



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

Funcionalidad familiar y desempeño laboral en trabajadores de la institución educativa particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

De La Torre Segura, Carolina Eva Lourdes Isabel (orcid.org/ 0000-0001-6019-0182)

**ASESOR:**

Dr. Salinas Gamboa, Jose German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A todos los diferentes Centros Educativos del Perú,  
para quienes espero que con la ayuda de esta  
Investigación mejoren sus condiciones de trabajo,  
optimizando su calidad de vida familiar y laboral.

## **Agradecimiento**

A Dios y a mi familia porque su amor me fortalece, a mi hija que es mi mayor motivación de crecimiento, a mis padres y compañero de vida por el apoyo para seguir desarrollándome como profesional y a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de haber aprendido de sus Docentes que compartieron conocimientos y experiencia a mi persona.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables	18
3.3. Población y muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos.	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Trabajadores según el Nivel de Desempeño Laboral por Niveles de la Funcionalidad Familiar de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020	25
Tabla 2. Nivel de Funcionalidad Familiar de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.	26
Tabla 3. Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.	27
Tabla 4. Medidas de correlación entre los Niveles de la Funcionalidad Familiar y las Dimensiones del Desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.	28

## Índice de figuras

Figura 1: Porcentaje de trabajadores según el nivel de funcionalidad familiar.	26
Figura 2: Porcentaje de trabajadores según el nivel de desempeño laboral.	27

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación de la funcionalidad familiar y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020. El diseño de investigación fue Descriptivo - Correlacional. Se trabajó en una población de 50 trabajadores, y se obtuvo una muestra de 35 trabajadores, mediante el muestreo por conveniencia. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario APGAR Familiar y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Entre los resultados descriptivos se evidenció una funcionalidad familiar de nivel normal representado por un 74%, en los trabajadores; asimismo, se encontró un nivel de desempeño bueno representado por un 77%, en los trabajadores; en cuanto los resultados inferenciales, se halló que existe una correlación positiva moderada de 0.585 y significativa  $p < 0.05$  entre la Funcionalidad Familiar y la dimensión Calidad en el trabajo. Además, se encontró también que existe una correlación baja de 0.339 y 0.374 y significativas  $p < 0.05$  entre la Funcionalidad Familiar y las dimensiones Orientación de resultados y Proactividad respectivamente. Finalmente, se concluye que existe una relación significativa entre la funcionalidad familiar y el desempeño laboral, encontrándose una correlación positiva moderada de 0.541 y altamente significativa  $p < 0.05$ , en los trabajadores de la I.E. Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo.

**Palabras clave:** Funcionalidad familiar, desempeño laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The present study had the general objective of determining the relationship between family functionality and work performance in the workers of the Jan Komensky Private Educational Institution in the city of Trujillo, 2020. The research design was Descriptive - Correlative. We worked in a population of 50 workers, and a sample of 35 workers was obtained, through convenience sampling. The instruments used were the Family APGAR Questionnaire and the Labor Performance Questionnaire. Among the descriptive results, a family functionality of a normal level was evidenced, represented by 74% in the workers; Likewise, a good performance level represented by 77% was found in workers; Regarding the inferential results, it was found that there is a moderate positive correlation of 0.585 and a significant  $p < 0.05$  between Family Functionality and the Quality dimension at work. In addition, it was also found that there is a low correlation of 0.339 and 0.374 and significant  $p < 0.05$  between Family Functionality and the Results Orientation and Proactivity dimensions respectively. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between family functionality and job performance, finding a moderate positive correlation of 0.541 and highly significant  $p < 0.05$ , in the workers of the I.E. Private Jan Komensky from the city of Trujillo.

**Keywords:** Family functionality, job performance, workers..

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017 citado en Troncoso y Soto, 2018), conceptualiza a la familia como una sociedad, la cual, está destinada a constituirse como instancia biológica, psicológica, social, espiritual, económica y educativa; dando gran relevancia a la medición de los comportamientos de los integrantes del contexto familiar, puede resolver dificultades cotidianas y de cualquier índole. Es así como, se tiene claro, que, si un integrante de la familia posee un problema, la relación con los demás miembros, repercute a que existan cambios dentro del seno familiar; es decir un elemento puede perjudicar a todo el sistema (Dandagal y Yarriswami, 2017).

Siendo así, la familia repercute en el desenvolvimiento de los rasgos de personalidad y comportamiento, desencadenando así el funcionamiento familiar, y, por ende, la manera que los integrantes ejecutan su labor en cada ámbito en el que se desarrollan (Rodríguez, Haro, Martínez, Ayala y Román, 2018).

Las dificultades que incurren, dentro del contexto de la funcionalidad familiar, conlleva a una problemática mundial; en mención el Instituto de Política Familiar (IPF, 2016), reportó el desarrollo de la familia en España, concluyendo que existe un alto índice de insatisfacción en el trabajo y familia, existiendo así un aumento de los divorcios y familias sin hijos.

Por lo tanto, la funcionalidad familiar es relevante por ser la primera instancia donde uno se desarrolla, caso contrario, si se incurre en una disfuncionalidad familiar, puede causar dificultades y conflictos en los miembros; desencadenándose así, un desequilibrio y comportamientos disfuncionales en los padres, otorgándoles un panorama distorsionado a los hijos (Cafferata, 2017).

Asimismo, se fundamenta que internacionalmente, la familia es valorada como un ciclo principal en la salud; por ese motivo, la familia constituye una situación social, en la que se puede dar una circunstancia de salud y enfermedad (Cerezo, Ruiz, Sánchez, y Areñe, 2018). A ello se suma, las problemáticas sociales y económicas en el mundo que influyen en la sociedad y por ende repercute muchas veces de forma inapropiada en la familia, por lo cual es importante investigar este aspecto (Pacheco, 2019).

En el Perú, la interacción funcional en el contexto familiar es preocupante, por la ausencia de figuras indispensables en el seno familiar, donde la violencia y las dificultades se dan continuamente. A esto se suma, que los medios de comunicación dan a conocer noticias negativas sobre el ámbito familiar. Según el diario El Comercio (2016), los reportes de violencia en la familia van en aumento en un 345%. Además, las dificultades familiares dañan de forma interna y externa la familia, es así que, el funcionamiento familiar se va convirtiendo en entorno negativo; según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2016 citado en Pacheco, 2019).

Por otro lado, trasladando esta realidad sobre las repercusiones de la funcionalidad familiar, al ámbito laboral, se puede connotar que puede repercutir o tener relación con el desempeño laboral en el trabajador, y siendo así, ayuda a especificar y disminuir los factores como las tardanzas, ausentismo laboral, rotación, entre otros; esto también implica, un llamado de atención a la empresa o institución, ya que si desea desarrollarse mejor en el mercado, primero tiene que ocuparse del cliente interno, lo cual constituiría una ventaja competitiva.

En mención, Nazar y Figueroa (2015), mencionan que el desempeño laboral, implica que la persona expresa competencias en el trabajo, que le ayuda a integrarse con respecto a los conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes, entre otras, lo cual influye en logro de objetivos y resultados, que van de la mano con los requerimientos de la empresa o institución.

En referencia, el desempeño laboral, incluye la vinculación entre los recursos utilizados para el logro de un objetivo y el resultado que se quiere conseguir. Lo cual estaría relacionado al beneficio de ambas partes; sin embargo, como en todas las situaciones, un componente muy relevante, se tiene en cuenta en las relaciones familiares, ya que esta puede constituir un motor para alcanzar el resultado a lograr en el trabajo (Castillo, 2019).

Es decir, el desempeño laboral es adecuado, cuando existe motivación, para el logro de objetivos, dando una contribución no solo para el empleado sino también para la organización; por ello, también se toma en cuenta el apropiado estado físico y emocional (Guillén, 2018).

Además, en la actualidad, no solo las empresas sino también las instituciones, otorgan relevancia a la información de la evaluación en referencia al desenvolvimiento en el trabajo, ya que con esto se puede especificar el compromiso con cada trabajador, y que esté acorde con los objetivos del área de trabajo; por ende, se entiende que el desempeño laboral, es mucho más que la evaluación de aptitudes, sino también implica la disciplina (Jara, Asmat, Alberca, y Medina, 2018).

También, Robbins y Judge (2013) mencionan que, en muchas empresas e instituciones, solo miden la manera en que los trabajadores ejecutan sus labores, y estas incorporan un detalle del perfil del puesto; no obstante, las organizaciones actuales, con menor estructura organizativa y más encaminada al servicio, necesitan más información.

Por lo tanto, ante la realidad presente y trasladándola a un contexto local, es necesario investigar la relación de las variables de funcionalidad familiar y desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa de la ciudad de Trujillo.

Por eso, la presente investigación se justificó a continuación: Tiene importancia práctica, ya que contribuye al ámbito de la psicología organizacional y educativa, específicamente en el tema del desarrollo de índole personal y social-familiar. Asimismo, posee relevancia social, ya que sus resultados estuvieron vinculados a los que constituyen la institución educativa, para así ayudar a sus trabajadores. A nivel teórico, el estudio es relevante porque la asociación que puede manifestarse en las variables de funcionalidad familiar y desempeño laboral, colabora al sustento teórico. Por último, según la utilidad metodológica, el estudio constituirá un antecedente para las investigaciones del tipo de diseño descriptivo correlacional; sumado a ello, aporta un mayor conocimiento a las temáticas de funcionalidad familiar y desempeño laboral.

En cuanto, a los objetivos del estudio se tiene como objetivo general Determinar la relación de la funcionalidad familiar y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020. Entre los objetivos específicos, se encuentran: Identificar los niveles de la funcionalidad familiar en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020. Identificar los niveles del desempeño

laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020. Determinar la relación de los niveles de la funcionalidad familiar con los niveles del desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis general se tiene que la funcionalidad familiar se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020. Y como hipótesis específica, se encuentra: Los niveles de funcionalidad familiar se relaciona con los niveles del desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Este apartado, se comienza a plasmar sobre los antecedentes de investigación, los cuales contribuirá a la discusión de resultados más adelante:

A nivel Internacional, se encuentra en primer lugar, a Osorno (2014), quien desarrolló una investigación titulada Funcionalidad en las familias de las madres infantil de Sincelejo, Colombia comunitarias de los hogares de bienestar. Se trabajó un estudio representativo, cuantitativo, transversal. Asimismo, se empleó como instrumento la Escala de Evaluación de la Efectividad de la Funcionalidad Familiar (ASF-E). Como resultados relevantes, se encontró un nivel alto en la dimensión de estabilidad con un 93.67%, en la dimensión de control con un 92.41% y en la dimensión de espiritualidad con un 76.58%. Finalmente, se concluyó que la totalidad de la escala está en un nivel intermedio, representado por un 60.76%, lo que dio a entender que las familias que cumplen el criterio de subrepticio, como requisito a constituir una familia de tipo funcional.

Guevara (2015) realizó un estudio titulado Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato. Se empleó un enfoque cualitativo, manejando la forma bibliográfica - documental. Se trabajó en una población de 112 de trabajadoras. Los resultados fueron que la empresa se ve dañada principalmente por las relaciones familiares, generando que entorno familiar influye de forma negativa, lo cual repercute en su vida personal y profesional dentro de la empresa.

Díaz (2019) realizó un estudio titulado, La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. México. El estudio abarcó bajo el sustento teórico de Luhmann (1998) y Schutz (citado en Natanson, 1962). Se trabajó como método de estudio la epistemología sistémica; teniendo la finalidad de constituir un estudio de caso. Como resultados relevantes, se obtuvo que los profesores connotaron a la evaluación y a sus resultados como una complejidad. Asimismo, los profesores manifestaron temor en la evaluación, ya que esta definiría su trabajo en la institución; por ende, se concluyó que se establecieron las vinculaciones de poder en un nuevo proceso laboral y administrativo.

Lechuga (2019) realizó un estudio titulado Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA, Bogotá. Se trabajó un diseño de investigación descriptivo, no experimental y transeccional. En una muestra de 79 profesores y 5 directivos docentes; a quienes se les evaluó un instrumento creado de 26 items con respuestas bajo la escala de Likert. Como resultados relevantes, se halló que los factores de desempeño son frecuentes y los niveles de desempeño son destacados en los directivos docente; asimismo, se reconoció como dificultad una débil comunicación interna. Por último, se concluye, que se necesita trabajar la motivación tomando en cuenta la reestructuración del sistema de comunicación y por ende existirá mayor eficiencia en las labores.

Villacis (2019) ejecutó un estudio titulado dinámica familiar y el desempeño laboral del personal civil y militar de la dirección de la industria aeronáutica FAE. Se trabajó un diseño de investigación descriptivo y correlacional, en una muestra de 78 personas que laboran en la Dirección de la Industria Aeronáutica FAE. Los instrumentos utilizados fueron el FACES III y Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING. Como resultado relevante, se encontró que los componentes que involucran a la familia y al trabajo muestran resultados con altos porcentajes en los índices de que pocas veces el trabajo complica a la familia para atender obligaciones domésticas, para pasar tiempo en familia, para realizar hobbies, algunas veces les resulta complicado relajarse en casa y en índices alto en donde indican que deben cancelar planes por los compromisos laborales.

A nivel Nacional, se halla en primer lugar a Ancasi (2017), quien desarrolló una investigación titulada Relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A. Se desarrolló un diseño de investigación no experimental; en una población de 50 obreros; a quienes se les evaluó un cuestionario. Como resultados importantes, se obtuvo que las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral en un 48% donde predomina la comunicación familiar agresiva. Finalmente, se concluye que los obreros consideran que la relación en su familia es distante, justificando la productividad deficiente en algunos casos.

Cafferata (2017) realizó un estudio titulado Riesgos Psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en colaboradores de una empresa hotelera de Arequipa. Se trabajó un diseño de investigación descriptivo correlacional, en una muestra a 90 trabajadores, a quienes se les aplicó el Cuestionario Psicosocial CoPsoQ-ISTAS 21 y la Escala de Adaptabilidad y Cohesión Familiar FACES III. Entre los resultados importantes, se señala que niveles desfavorables en cuanto a las relaciones sociales y calidad de liderazgo vinculadas a las familias de tipo caóticas. Finalmente, se concluye que los riesgos psicosociales dañan la dimensión de cohesión y adaptabilidad familiar.

Duelles (2017) ejecutó un estudio titulado Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa. Se trabajó un diseño de investigación descriptivo correlacional, en donde se evaluó una muestra de 43 trabajadores; a quienes se les aplicó un cuestionario de clima laboral y un cuestionario de desempeño laboral, misma que se dividió este último en tres dimensiones, los cuales son: calidad en el trabajo, orientación a resultados y proactividad; los cuales fueron validados por un experto obteniéndose la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Entre los resultados relevantes, se obtuvo una correlación moderada y directamente positiva entre ambas variables.

Torres y Zegarra (2015) realizaron una investigación titulado Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. Se desarrolló un diseño de investigación correlacional, en una muestra de 133 profesores. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de  $r$  Pearson y la " $t$ " de Student. Entre los resultados relevantes, se obtuvo que aún nivel de significancia del 5%, existe una relación directa positiva fuerte ( $r = 0,828$ ) y significatividad ( $t = 16,90$ ) entre clima organizacional y desempeño laboral.

Donayre y Muñoz (2018) realizaron una investigación titulada Riesgo familiar total y funcionalidad familiar en familias del asentamiento humano terrazas, de los comités 5 y 6, que pertenecen al Centro de Salud Catalina Huanca - El Agustino, 2017. Se realizó un diseño de investigación correlacional de corte transversal. Se trabajó en una población de 210 familias. Entre los resultados, referente a la

funcionalidad familiar se presentó, el 38.6% presentan disfunción familiar severa, el 36.2% una disfunción familiar moderada, el 25.2% una disfunción familiar leve. Finalmente, se concluye que existe relación entre las variables de estudio.

Pacheco (2019) ejecutó una investigación titulada características generales, nivel de síndrome de burnout y su asociación con el nivel de ansiedad, depresión y funcionalidad familiar en internos de medicina del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2019. Se desarrolló un diseño de investigación descriptivo y transversal, en una población de 80 estudiantes, a quienes se les evaluó una ficha de recolección de datos, inventario de Ansiedad de Beck, inventario de Depresión de Beck, cuestionario de APGAR Familiar y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Entre los resultados relevantes, se obtuvo que la frecuencia del Síndrome de Burnout se encuentra en 35% y que el 22.5% presentan Disfunción familiar. Finalmente, se concluye que si existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout con Ansiedad, Depresión y Funcionalidad familiar.

A nivel Local, se tiene en primer lugar a Vásquez (2019), quien desarrolló una investigación titulada Funcionalidad familiar y Síndrome de desgaste ocupacional en trabajadores asistenciales del Hospital de Apoyo Chepén. 2019. Se ejecutó un diseño de investigación correlacional prospectivo, en una muestra de 156 trabajadores, a quienes se les aplicó el test de Maslach Burnout Inventory y APGAR familiar. Como resultados relevantes, se halló un nivel moderado del síndrome de desgaste ocupacional con un 61.5%; asimismo, en cuanto a la funcionalidad familiar, se encontró una Funcionalidad normal con un 47.4%, una Disfunción leve con un 40.4% y una disfunción moderada con un 12.2%. Finalmente, se concluyó que no existe relación entre las variables de estudio en todos los rangos de edades; asimismo, se destaca que el nivel de familia funcional fue mayoritario en el rango de edad de menores a 50 años.

Ante lo mencionado sobre los antecedentes, en este siguiente apartado se detallará el sustento teórico de ambas variables de estudio, empezando por la Funcionalidad familiar:

Coates (1997 citado en Lee, 2016); conceptualiza a la funcionalidad familiar, a través de ciclos de modificación que contribuyen y fomentan la adaptación en la familia y frente a contextos específicos; la familia constituye un sistema que está inmerso de forma activa, en donde cualquier daño, afectará de forma interna y externa al sistema familiar, ya que las tensiones causan modificaciones dentro del mismo (Wong, 2012). La familia necesitará de una instancia de adaptación en un tiempo donde incurra la modificación de normas e interacciones de sus miembros, para que pueda permanecer la continuidad del sistema familiar. Siendo así, es el equilibrio dinámico el que permite la continuidad y desarrollo en la familia (Lee, 2016).

Para Ortiz (2008); la interacción funcional en el contexto familiar, es toda la asociación que se da en la estructuración de los integrantes de la familia, en los cuales se involucran recursos no materiales como la comunicación, cimentándose un proceso organizado.

Así mismo, Castilla, Caycho, Shimabukuro y Valdivia (2014 citado en Smygwy, 2016), refieren que la funcionalidad familiar es no tiene un equilibrio, constituyendo un procedimiento que necesita de permanentes ajustes, si la familia incorpora elementos disfuncionales ante cualquier situación compleja, este conllevará a dificultades a favor de la incomodidad que influye de forma negativa a la salud y satisfacción familiar; siendo así, lo indispensable en una familia funcional es la motivación que debe constituir el bienestar en la salud y en sus miembros, y para ello, es necesario que se den normas definidas, roles definidos, escucha activa y adecuada comunicación.

Sigüenza (2015); para comprender la funcionalidad familiar, la forma inapropiada es creer y percibir la base de la familia, la cual pretende cimentar toda una gran esquematización, por esta razón, cuando se connota que la interacción funcional en el contexto familiar, no se generaliza ya que existe diferentes tipos de familia con sus propias conductas, actitudes y factores en las que influyen de forma interna y externa.

Asimismo, Florenzano (1997 citado en Donayre, 2018); refiere que la interacción funcional en el contexto familiar es un componente relevante, el cual especifica el

bienestar de la salud en algún miembro de la familia, cuyo rol importante es hacer frente y continuar en la vida adaptándose a las circunstancias, como miembro y familia.

A ello, se suma la conceptualización del Apgar familiar. Según el autor, Suárez (2013) refiere que el Apgar familiar es una prueba psicológica que señala la manera en que los miembros de la familia contrarrestan el grado de la actividad dentro del seno familiar. También se sabe de otros instrumentos para la medición de la interacción funcional en el contexto familiar como recursos. Ecomapa, registro familiar y genograma. No obstante, el Apgar familiar, es de utilización necesaria, porque esta prueba psicológica detecta familias disfuncionales o familias en circunstancias problemáticas, con la finalidad de realizar un seguimiento y otorgar consejería.

Para, Sinche y Suarez (2006 citado en García et al., 2017) refiere que el Apgar familiar es un recurso de medición psicológica, que se utilizar para detallar el nivel de la interacción funcional en el contexto familiar, manifestando su condición. A ello se suma, la importancia de información obtenida en la entrevista con la persona evaluada también.

Al respecto, según el Dr. Gabriel Smilkstein (citado en Donayre, 2018) fundamenta que el “Apgar familiar” tiene como objetivo evaluar las interacciones de las funciones de la familia, a partir de cinco factores, entre ellos, Adaptación: Es la medición donde los integrantes del entorno familiar llegan a utilizar sus recursos para colocar solución a las dificultades y ajustarse a los nuevos, requerimientos. Cada familia es única de forma que su adecuación ante cualquier modificación es diversa en cada sistema familiar, tomando en cuenta los recursos y costumbres. Participación: Es la dimensión vinculada a la búsqueda del agrado familiar, asociado al nivel de interacción comunicativa que se da en los integrantes, empleando estrategias para afrontar las dificultades de la vida diaria. Ganancia: es la manera que los integrantes del entorno familiar hallan el bienestar conforme los miembros contribuyen en las tareas que inician a impulsar y cimentar el desenvolvimiento individual. Afecto: Es la medición del bienestar de los integrantes del entorno familiar, esto quiere decir, que la vinculación de la familia es la consecuencia de las acciones de afecto, pena, enojo, etc, dentro de un grupo

familiar. Recursos: Es la medición del agrado de cada miembro familiar, en asociación con la manera en donde cada uno de ellos se relaciona al proporcionar tiempo, espacio, dinero; siendo así, lo material adquisitivo se convierte en un factor importante.

Para la variable del “funcionamiento en la familia”, existe el instrumento denominado APAGAR familiar creado por el doctor Gabriel Smilkstein, que se realizó a partir de la necesidad de medir el rol sistémico de la familia, el cual, es importante en el reconocimiento de las familias con dificultades. Asimismo, esta prueba psicológica, se construyó para la utilización potencial de individuos en diferentes niveles socioeconómicos, y espacios sociales y culturales; otorgando información sobre los constructos relevantes de la función familiar (Herrera, 2000 citado en Celis y Gutiérrez, 2015).

Asimismo, según los recursos, el entorno familiar puede estructurarse de forma funcional o disfuncional, y se manifiesta a poseer características claras; siendo así, en una familia con funcionalidad, se da una apropiada interacción entre los miembros, flexibilidad y cumplimiento de las reglas y roles según las rutinas, todo en favor del bienestar y salud de la familia; no obstante, el entorno familiar de tipo no funcional, no se cumple los roles y actividades apropiadas causando malestar al resto de sus miembros, y ocasionando a la vez un factor de riesgo (Celis y Gutiérrez, 2015).

Tomando en cuenta el funcionamiento familiar, se puede determinar los siguientes niveles: Normal, cuando la familia acciona apropiadamente en cada área de su sistema; disfunción leve, si los miembros familiares se expresan inapropiadamente en las diferentes áreas con respecto a las funciones; disfunción moderada, cuando los miembros posee actitudes y conductas incorrectas en más de un área de las funciones familiares generando estrés en el entorno; disfunción severa, se da cuando más de tres áreas están degradadas por el sistema familiar, propiciando un contexto inapropiado acompañado por el estrés (Camacho, León y Silva, 2009 citado en Alarcón, 2017).

El funcionamiento familiar está estrechamente vinculado con el seguimiento sobre salud (la familia ayuda a contrarrestar el efecto) y enfermedad (daña el funcionamiento familiar (Camacho, León y Silva, 2009 citado en Alarcón, 2017).

Por otro lado, según Friedman (citado en Sarabia, 2017), menciona que la validez del sistema en la familia fomenta el desenvolvimiento general de cada miembro, con la finalidad de tener un parámetro en el comportamiento adecuado de su funcionalidad, es necesario tener los siguientes componentes y metas:

Mantenimiento del sistema: Hace mención al equilibrio y manejo, integrando de esta forma, una de las actividades que dispone estructurada a la familia, cuidándola de modificaciones amenazantes, siendo el objetivo de este componente el hallar bienestar ante las necesidades sociales, emocionales y físicas.

Cambio de sistema: Indica sobre el desarrollo y mantenimiento del conjunto familiar, el cual inicia con un conflicto externo del sistema familiar, el cual empieza con una presión externa dentro del seno familiar. Siendo así, es la inadecuación y la tensión ante las circunstancias que impulsa al individuo a accionar innovadores valores y especificar indicadores en la vida, que repercute de manera directa al sistema familiar.

Coherencia: Señala al equilibrio en el sistema familiar, esta dimensión acapara la cimentación de la unión de los subgrupos familiares integrado en un todo, y cada una de las conductas que contribuyen a obtener la integración. Este componente se vincula con la solidaridad reflejada en los integrantes de la familia.

Individuación: Hace mención, al desarrollo personal; incluye tanto tareas físicas como cognitivas que ofrecen un panorama amplio tanto individual como del entorno familias; impulsa a la enseñanza acerca de una mismo y de otros, conllevando a nueva percepción de la vida y sus propósitos (Sarabia, 2017).

En cuanto, a la variable del desempeño laboral, se tiene como conceptualización los siguientes autores:

Robbins y Judge (2013) fijan la relevancia de los objetivos, aperturando de esta forma la conducta y prosperando el desenvolvimiento en el trabajo. Además, mencionan que esta variable es más apropiada cuando se da metas complejas, caso contrario, ocurre cuando las metas son muy fáciles.

Asimismo, el Desempeño Laboral se conceptualiza como el grado de realización adquirido por el encargado de la empresa en el cumplimiento de las metas de la empresa en un tiempo determinado. Es así que, el desenvolvimiento este compuesto por actividades de connotación objetivas, medibles y coherentes (Bohórquez y Vásquez, 2002 citados en Araujo y Guerra, 2007).

Según Chiavenato (2009) define el desempeño, como el actuar o conductas percibidas por los trabajadores que son relevantes en el cumplimiento de objetivos de la empresa. Como desencadenante, se indica que el apropiado desenvolvimiento laboral es la fuerza más relevante de la empresa.

De acuerdo a Montejo (2009 citado en Quispe, 2015), conceptualiza al desempeño laboral como aquellas conductas percibidas en los trabajadores que son importantes para el cumplimiento de objetivos de la empresa y/o institución, y que son medibles según las destrezas de cada individuo y grado de ayuda a la organización. El desenvolvimiento laboral es el resultante de lo que el individuo posee cognición y emociones, estos elementos se involucran con su accionar, en el cumplimiento de los objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso organizacional.

Robbins, Stephen y Coulter (2013 citado en Zum, 2015) reitera que la medición del desempeño laboral a un grado organizacional ofrece una evaluación de la ejecución de las estrategias a nivel personal. Siendo así, es un procedimiento para conocer si se ha tenido éxito en una empresa y/o institución en el cumplimiento de objetivos en el trabajo destinados a las funciones del puesto.

Ante lo mencionado, de las conceptualizaciones, se confronta que las mismas se relacionado con logro de los objetivos específicos de una organización, siendo indispensable la habilidad en el que los miembros de esta, generando resultados satisfactorios.

El desenvolvimiento de los trabajadores es considerado como eje principal para el trabajo de la eficiencia y la prosperidad de la empresa y/o institución; por ello, hoy en día, es notorio el interés para los gerentes de recursos humanos, la medición de esta variable. Siendo así, el desempeño son actividades o conductas percibidas en los empleados que son relevantes para los objetivos de la empresa. Asimismo, este

desempeño, puede tener éxito o no, lo cual va estar relacionado a una agrupación de características que se transmiten mediante la conducta (Duelles, 2017).

Por otro lado, entre los factores de desempeño laboral; que sirve para otorgar una adecuada atención al cliente, constituyen a su vez, situaciones que se hallan vinculadas de forma directa al desempeño de los empleadores (Velásquez, 2017):

**Satisfacción del trabajo:** Hace referencia a la actitud global de un individuo en dirección a su puesto laboral. El trabajo de la persona es más que tener a cargo un puesto. En las organizaciones, se deben comunicar tanto los directivos como los empleadores, fomentando así un adecuado ambiente laboral, logrando los objetivos propuestos. Lo que significa, que el desempeño guarda una vinculación con la satisfacción laboral, lo que se deduce que un empleador feliz será un empleador productivo. Cuando un trabajador está feliz y motivado con su trabajo que ejecuta, además, cuenta con situación laboral apropiada, este tipo de empleador proporcionará un empeño mayor en cada una de las tareas propuestas, teniendo mejores resultados.

**Autoestima:** Es una necesidad que posee un individuo para conseguir un nuevo puesto en la organización, con la finalidad de ser valorado como miembro de un grupo de trabajo. Siendo así, la autoestima es importante en el contexto del trabajo, porque otorga las pertinencias a los empleados para manifestar sus capacidades.

**Trabajo en Equipo:** La tarea que realizan los empleadores que se incluyen en un grupo de trabajo puede incrementar si se tiene contacto directo con los clientes que ejecutan la prestación en donde se mida su eficiencia. Dentro de la organización, existe un equipo de trabajo destinado a cumplir con la agrupación de necesidades, fortaleciendo e incrementando las interacciones. Es así como, pueden surgir factores que contribuyan a ello, como el liderazgo, la comunicación apropiada, la uniformidad de los miembros, lo cual hará un efectivo equipo.

**Capacitación del Trabajador:** Según Quintero, Africano y Faria (2008 citado en Velásquez, 2017) refiere que entrenamiento del empleador, es un proceso de retroalimentación orientado por el departamento de RRHH, con el objetivo que los de que los trabajadores logren un desempeño más eficiente. Además, hace mención que la previsión de las capacitaciones organiza información adecuada en un 80% aproximadamente de la estadística reportada. El objetivo de ésta es incorporar información y una esquematización especificada al puesto o promover el replicar los modelos.

Bohlander y Snell (2008 citado en Zum, 2015) indican que el desempeño está involucrado en la evaluación como un ciclo propio de las empresas e instituciones, y se emplea para promover un contexto laboral para que los trabajadores puedan mostrar sus capacidades y desarrollarse plenamente. Existen planes de evaluación del desempeño para identificar las habilidades y reconocer el mérito respectivo. Hoy en día, toda empresa, se preocupa por medir esta variable.

De acuerdo con Rich, Lepine y Crawford (2017), los pasos para percibir el desempeño laboral, ha sido valorado en diferentes áreas que se vinculan con las competencias genéricas, de lo observado por cada examinador. La acción de evaluar señala seguir condiciones y criterios; por ello, la evaluación del trabajador se percibe en diferentes actividades y momentos distintos, para contrastar registros.

Chiavenato (2009) afirma que la medición de esta variable se sustenta en evaluar y reconocer sus habilidades para gestionar el desempeño humano. Asimismo, la evaluación es considerada una actividad de preocupación de las organizaciones, porque el reconocimiento de todas las habilidades engloba el potencial humano, el cual se cimienta en la comprensión de cada puesto requerido. En mención, el autor, infiere que la medición de esta variable desde una perspectiva del talento humano, haría referencia a la evaluación sistémica de las actividades de cada individuo, en torno de las tareas que ejecuta, los objetivos que debe de lograr, las competencias que otorga y lo más importante la colaboración que ofrece a la organización.

Por otro lado, desde la perspectiva de Rojas (2012 citado en Pastor, 2018), se dan grados limitados que organizan al desempeño en torno a una connotación pública, los mismos que se encuentran definidos: Alto desempeño laboral: Implica los esfuerzos del trabajador, lo cual sale de lo rutinario, presentando gran proactividad, llegando a superar las expectativas con sus aportes. Son individuos que hallan una motivación en el trabajo mismo, valorando su ritmo laboral; generalmente este tipo de trabajadores, son incentivados por los directivos de la organización. Mediano desempeño laboral: Comprende todos los trabajadores que cumplen con las actividades estipuladas de forma puntual, