalmente de acuerdo	117	11.70%
	Total	1000	100.00%

*Nota: Elaboración mediante Software SPSS v.25*

Para el análisis de la expresión, se aprecia en un 21.00% un factor de total desacuerdo, por lo que sugiere que no hay un buen nivel de expresión en el núcleo familiar; alegando por un 34.00% un aspecto considerado neutral sobre esta

dimensión y para un 11.70% un elemento positivo siendo totalmente de acuerdo con las relaciones trabajo-familia.

**Tabla 9**  
*Análisis de la dimensión Dificultades*

	Código	Frecuencia	%
	1 Totalmente en desacuerdo	98	16.33%
Válidos	2 En desacuerdo	50	8.33%
	3 Neutral	226	37.67%
	4 De acuerdo	152	25.33%
	5 Totalmente de acuerdo	74	12.33%
	Total	600	100.00%

*Nota: Elaboración mediante Software SPSS v.25*

Se aprecia que para el análisis de las dificultades un 16.33% un factor de total desacuerdo, por lo que sugiere que no hay alto nivel de dificultades; alegando por un 37.67% un aspecto considerado neutral sobre las dificultades que enfrentan en el entorno familiar y para un 12.33% un elemento positivo siendo totalmente de acuerdo, destacando la presencia de dificultades evidentes en toda relación trabajo-familia.

Análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento para medir la variable Desempeño laboral.

**Tabla 7**  
*Análisis de la dimensión Aptitudes*

	Código	Frecuencia	%
	1 Nunca	116	19.33%
Válidos	2 A veces	59	9.83%
	3 Casi siempre	262	43.67%
	4 Siempre	163	27.17%

*Nota: Elaboración mediante Software SPSS v.25*

Se aprecia que para el análisis de las aptitudes un 19.33% que nunca se destacan las aptitudes respectivas dentro del entorno laboral; alegando por un 9.83% que a veces se observan buenas aptitudes, mientras que para un 43.67% hay un factor elevado de aptitudes destacadas y para un 27.17% un elemento positivo en el desempeño laboral.

**Tabla 8**  
*Análisis de la dimensión Comportamiento*

	Código		Frecuencia	%
Válidos	1	Nunca	116	16.57%
	2	A veces	78	11.14%
	3	Casi siempre	329	47.00%
	4	Siempre	177	25.29%
		Total	700	100.00%

*Nota: Elaboración mediante Software SPSS v.25*

Para el análisis del comportamiento se aprecia que un 16.57% que nunca se destacan el buen comportamiento dentro del entorno laboral; alegando por un 11.14% que a veces se observa buen comportamiento, mientras que para un 47.00% hay un factor elevado de comportamiento destacado y para un 25.29% un elemento positivo en el desempeño laboral.

**Tabla 9**  
*Análisis de la dimensión Cualidades personales*

	Código		Frecuencia	%
Válidos	1	Nunca	123	17.57%
	2	A veces	59	8.43%
	3	Casi siempre	319	45.57%
	4	Siempre	199	28.43%
		Total	700	100.00%

*Nota: Elaboración mediante Software SPSS v.25*

Se apreciar que para el análisis de las cualidades personales un 17.57% nunca se destacan las cualidades personales respectivas dentro del entorno laboral; alegando por un 8.43% que a veces se observan buenas cualidades en el personal, mientras que para un 45.57% hay un factor elevado de cualidades personales destacadas y para un 28.43% representa un elemento positivo en el desempeño laboral.

#### 4.1.2.1 Estadísticos descriptivos

**Tabla 10**

*Estadísticos descriptivos*

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Med</b>	<b>Desv. Est.</b>
Relación Trabajo-Familia	100	55	78	65.65	5.170
Apoyo familiar	100	15	30	23.47	3.679
Expresión	100	19	29	23.54	2.645
Dificultades	100	12	25	18.54	2.157
Desempeño Laboral	100	39	66	56.33	5.757
Aptitudes	100	9	23	16.72	2.906
Comportamiento	100	12	24	19.67	2.961
Cualidades Personales	100	12	27	19.94	3.155

*Nota: Elaboración propia*

A través del análisis realizado entre las variables y dimensiones respectivamente, se constató mediante el conteo respectivo de una muestra de 100 colaboradores de la empresa LIPHARMA SAC , que los elementos de variación estadística para la variable Relación Trabajo-Familia están representados por un mínimo de 55 y un máximo de 78, con una Media de 65.65 y una desviación estándar de 5.170; mientras que la variable Desempeño Laboral representado por un mínimo de 39 y un máximo de 66, destacando una media de 56.33 y una desviación estándar de 5.757.

#### 4.1.2.2 Prueba de Normalidad



Posterior a ello, se procedió a realizar las pruebas de normalidad a las variables y dimensiones utilizadas en la presente investigación con el fin de conocer si el estudio tiene una distribución normal o no y de acuerdo a ello aplicar las técnicas y/o pruebas correspondientes.

Para ello se tiene el supuesto de:

$H_0$ = Datos se distribuyen de forma normal ( $p > 0.05$ ).

$H_1$ = Datos no se distribuyen de forma normal ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 14**  
*Prueba de Normalidad*

		Kolmogorow Smirnov			Shapiro Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relación	Trabajo-	0,146	100	0,003	0,652	1000	0,001
	Familia						
	Apoyo familiar	0,279	100	0,000	0,464	100	0,001
	Expresión	0,252	100	0,001	0,551	100	0,003
	Dificultades	0,184	100	0,000	0,712	100	0,001
	Desempeño Laboral	0,166	100	0,000	0,374	100	0,000
	Aptitudes	0,255	100	0,003	0,396	100	0,002
	Comportamiento	0,283	100	0,002	0,464	100	0,003
	Cualidades	0,177	100	0,002	0,471	100	0,001
	Personales						

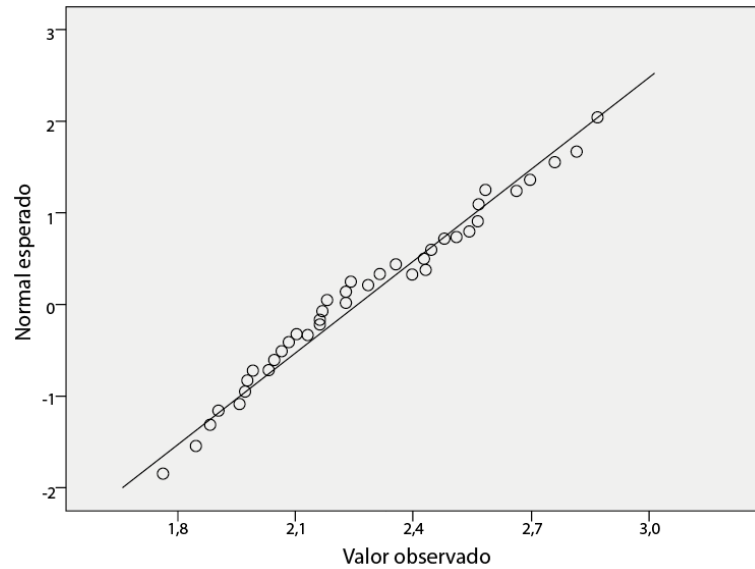
Nota: Sig= pvalor , gl=población

Mediante la prueba de normalidad de Kolmogorow Smirnov, se pudo evidenciar que mediante el análisis correspondiente a las pruebas estadísticas ambas variables de estudio, tienen un p-valor menor a 0.5, por lo que ambas guardan una distribución no normal entre sus datos.

#### 4.1.2.3. Gráficos Q-Q PLOT

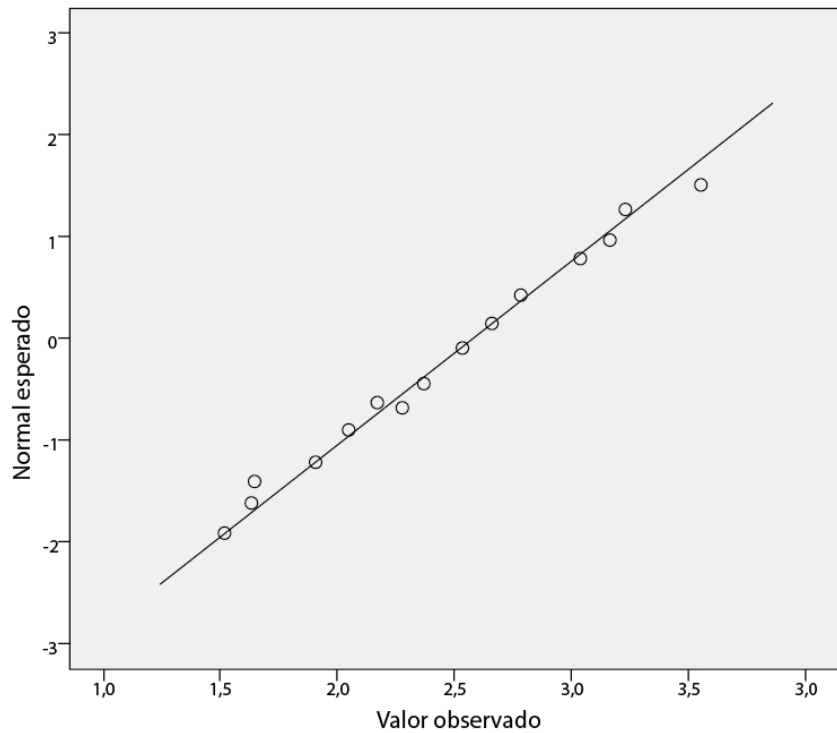
Para cada variable y dimensión analizada, se hará uso de estos gráficos con el fin de amparar lo evidenciado en las tablas, determinando la existencia de normalidad en los datos.

**Figura1** *Gráfico Q-Q normal de Relación Familia-Trabajo*



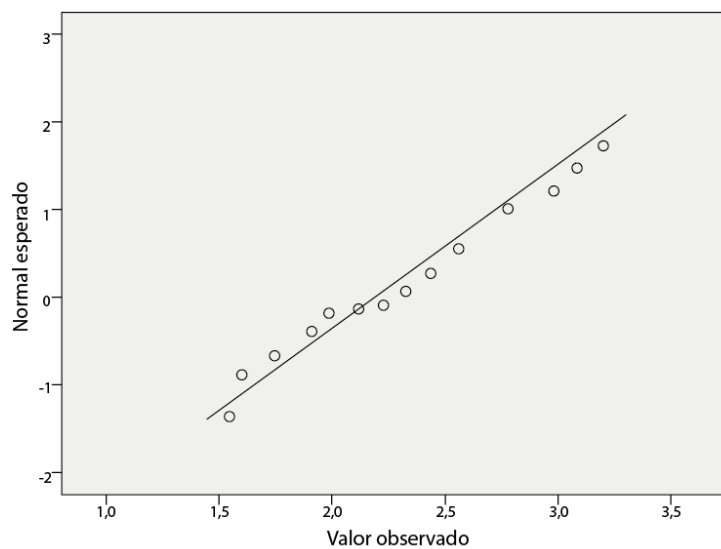
En el presente gráfico se puede observar que, respecto a la variable Relación familia-trabajo, se presenta una relación próxima a la línea recta, lo que sugiere que la información procede de una distribución normal.

**Figura 2** *Gráfico Q-Q normal de dimensión Apoyo Familiar*



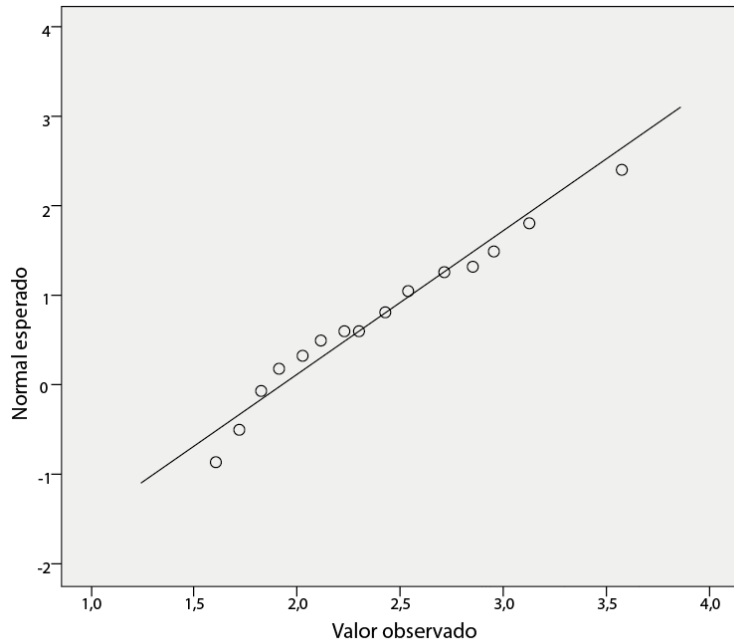
En el gráfico se puede observar la dimensión Apoyo Familiar, representando una distribución normal, ya que se mantienen los valores cercanos a la línea recta, lo que afirma la simetría presente.

**Figura 3** Gráfico Q-Q normal de dimensión *Dificultades*



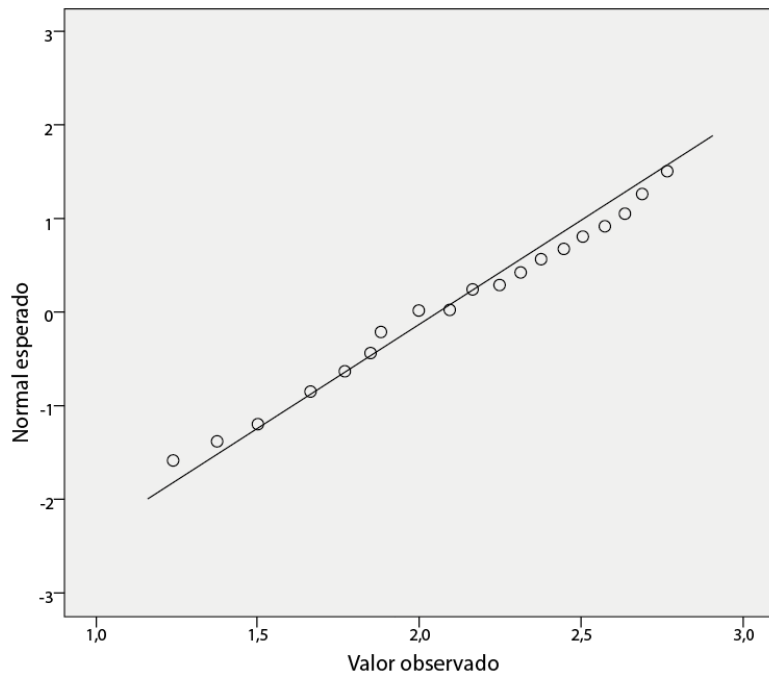
En el gráfico se puede observar la dimensión Dificultades, donde se presentan los datos ligeramente distanciados de la línea recta, lo que se atribuye a una distribución no normal o asimétrica.

**Figura 4** *Gráfico Q-Q normal de dimensión Expresión*



Asimismo, para la dimensión Expresión, se presentan datos distantes de la línea demostrando una distribución no normal o asimétrica.

**Figura 5** *Gráfico Q-Q normal del Desempeño Laboral*



En el presente gráfico se observa la variable Desempeño Laboral, donde se demuestra una distribución normal debido a la proximidad respecto a la línea recta.

#### **4.1.3. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis**

#### 4.1.3.1. Hipótesis específica 1

$H_0$ = El apoyo familiar no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022.

$H_1$ = .El apoyo familiar se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA, Lima 2022.

#### Regla de decisión

Si el p valor  $> 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor  $< 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula

**Tabla 11**

*Prueba de Correlación Spearman de la dimensión Apoyo familiar y variable Desempeño laboral*

Prueba de Correlación	Variables	Coefficiente de correlación	Sig. (Bilateral)	N
Rho de Spearman	Apoyo Familiar Desempeño laboral	0 ,316"	0,000	100

*Nota: N (n° de encuestados), Sig. (P valor), \*(nivel de significancia)*

El P valor calculado es de 0.00, que es menor al 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . El coeficiente de rho Spearman es de 0.316", lo que indica que la relación entre las variables es positiva baja.

#### 4.1.3.2. Hipótesis específica 2

$H_0$ = Las dificultades familiares no se relaciona negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022.

$H_1$ = Las dificultades familiares se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima ,2022

### Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula

**Tabla 16**

*Prueba de Correlación de Spearman de la dimensión Dificultades y Desempeño laboral*

Prueba de Correlación	Variabes	Coefficiente de correlación	Sig. (Bilateral)	N
Rho de Spearman	Dificultades Desempeño laboral	0,354 <sup>**</sup>	0,000	100

*Nota: N (n° de encuestados), P valor (Sig.), \*(nivel de significancia)*

De igual manera, el P valor calculado es de 0.00, que es menor al 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . El coeficiente de rho Spearman es de 0.354<sup>\*\*</sup>, lo que indica que la relación entre la dimensión y la variable es positiva baja.

#### 4.1.3.3. Hipótesis específica 3

$H_0$ = La expresión en la familia no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022

$H_1$ = La expresión en la familia se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022

**Tabla 17**

*Prueba de Correlación de Spearman de la dimensión Expresión y Desempeño laboral*

Prueba de Correlación	Variabes	Coefficiente de correlación	Sig. (Bilateral)	N
Rho de Spearman	Expresión Desempeño laboral	-0,029 <sup>**</sup>	0,000	100

*Nota: N (n° de encuestados), P valor (Sig.), \*(nivel de significancia)*

### Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula

Se expone que el P valor calculado es de 0.00, que es menor al 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . El coeficiente de rho Spearman es de -0,029", lo que indica que la relación es inversa baja entre la dimensión y la variable.

#### 4.1.3.4. Hipótesis general

$H_0$ = La relación familia-trabajo no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC, Lima 2022.

$H_1$ = La relación familia-trabajo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC, Lima 2022.

### Regla de decisión

Si el p valor > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor < 0,05 se rechaza la Hipótesis Nula

#### Tabla N° 18

*Prueba de Correlación Spearman de la variable Relación familia-trabajo y Desempeño laboral*

Prueba de Correlación	VARIABLES	Coeficiente de correlación	Sig. (Bilateral)	N
Rho de Spearman	Relación trabajo-familia	0,330"	,000	100
	Desempeño laboral			

*Nota: N (n° de encuestados), Sig. (P valor), \*(nivel de significancia)*

Según la prueba de Rho de Spearman, se evidencia una relación positiva baja de 0.330", se observa que el P valor calculado es de 0.00, que es menor al 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .



## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

## **5.1. Discusión de resultados**

A continuación, se presenta la discusión de los resultados obtenidos mediante el análisis realizado para determinar la relación familia- trabajo y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa droguería LIPHARMA SAC Lima, 2022, para ello, la discusión estará enfocada en la hipótesis general y específicas del estudio.

### **5.1.1. Hipótesis específica 1: El apoyo familiar se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC 2022**

Mediante este estudio se obtuvo que la dimensión apoyo familiar y la variable desempeño laboral poseen una relación positiva baja de 0,330", lo que conlleva a afirmar que existe una relación directa y significativa.

Es así que dentro de los diversos autores se destaca el estudio de Catpo(2020) donde buscó determinar la relación existente entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, 2019; constó de una investigación de tipo aplicada, descriptiva, no experimental correlacional de enfoque cuantitativo donde empleó una encuesta tipo cuestionario a una muestra de 105 colaboradores, donde se demostró en los resultados que efectivamente, mediante la prueba Rho de Spearman, existe una correlación positiva directa considerable entre ambas variables, representada por un 0.61" y un P valor de 0,000.

Bustinza (2018), determinó que las relaciones familia-trabajo se ven afectadas cuando existen conflictos que incidan en el equilibrio emocional de una persona en alguno de los dos ámbitos, sin embargo, se demostró que las variables pueden relacionarse positivamente contribuyendo al buen desempeño de los empleados si se mantienen estables, satisfechos y apoyados por sus compañeros de trabajo, sus empleadores, como dentro del rango familiar, que para este caso, los trabajadores de la empresa de transportes turísticos estudiada, presentan un grato equilibrio en lo que respecta a las relaciones intrafamiliares gracias a la dedicación y ayuda psicoemocional que brinda la entidad de trabajo.

De igual manera, Asipali,B(2022) La investigación planteó como objetivo determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021. Tipo básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, con una población de 78 trabajadores y una muestra de 50, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, el método de las medidas de tendencia central y correlacional de la estadística descriptiva e inferencial respectivamente; los resultados indican que el nivel del clima social familiar en los servidores públicos es regular con 62%, al igual que sus dimensiones con 66% para las relaciones interpersonales, 70% para desarrollo familiar y 62% para estabilidad familiar; y el nivel del desempeño laboral en servidores públicos, es regular con 52.0%, así como sus dimensiones con 54% para factores técnicos, 52% para factores organizacionales y 62% relaciones motivacionales. Se concluye que, la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto. Amazonas, 2021, es positiva alta, donde la prueba de correlación de

Pearson es igual a  $r=0.820$ , la significancia bilateral igual a 0.00, y el coeficiente de determinación  $r^2=0.6724$

En este sentido, se puede afirmar que si la dimensión apoyo familiar o la variable desempeño laboral aumenta se verá afectada automáticamente, ya sea de manera positiva o negativa. Ante ello, se debe tener en cuenta la intervención del trabajador en su núcleo familiar.

### **5.1.2. Hipótesis específica 2: Las dificultades familiares se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022**

La segunda hipótesis tiene la finalidad de establecer la conexión inversa entre las dificultades familiares y el desempeño laboral de los empleados de la empresa a analizar, resultando en el análisis una relación positiva baja de 0.354", evidencia que las dificultades familiares en la mayoría de los casos analizados, es un factor que se relaciona negativamente con el desempeño laboral.

Geraldo,L (2022) analiza cómo los conflictos laborales–familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual. Para ello se encuestó 424 colaboradores de la Universidad Peruana Unión de tres campus (Lima, Juliaca y Tarapoto), con cargos administrativos, académicos y operativos, donde se aplicó una estrategia cuantitativa, de corte transversal, de tipo predictivo y explicativo, a través de un análisis de ecuaciones estructurales. Se utilizaron tres instrumentos que miden los conflictos trabajo-familia, capital humano y desempeño laboral individual. Inicialmente estos instrumentos pasaron por un proceso de fiabilidad y validez, luego se realizaron análisis descriptivos de las

variables sociodemográficas y los constructos en cuestión, después se realizaron análisis exploratorios y confirmatorios de cada modelo dando paso a la comprobación de las hipótesis. Esta metodología permitió encontrar que los conflictos laborales familiares influyen significativamente en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto=0.48) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto=0.48) confirmando el modelo de hipótesis general a través de los índices de bondad de ajuste (CMIN=3788.97; DF=1146; CMIN/DF=3.306; NP=.000; TLI=0.831; CFI=0.842; RMSEA=0.074), además, se encontró que la interacción positiva trabajo familia influye positivamente en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.48) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.53), asimismo, se corroboró que la interacción positiva familia trabajo influye en el capital humano ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.396) y desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto= 0.587).

Por otro lado, se pudo comprobar que interacción negativa trabajo familia no está influyendo en el capital humano ( $p > 0.05$ ; efecto=0.00) y en el desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto= -0.35), finalmente, se encontró que la interacción negativa familia trabajo no afecta el capital humano ( $p > 0.05$ ; efecto=0.05), pero si el desempeño laboral individual ( $p < 0.05$ ; efecto=-0.24

Otro factor, altamente, conocido es el aspecto económico, que puede provocar incluso la separación y ruptura del núcleo familiar, ya que, como describe Villacorta (2022), el dinero no es lo más importante, pero un ingreso estable y justo ayuda a generar una estabilidad familiar, que en muchos casos, no alcanzará para un estilo de vida lujoso, pero si para lo necesario de la cesta básica de necesidades, gran cantidad de estudios confirman que esta preocupación en específico abarca más del 65% de los factores que inciden negativamente en el desempeño laboral de los empleados a nivel mundial

Además de esto, existen otros factores que pueden afectar el desempeño laboral con repercusión en el entorno familiar, tal como describe Acero (2020), las enfermedades o patologías tanto físicas como psiquiátricas, la falta de sueño, factores ambientales, climáticos o higiénicos y otras afecciones de salud pueden generar desmotivación en el empleado que desmejore también su rendimiento

Por lo expuesto líneas anteriores, se puede determinar que son diversas las dificultades familiares que se puede dar a conocer dentro del ámbito laboral siendo una o varias de ellas detonantes para el trabajador.

### **5.1.3. Hipótesis específica 3: La expresión en la familia se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA, Lima 2022**

En la tabla 18 los resultados obtenidos evidencian una correlación  $-.029$  entre la dimensión expresión en la familia y el desempeño laboral con una significancia que es menor al 0,00. Observándose una relación inversa débil entre ambas, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Asimismo, tomando en cuenta los resultados obtenidos del análisis de la dimensión Expresión que consta en la tabla 9, se puede apreciar que el 34.00% de trabajadores mantiene neutralidad sobre esta dimensión, el 21.00% muestran un total desacuerdo y el 11.70% consideran la expresión como un elemento positivo con las relaciones trabajo-familia.

Los hallazgos encontrados coinciden con Fernández (2021) quien realizó una revisión de la literatura con el fin de identificar y analizar diversas posturas sobre la relación conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores

en empresas tanto públicas como privadas, dando como resultado que efectivamente existen discrepancias en la relación trabajo-familia, debido a la falta de carácter, en muchos casos por la incapacidad de separar los lazos afectivos de los lazos laborales y, en otros casos, debido a la alta demanda laboral en contraste con el tiempo de recreación y disfrute familiar, lo que claramente origina conflictos en el núcleo familiar y detona en un bajo rendimiento laboral.

Así como describen Jiménez y Moyano (2008), en su estudio donde analizan los factores laborales del equilibrio entre la familia y el trabajo, en el cual se muestra que es posible que las organizaciones manufactureras creen una estructura de trabajo que les funcione, les permita o ayude a lograr un equilibrio suficiente entre estos los ámbitos trabajo y familia para mantener o producir beneficios tanto para la producción, para la empresa, así como para el empleado y su familia, implementando políticas organizacionales equilibradas para promoverse mutuamente, muestra en general una relación positiva en la coordinación de las responsabilidades familiares y laborales y también mejores resultados en las empresas que las implementan

Al respecto, para futuras investigaciones la dimensión Expresión se considera un aspecto que se puede fortalecer, se propone encontrar factores como población, empresa o país que puedan haber sido motivo de la diferencia en esta investigación, teniendo en cuenta la conceptualización de dicha dimensión basada en el sentir del trabajador hacia su entorno familiar.

**5.1.4. Hipótesis general: La relación familia-trabajo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA S AC, 2022.**

La hipótesis general planteada en el estudio evidencia en los resultados obtenidos un valor p menor a 0.05, demostrando una relación positiva baja de 0.330", teniendo en cuenta que con una adecuada convivencia familiar se verá reflejado un buen rendimiento laboral, en este sentido, no a todos los individuos les afecta en el mismo nivel para su desempeño.

Esto guarda relación con los estudios de Bautista, A, Buenhombre, K, Mayorga, Y(2021) Análisis del Conflicto Trabajo Familia en los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, aplicado a los colaboradores de la empresa Versa expertos en certificación, durante el segundo semestre del año 2020, el presente estudio utiliza el tipo de investigación es mixto cualitativa. Después de realizar el análisis del instrumento SWING se concluye que los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación, en la interacción negativa Trabajo-Familia se evidencia que los colaboradores tienen dificultad para desarrollar algunas actividades del hogar, ya que invierten más horas laborales de lo establecido, por otro lado, en la interacción negativa familia – trabajo se identifica que a pesar de que se presenten dificultades en el hogar no afectan negativamente las actividades laborales, y en cuanto a las interacciones positivas trabajo familia y familia- trabajo se encontró que cuando los colaboradores generan un equilibrio entre estos dos contextos su vida marcha de manera estable, entre estas logran gestionar mejor su tiempo y hallan más confianza para desarrollar sus actividades laborales.



Dentro de los estudios previos a nivel internacional coincide con los realizados por Rojas (2019), que identificó como resultado del análisis que efectivamente, a lo largo del tiempo, las relaciones de trabajo-familia influyen en el entorno general del trabajador, por lo que se deben considerar ambas posturas y tratar en lo posible de desligar una de la otra, siempre y cuando no interfiera en el desarrollo efectivo de sus labores.

## **CONCLUSIONES**

1. A través del análisis de los resultados obtenidos, se pudo identificar que existe una relación significativa entre el apoyo familiar y el desempeño familiar, puesto que es un recurso indispensable que motiva al trabajador a desarrollar efectivamente sus labores en el entorno laboral.
2. Se pudo identificar que las dificultades inciden significativamente en el desempeño laboral del trabajador, debido a que éstas generan en el trabajador un estado de tensión y estrés que, de no atenderse o dejarse de lado, puede afectar el desempeño laboral del trabajador.

3. Se pudo identificar también que la expresión en la familia puede interferir o no, ya que estas expresiones son de carácter más directo y determinante que se observan en un momento determinado y que no se consideran un efecto distractor que infiera en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que no se aplican en todos los casos, esto puede tener resultados distintos en el sector que se ejecute.
4. Sobre la relación trabajo familia y su incidencia en el desempeño laboral, se pudo identificar que tiene una relación positiva baja significativa, lo que demostró que los colaboradores de la empresa LIPHARMA, S.A.C, en su mayoría saben separar lo personal de lo laboral, a fin de que sus relaciones familiares no incidan en su desempeño laboral, esto conlleva a plantearse un crecimiento armónico que implica mantener un equilibrio entre estos dos ámbitos.
5. Finalmente, se concluye que la gestión de RH en las organizaciones es fundamental para lograr la adecuación y flexibilidad de políticas laborales de la organización que respondan a la realidad familiar de los trabajadores, y ayudar a los colaboradores en definir sus prioridades y metas en la organización y en su vida familiar, respectivamente.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere fomentar las relaciones familiares y el apoyo familiar como parte del progreso laboral, que permita un mejor rendimiento que conlleve a generar una mayor productividad dentro del puesto de trabajo.
2. Se sugiere poner a disposición de los directivos y colaboradores asesoría organizacional de gestión de RR.HH., con la finalidad de diseñar y ejecutar políticas que coadyuven a la solución de dificultades y/o conflictos que se desarrollan en su entorno laboral y familiar que perjudican el desarrollo de sus actividades en ambos entornos.

3. Se sugiere crear jornadas recreativas que fomenten la expresión personal y conjunta, a fin de permitir que los colaboradores puedan recrearse y generar conversaciones fluidas, solventar conflictos y aprender a comunicar sus inquietudes tanto en el entorno laboral como en el entorno familiar.
4. Se recomienda fomentar las relaciones familia-trabajo, puesto que los colaboradores con un mejor equilibrio personal y laboral, desarrollan un mejor desempeño laboral, lo cual beneficia no sólo el bienestar físico, emocional y psicológico del colaborador, sino también el rendimiento y productividad de la empresa.
5. Finalmente, como gestor de Recursos Humanos se recomienda crear una buena estructura organizacional que nos brinde las bases para poder crear e implementar políticas, estrategias, plan de bienestar social que nos facilite llevar un buen equilibrio entre la vida familiar y laboral.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

- Abarca Arias, Y. M., Espinoza Moreno, T. M., Llerenan Callata, S. G., & Berrios Manrique, N. Y. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57), 460-478. <https://doi.org/https://dx.doi.org/eglobal.19.1.364491>
- Acero Montoya, M. A. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8061>
- Álvarez, D., & Lobo, G. (2020). El tiempo, uso y abuso. *Información tecnológica*, 31(2)(0718-0764), s.n. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200073>
- Arias, F. (2012). *Metodología de la Investigación. Tipos de investigación*. [https://www.academia.edu/18122652/TIPOS\\_DE\\_INVESTIGACION#:~:text=](https://www.academia.edu/18122652/TIPOS_DE_INVESTIGACION#:~:text=)

%EF%82%B7%20Investigaci%C3%B3n%20Exploratoria%20Seg%C3%BA  
%20el,un%20nivel%20superficial%20de%20conocimientos.

Arrieta-López, M., Martínez Garza, M. E., Sierra García, L. G., Robles Garza, M. Y., García López, D. S., Cabello Tijerina, P. A., & Vázquez Luna, E. F. (2022). *Nuevos enfoques en derechos humanos, irenología y métodos de solución de conflictos*. Editorial Universitaria de la Costa S.A.S. <https://hdl.handle.net/11323/9428>

Asipali, B.(2022). La investigación planteó como objetivo determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81791/Asipali\\_RBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81791/Asipali_RBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bautista, A, Buenhombre, K,Mayorga,Y(2021) Análisis del Conflicto Trabajo Familia en los trabajadores de la empresa Versa expertos en certificación.<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/889/An%C3%A1lisis%20del%20conflicto%20trabajo%20familia%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20empresa%20Versa%20Expertos%20en%20Certificaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Biedma Ferrer, J. M., & Medina Garrido, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448-466. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3926/ic.506>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Bustinza Arpita, G. (2018). *Relaciones Intrafamiliares y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Turístico Waynapicchu S.A. – Cusco*. Cusco. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3868/008594\\_Tesis.\\_Bustinza%20Arpita%20Gady.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3868/008594_Tesis._Bustinza%20Arpita%20Gady.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Camacho, J. C. (2018). La Etnolingüística como disciplina científica. Propuesta de definición y ámbitos de estudio. *Actas do XIII Congreso Internacional de Lingüística Xeral: Vigo*, 13-15. <https://www.researchgate.net/profile/Jose-Carlos->

- Camacho/publication/349607211\_La\_Etnolingüística\_como\_disciplina\_científica\_Propuesta\_de\_definición\_y\_campos\_de\_estudio/links/6037df70a6fdcc37a851527d/La-Etnolingüística-como-disciplina-científica-Propuest
- Cequea, M. & Núñez, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(53): 116-137.
- Catpo Alvarado, L. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43435>
- Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Charaja, Y & Mamani G, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. Recuperado en 17 de octubre de 2023, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es).
- Cornejo-Aparicio, V., & Flores-Silva, S. (2020). Modelo para el diseño organizacional basado en cualidades. *Revista Ibérica de sistemas e tecnologías de informacao*, (E27), 733-750. <https://search.proquest.com/openview/8a2868ccf43245be0094007e01479d5a/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl>
- Correa Mejía, D. M., Abarca Guangaje, A. N., Baños Peña, C. A., & Analuisa Aorca, S. G. (2019). Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*(1989-4155), s.n. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Deloitte. (2017). 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. Reescribiendo las reglas para la era digital. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.htm>
- Dimate-García, A. E., Rodríguez-Romero, D. C., González-Rincón, E. Y., Pardo-López, D. M., & Garibello-Cubillos, Y. (2019). Método OCRA en diferentes

sectores productivos. Una revisión de la literatura, 2007-2018. *Nova*, 17(31), 9-66. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-24702019000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-24702019000100009)

Espinosa, I. M., & Gómez, P. S. (2021). Ocupaciones de tiempo libre: Una aproximación desde la perspectiva de los ciclos vitales, desarrollo y necesidades humanas. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 22(2), 259-265. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-5346.2006.110>

El Peruano(2018) REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUEPROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVAENTRE VARONES Y MUJERES.<https://elperuano.pe/NormasElperuano/2018/03/08/1623699-7/1623699-7.htm><https://elperuano.pe/NormasElperuano/2018/03/08/1623699-7/1623699-7.htm>

Fernández García, F., & Aguayo Cruz, M. D. (2019). *Variación cultural y situacional en la gestión del desacuerdo*. <http://hdl.handle.net/10498/22064>

Fernandez Salas, C. M. (2021). *Relación conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas*. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RULI\\_4e4ffc6a82fef45f1237e20fe54491ea](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RULI_4e4ffc6a82fef45f1237e20fe54491ea)

Garcés Prettel, M., Santoya Montes, Y., & Jiménez Osorio, J. (2020). Influencia de la comunicación familiar y pedagógica en la violencia escolar. *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación.*, 28(63), 77-86. <http://hdl.handle.net/11162/197542>

Gea-Caballero, V., Díaz-Herrera, M. A., Juárez-Vela, R., Ferrer-Ferrándiz, E., Tenías-Burillo, J. M., & Martínez-Riera, J. R. (2019). Percepción del entorno de práctica enfermera de Atención Primaria de la Comunidad Valenciana, en departamentos con gestión pública y privada. *nales del sistema sanitario de Navarra*, 42(2), 159-168. <https://doi.org/https://doi.org/10.23938/ASSN.0639>

Geraldo,L(2022) . Analiza cómo los conflictos laborales–familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18247>

González Nieto, D. (2021). *El compromiso de las élites eclesiásticas con los intereses familiares a través del patrocinio religioso: el caso de García Álvarez de Toledo, obispo de Astorga (1463-1488)*. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/196146>

- González, Y. S., Mustelier, R. L., Acosta, A. D., & Lambert, Y. A. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 568-584. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>
- Huayamave, K. G., Benavides, B. B., & Sangacha, M. M. (2019). Estudio del rol de los padres de familia en la vida emocional de los hijos. *Apuntes universitarios. Revista de investigación*, 9(2), 61-72. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467663352005/467663352005.pdf>
- Iral, M. D., Córdoba, P. A., & Gómez, S. C. (2019). Influencia de las relaciones familiares en la primera infancia. *Poiésis*, (36), 164-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.21501/16920945.3196>
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA. *Revista Universum*, 1(23), 116-133. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Jiménez, M. C. (2020). Educación emocional para la convivencia. *Educación para el Bien Común: hacia una práctica crítica, inclusiva y comprometida socialmente*, 643-649. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7272107>
- Juárez Soldevilla, M. G. (2021). *Relación de la interacción trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosí*. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7383>
- Lestari, D. (2020). The Effect of Family–Work and Work–Family Conflict on Call Center Workers’ Emotional Exhaustion With Person–Job Fit as Antecedent (Efecto del conflicto familia-trabajo y trabajo-familia en el agotamiento emocional de los trabajadores...). *Revista CEA*, 6(12), 1-17. <https://ssrn.com/abstract=3702519>
- Lezama Lima, J. (2020). *La expresión americana*. Linkgua Ediciones. <http://digital.casalini.it/9788499538389>
- Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>



- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E., & Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 15(2), 122-134. <https://doi.org/https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Martínez, B. J., Alonso, M. C., Valenzuela, A. V., Mármol, A. G., & Funes, A. (2019). Resultados, dificultades y mejoras del modelo de responsabilidad personal y social. *Apunts. Educación física y deportes*, 2(136), 62-82. [https://doi.org/https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/2\).136.05](https://doi.org/https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/2).136.05)
- Medina Arias, E. S. (2017). *Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A.* Ambato- Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24700/1/FJCS-TS-198.pdf>
- Melo ,J & Martinez, A(2019). “Analizar la relación trabajo-familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de la ciudad de Popayán”.<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5606/RELACI%C3%93N%20TRABAJO-%20FAMILIA%20Y%20LA%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL.pdf?sequence=1>
- El Ministerio de Trabajo y Promoción de (MTPE)(2018).Aprueban reglamento de la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.<https://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/aprueban-reglamento-de-la-ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-hombres-y-mujeres/>
- Naranjo Arias, S. A. (2019). *Análisis de la relación entre factores familiares, satisfacción y desempeño laboral de los servidores del Centro de Estudios Aeronáuticos.* <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/12cce104-ec7c-49cb-91a6-27e6f3c77fe1/full>
- Naranjo,M (2009). una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación [en línea]*. 2009, 33(2), 171-190[fecha de Consulta 17 de Octubre de 2023]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- Naula Iñaguazo, A. E., & Ramírez Abad, C. E. (2012). *Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los*

- colaboradores de la "Distribuidora Laura Narvaez" en el periodo septiembre 2011-febrero 2012. Cuenca-Ecuador.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1960/13/UPS-CT002350.pdf>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. D. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext)
- Puente, R. S., Rodríguez, F. B., & Vidal, A. G. (2019). La evaluación ex-ante. Una visión de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa. *ICE, Revista de Economía*, (907), s.n.  
<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4532327&publisher=FZT585#page=25>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53.  
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000400008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008)
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F., & Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3).  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/104/10448076005/10448076005.pdf>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602019000200079](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079)
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. México: Decimosegunda edición.
- Rojas Pacheco, D. J. (2019). *Relación entre Familia y Trabajo: un enfoque histórico*. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.  
<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2766/Relaci%C3%B3n>

%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist  
%C3%B3rico.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20importancia%20  
de%20lograr%20una,mejores%20resultados%20en%20su%20produ

- Rojas, M.; Jaimes, L.; Valencia, M.(2017).Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.Revista espacios.Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Pág. 11.<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Romero, J. L., & Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, Edición especial 7mo Aniversario, s.n. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Romero, T. B., Estefanía, M. M., Charry, C. L., & Martínez, R. M. (2020). La influencia de la familia y la educación en la autonomía de los jóvenes: una revisión sistemática. *Bordón. Revista de pedagogía*, 72(2), 29-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7480444>
- San Martín, R. S. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Sanchez, E. Y., & Munévar, W. G. (2019). Modelos de supervisión y política de calidad en la educación. *Revista Boletín Redipe*, 8(3), 117-124. <http://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/704>
- Suárez Cid, L., & Gross Tur, R. (2019). Estimulación cognitiva y apoyo familiar hacia adulto mayor con deterioro cognitivo. *Revista información científica*, 98(1)(1028-9933), 88-97. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1028-99332019000100088](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1028-99332019000100088)
- Torres-Flórez, D., & Laverde, A. C. (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: caso Villavicencio. *Criterio Libre*, 18(33), 111-125. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/5738>
- Ulloa, W. L., Mazacon, N. H., & Rodríguez, A. F. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402133>

- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Villacorta Radas, A. C. (2022). *Influencia de bajos ingresos económicos en la generación de estrés por Covid 19 en los estudiantes de IV Ciclo de las Escuelas Historia y Arqueología-Universidad Nacional de Trujillo, 2021*. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20480>
- Wainerman, C. (2021). *Familia Trabajo y Género: un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires UNICEF. <https://biblioteca.inci.gov.co/handle/inci/1830>
- Zayas-Fajardo, M. L., Román-López, I. R., Rodríguez-Zayas, L., & Román-López, M. Y. (2021). Repercusión psicológica en niños, adolescentes y la familia relacionada con el aislamiento social por la COVID-19. *Revista Electrónica Dr. Zoilo E. Marinello Vidaurreta*, 46(1), 2528. <http://revzoilomarinellosld.sld.cu/index.php/zmv/article/view/2528>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación:	RELACIÓN FAMILIA- TRABAJO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE DROGUERÍA LIPHARMA S.A.C, 2022				
Línea de investigación	<b>MYPE Y EMPRENDIMIENTO</b>				
Autor(es):	<b>PEREZ LOPEZ, SHEYLA PATRICIA</b>				
<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema general</b> ¿La relación familia-trabajo se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la asociación de la relación familia-trabajo con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La relación familia-trabajo se relacionan directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022.</p>	<p>V.1. Relación Familia- Trabajo</p> <p>V.2. Desempeño laboral</p>	<p><b>V1-D1. Apoyo familiar</b></p> <p><b>V1-D2. Expresión</b></p> <p>V1-D3. Dificultades</p> <p><b>V2-D1. Aptitudes</b></p> <p><b>V2-D2. Comportamiento</b></p> <p>V2-D3 Cualidades personales</p>	<p><b>Tipo y diseño</b> Enfoque: Cuantitativo Alcance: descriptivo, correlacional Diseño: No experimental</p>
<p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿El apoyo familiar se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> 1.Determinar la relación del apoyo familiar con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> 1.El apoyo familiar se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa</p>	<p>V1-D1: Apoyo familiar</p> <p>V.2. Desempeño laboral</p>	<p style="text-align: center;"><b>Indicadores</b></p> <p>VI-D1-I1: Motivación VI-D1-I2: Union VI-D1-I3: Necesidades VI-D1-I4: Intereses</p> <p><b>V2-D1. Aptitudes</b></p> <p><b>V2-D2. Comportamiento</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Fuente de Información</b></p> <p><b>Cuestionario aplicado:</b> A los empleados de la empresa LIPHARMA S AC 2022.</p>

2. ¿Las dificultades familiares se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima, 2022.?	LIPHARMA SAC, Lima, 2022. 2. Determinar la relación de las dificultades familiares con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022.	LIPHARMA SAC, Lima, 2022. 2. Las dificultades familiares se relaciona negativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022.	V1-D3. Dificultades familiares  V.2. Desempeño laboral	V2-D3.Cualidades personales V1-D3-I1: Manejo de conflictos V2-D3-I2: Resolución de conflictos V3-D3-I3: Desacuerdos <b>V2-D1. Aptitudes</b>
3. ¿La expresión en la familia se relaciona con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022.	3. Determinar la relación de expresión con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022.	3. La expresión en la familia se relaciona positivamente con el desempeño laboral en la empresa LIPHARMA SAC, Lima 2022.	V1-D2 Expresión  V2: Desempeño Laboral	V2-D3. Cualidades personales V2-D2-I1: Comunicación V2-D2-I2: Atención V2-D2-I3: Dedicación <b>V2-D1. Aptitudes</b>  <b>V2-D2. Comportamiento</b>  V2-D3.Cualidades personales

## 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable Independiente: Relaciones Familia-Trabajo</b>	Las relación familia-trabajo son aquellas que comprenden sólo la bonita parte de la vida familiar, sino las necesidades todos elementos que conllevan a que éstas sean buenas, estables o tengan dificultades varias y puedan ser superadas; esta relación también se define de acuerdo a su veracidad y estabilidad, ya que	La relación familia-trabajo serán medidas a través de las condiciones que las refuerzan o destruyen, como el apoyo familiar, la expresión y las dificultades presentes en ellas.	1. Apoyo familiar	I1. Motivación I2. Unión I3. Necesidades I4. Intereses	Likert 1- Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre
			2. Expresión	I1. Comunicación I2. Atención I3. Dedicación	5- Siempre
			3. Dificultades	I1. Manejo de conflictos I2. Resolución de conflictos I3. Desacuerdos	

---

de cómo se  
encuentre la  
calidad de vida del  
trabajador,  
depende también  
su capacidad de  
relacionarse en el  
trabajo y, por ende,  
debe saber separar  
una de la otra,  
aunque ambas  
interfieren una en  
la otra (Iral y otros,  
2019).

---



<p><b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b></p>	<p>El Desempeño laboral es aquel que garantiza la productividad de la empresa a través de sus empleados; sin embargo, este depende a su vez de diversos factores como las relaciones interpersonales y la motivación laboral para que pueda desarrollarse efectivamente la labor por parte de los trabajadores.</p>	<p>El desempeño laboral se evaluará a través del entorno laboral, la cultura organizacional y la productividad, puesto que estos son valores que inciden directamente en el buen o mal desempeño del trabajador dentro de la empresa.</p>	<p>1. Aptitudes</p> <p>2. Comportamiento</p> <p>3. Cualidades Personales</p>	<p>I1. Eficiencia I2. Calidad I3. Productividad</p> <p>I1. Aprovechamiento de jornada laboral I2. Cumplimientos de las normas de seguridad y salud laboral</p> <p>I1. Actitud I2. Proactividad I3. Compromiso I4. Inteligencia Emocional</p>	<p>Likert</p> <p>1- Nunca 2- Casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre</p>
---	---	---	--	--	---

### 3. Matriz de antecedentes

<b>RELACIÓN FAMILIA- TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA DROGUERÍA LIPARMA S.A.C, 2022</b>						
<b>País/Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Población y Muestra</b>	<b>Metodología</b>	<b>Conclusión</b>
Colombia/2019	Rojas Pacheco, Deysi Julieth	Relación entre Familia y Trabajo: un enfoque histórico	describir la relación existente entre la familia, el trabajo y la historia de la familia como importancia para el trabajador profesional	No definida	Mixta, Revisión sistemática	A lo largo del tiempo, las relaciones de trabajo-familia influyen en el entorno general del trabajador, por lo que se deben considerar ambas posturas y tratar en lo posible de desligar una de la otra, siempre y cuando no interfiera en el desarrollo efectivo de sus labores.
Colombia/2021	Bautista Angie Buenhombre Karen Mayorga Yenly	Análisis del Conflicto Trabajo Familia en los trabajadores de la empresa Versa	Analizar el conflicto trabajo-familia de los trabajadores de la empresa Versa	aplicado a los colaboradores de la empresa Versa expertos en certificación, durante el	El presente estudio utiliza el tipo de investigación es mixto cualitativa	se concluye que los trabajadores, en la interacción negativa Trabajo-Familia se evidencia que los colaboradores

		expertos en certificación.	expertos en certificación	segundo semestre del año 2020		<p>tienen dificultad para desarrollar algunas actividades del hogar ya que invierten más horas laborales de lo establecido, por otro lado en la interacción negativa familia – trabajo se identifica que a pesar de que se presenten dificultades en el hogar no afectan negativamente las actividades laborales, y en cuanto a las interacciones positivas trabajofamilia y familia- trabajo se encontró que cuando los colaboradores generan un equilibrio entre estos dos contextos su vida marcha de manera estable, entre estas logran gestionar mejor su tiempo y hallan más</p>
--	--	----------------------------	---------------------------	-------------------------------	--	--

						confianza para desarrollar sus actividades laborales.
Mexico/2021	Juárez	Relación de la interacción trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosí.	evaluar la relación entre la interacción trabajo- familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la Ciudad de San Luis Potosí.	muestra de 138 empleados	utilizando una metodología de tipo descriptivo y correlacional de diseño transversal, aplicando la encuesta para la recolección de datos	Claramente existe una relación considerable entre la relación familia-trabajo y el desempeño laboral.
Colombia/2019	Melo Jeimy Martinez Andrea	Relación trabajo-familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la fundación salvando sueños de popayán	Analizar la relación trabajo-familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de la ciudad de Popayán.	La población corresponde a 48 personas con diferentes especialidades, entre ellas 27 mujeres y 21 hombres	cuantitativo de tipo correlacional no experimental cuestionarios: Swing y Calidad de vida laboral	Se puede describir como agravante son aquellas circunstancias en las que deba anteponerse el trabajo por encima de la familia en madres cabezas de hogar, poco tiempo de recreación familiar dependiendo los horarios y disponibilidad, sobrecarga laboral y aparición de

						enfermedades físicas y mentales.
Perú/2020	Catpo Alvarado, Llanet	La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019	Determinar la relación existente entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019	105 colaboradores	Investigación de tipo aplicada, descriptiva, no experimental correlacional de enfoque cuantitativo donde empleó una encuesta tipo cuestionario	Mediante la prueba Rho de Spearman se determinó que existe una correlación positiva directa considerable entre ambas variables, representada por un 0.61" y un P valor de 0,000.
Perú/2021	Fernández Salas, Claudia Mercedes	Relación conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas	identificar y analizar diversas posturas sobre la relación conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral de los colaboradores en empresas tanto públicas como privadas	7 artículos	Mixta, descriptiva, explicativa	efectivamente existen discrepancias en la relación trabajo-familia, debido a la falta de carácter, en muchos casos por la incapacidad de separar los lazos afectivos de los lazos laborales y, en otros casos, debido a la alta demanda laboral en contraste con el tiempo de recreación y disfrute familiar, lo que claramente origina conflictos en el núcleo familiar y

						detona en un bajo rendimiento laboral.
Lima/2022	Geraldo,Luis	Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una universidad del Cono Este de Lima	Analizar cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	población o universo estuvo conformada por los colaboradores de niveles administrativos, académicos y operativos, con una duración mínima de 6 meses de contrato en la Universidad Peruana Unión que desarrollan actividades en el Campus Lima, Campus Juliaca y Campus Tarapoto, haciendo un total de 1600 colaboradores en el periodo 2021	metodología de estudio predictivo y explicativo	se concluye que el efecto de la interacción negativa familia trabajo es pequeña en el capital humano por lo que no es significativa, sin embargo, la interacción negativa familia trabajo si está afectando significativamente el desempeño laboral individual, esto debido a que los colaboradores cuentan con un solo tipo de contrato laboral, por lo que este podría ser moderado por horarios de trabajo flexible, el teletrabajo, el apoyo social de sus superiores y miembros de la familia que podrán reducir los

						conflictos familia-trabajo.
Perú/2022	Asipali, Besy	Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.	Determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021	78 trabajadores de la. Municipalidad Provincial de Alto Amazonas	enfoque es del tipo cuantitativo, alcance es descriptivo correlaciona	La relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto. Amazonas, 2021, es positiva alta, donde el correlacional de Pearson es igual a $r=0.820$ , la significancia bilateral igual a 0.00, y el coeficiente de determinación $r^2=0.6724$

#### 4. Instrumentos de recopilación de datos

Cuestionario empleado por Rivera1999, Adaptado en la presente investigación Escala de evaluación de las Relaciones intrafamiliares (E.R.I.)

A continuación, se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con su familia. Indica marcando con una X el número que mejor se adecue a la forma de actuar de su familia, basándote en la siguiente escala:

TA = 5 = Totalmente de acuerdo

A = 4 = De acuerdo

N = 3 = Neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo)

D = 2 = En desacuerdo

TD = 1 = Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
	<b>Apoyo Familiar</b>					
1	Acostumbro a compartir tiempo en familia al hacer actividades recreativas					
2	En mi familia todos se animan a expresar abiertamente sus puntos de vista con respecto hacia algún aspecto laboral que les comente					
3	Toda mi familia me apoya cuando tengo estrés por temas de trabajo					
4	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones, ideas y emociones					
5	Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo					
6	Debo realizar personalmente las labores domésticas o nadie más en la casa lo hará					
7	Cuando tengo éxito en mi centro laboral mi familia me hacen sentir que están orgullosos de mí					
8	Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros					
	<b>Expresión</b>					
9	La atmósfera de mi familia usualmente es agradable.					
10	En ocasiones llego irritable del trabajo y descargo todo mi malestar con los miembros de mi familia					
11	En ocasiones no comunico a mi familia si tuve o no un problema en el trabajo					



12	Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar					
13	Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la familia son compatibles					
14	Después del trabajo, llego a casa demasiado/a cansado/a para hacer lo que me gustaría					
15	Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domesticas					
16	Entre el trabajo y las labores domésticas, no me queda tiempo para actividades recreativas					
17	El tiempo que le dedico a mi familia me impide que me desarolle en lo profesional y laboral					
18	A menudo necesitaría estar en mi centro laboral y en casa a la vez					
	<b>Dificultades</b>					
19	Me resulta difícil concentrarme en el trabajo por la preocupación en temas familiares					
20	He notado que los problemas en mi circulo familiar afectan mi rendimiento laboral					
21	Mi familia y yo buscamos conversar ante una situación difícil para entendernos mejor					
22	Los conflictos en mi familia siempre se resuelven					
23	Los temas económicos generan inconvenientes entre mi entorno familiar					
24	Me es difícil resolver los problemas hablando tranquilamente					

Escala de evaluación del desempeño laboral  
empleada por Ríos, 2010.

Marque con una X dentro del recuadro, en la opción que usted considere pertinente teniendo en cuenta la siguiente valoración:

- 4 = Siempre
- 3 = Casi siempre
- 2 = A veces
- 1 = Nunca

**VER SI SE PUEDE MEDIR CON LOS CUMPLIMIENTOS OBJETIVOS**

<b>ÍTEM</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>N°</b>	<b>Aptitudes</b>				
1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada				
2	Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores				
3	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas				
4	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo				
5	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo				
6	Recibe constantemente felicitaciones por el trabajo cumplido en el trabajo establecido				
<b>Comportamiento</b>					
7	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes de la empresa				
8	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones				
9	Cumple con las políticas internas de la empresa				
10	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa				
11	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados				
12	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante				
13	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato				
<b>Cualidades Personales</b>					
14	Muestra respeto hacia sus compañeros en cuanto a sus puntos de vista				
15	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa				

16	Usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa				
17	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa				
18	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria				
19	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo				
20	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones				

## 5. Validación de Expertos

1



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de  
Ciencias Administrativas  
y Recursos Humanos

### FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

#### Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basad en la presente rúbrica.

#### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Santa Anita, 12 de Mayo de 2023

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 1**  
Variable 1 (escribir el nombre de variable)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de evaluación de las Relaciones intrafamiliares (E.R.I.)					
Autor del Instrumento	Rivera (1999)					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Relación familia-trabajo					
Población:	100 trabajadores de la empresa Droguería Lipharma S.A.C					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1 Apoyo familiar</b>	Acostumbro a compartir tiempo en familia al hacer actividades recreativas	4	4	4	4	
	En mi familia todos se animan a expresar abiertamente sus puntos de vista con respecto hacia algún aspecto laboral que les comente	4	4	4	4	
	Toda mi familia me apoya cuando tengo estrés por temas de trabajo	4	4	4	4	
	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones, ideas y emociones	4	4	4	4	
	Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	4	4	4	4	
	Debo realizar personalmente las labores domésticas o nadie más en la casa lo hará	4	4	4	4	
	Cuando tengo éxito en mi centro laboral mi familia me hacen sentir que están orgullosos de mí	4	4	4	4	
	Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros	4	4	4	4	
<b>D2 Expresión</b>						
	La atmósfera de mi familia usualmente es agradable.	4	4	4	4	
	En ocasiones llego irritable del trabajo y descargo todo mi malestar con los miembros de mi familia	4	4	4	4	
	En ocasiones no comunico a mi familia si tuve o no un problema en el trabajo	4	4	4	4	



## FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (escribir el nombre de variable)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Escala de evaluación del desempeño laboral					
Autor del Instrumento	Ríos, 2010					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Desempeño Laboral					
Población:	100 trabajadores de la empresa Droguería Lipharma S.A.C					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1 Aptitudes</b>		4				
	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada	4	4	4	4	
	Cumple con los horarios de alimentación establecidos	4	4	4	4	
	Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores	4	4	4	4	
	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas	4	4	4	4	
	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo	4	4	4	4	
	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo	4	4	4	4	
	Recibe constantemente felicitaciones por el trabajo cumplido en el trabajo establecido	3	4	4	4	agregar: felicitaciones o reconocimientos
<b>D2 Comportamiento</b>						
	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes de la empresa	4	4	4	4	
	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones	4	4	4	4	
	Cumple con las políticas internas de la empresa	4	4	4	4	

	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa	4	4	4	4	
	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados	4	4	4	4	
	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante	4	4	4	4	
	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	2	2	2	2	Separar: Acata órdenes y Respeto a su jefe
<b>D3 Cualidades Personales</b>						
	Muestra respeto hacia sus compañeros en cuanto a sus puntos de vista	4	4	4	4	
	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa	4	4	4	4	
	Usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa	4	4	4	4	
	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa	4	4	4	4	
	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria	4	4	4	4	
	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo	4	4	4	4	
	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4	

Validado por:

Tipo de validador:	Interno ( ) Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Salcedo Ascencio Francisco Alejandro
Sexo:	Hombre (X) Mujer ( )
Profesión:	Dr en Administración



<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( )	Maestro ( )	Doctor (X)
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( )	De 11 a 15 ( )	De 16 a 20 (X) De 21 a más ( )
Solamente para validadores externos			
<b>Organización donde labora:</b>	Centros de Formación para el Trabajo		
<b>Cargo actual:</b>	Jefe del Área de Vinculación		
<b>Área de especialización</b>	Administración		
<b>N° telefónico de contacto</b>	+52 ± 492 116 9066		
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional: falejandro.salcedo@gmail.com		
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico (X)		

Santa Anita, ..... de ..... Mayo de 2023

  
Firma del Validador experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

TABLA N° 1  
Variable 1 (escribir el nombre de variable)

Nombre del instrumento motivo de evaluación:	Escala de evaluación de las Relaciones intrafamiliares (E.R.I.)					
Autor del instrumento	Rivera (1999)					
Variable 1. (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Relación familia-trabajo					
Población:	100 trabajadores de la empresa Droguería Lipharma S.A.C					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Apoyo familiar	Acostumbro a compartir tiempo en familia al hacer actividades recreativas	4	4	4	4	
	En mi familia todos se animan a expresar abiertamente sus puntos de vista con respecto hacia algún aspecto laboral que les comente	4	4	4	4	
	Toda mi familia me apoya cuando tengo estrés por temas de trabajo	4	4	4	4	
	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones, ideas y emociones	4	4	4	4	
	Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo	4	4	4	4	
	Debo realizar personalmente las labores domésticas o nadie más en la casa lo hará	4	4	4	4	
	Cuando tengo éxito en mi centro laboral mi familia me hacen sentir que están orgullosos de mí	4	4	4	4	
	Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros	4	4	4	4	
Expresión						
	La atmósfera de mi familia usualmente es agradable.	4	4	4	4	
	En ocasiones llego irritable del trabajo y descargo todo mi malestar con los miembros de mi familia	4	4	4	4	
	En ocasiones no comunico a mi familia si tuve o no un problema en el trabajo	4	4	4	4	
	Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar	4	4	4	4	



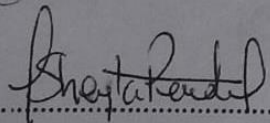
**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2 (escribir el nombre de variable)**

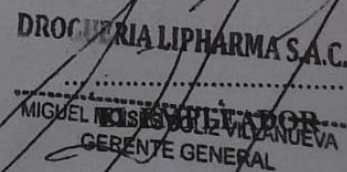
Nombre del instrumento motivo de evaluación	Escala de evaluación del desempeño laboral					
Autor del instrumento	Rios, 2010					
Variable 2 (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Desempeño Laboral					
Población	100 trabajadores de la empresa Droguería Lipharma S.A.C					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1 Aptitudes</b>						
	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada	4	4	4	4	
	Cumple con el horario establecido para el ingreso de sus labores	4	4	4	4	
	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas	4	4	4	4	
	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo	4	4	4	4	
	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo	4	4	4	4	
	Recibe constantemente felicitaciones por el trabajo cumplido en el trabajo establecido	4	4	4	4	
<b>D2 Comportamiento</b>						
	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes de la empresa	4	4	4	4	
	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones	4	4	4	4	
	Cumple con las políticas internas de la empresa	4	4	4	4	
	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa	4	4	4	4	
	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados	4	4	4	4	
	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante	4	4	4	4	

	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato	4	4	4	4	
D3 Cualidades Personales						
	Muestra respeto hacia sus compañeros en cuanto a sus puntos de vista	4	4	4	4	
	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la empresa	4	4	4	4	
	Usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa	4	4	4	4	
	El servicio que brinda, cumple los procesos establecidos por la empresa	4	4	4	4	
	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria	4	4	4	4	
	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo	4	4	4	4	
	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4	

Validado por:				
Tipo de validador:	Interno ( )	Externo (X)		
	[Docente USMP]			
Apellidos y nombres:	SORZ Villanueva Miguel			
Sexo:	Hombre (X)	Mujer ( )		
Profesión:	Lic. Administración			
Grado académico	Licenciado <sup>1</sup> (X)	Maestro ( )	Doctor ( )	
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( )	De 11 a 15 ( )	De 16 a 20 ( )	De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos				
Organización donde labora:	Droguería Lipharma S.A.C			
Cargo actual:	Gerente general			
Área de especialización	área administrativa			
N° telefónico de contacto	912 877 805			
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:			
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno.			
	Por teléfono (X)	Por correo electrónico ( )		

Santa Anita, 12 de Mayo de 2023

  
 SHEYLA PEREZ LOPEZ  
 DNI: 71512797  
 EL TRABAJADOR

  
 DROGUERIA LIPHARMA S.A.C.  
 MIGUEL SORZ VILLANUEVA  
 GERENTE GENERAL

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; el grado de licenciado solamente es válido para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno.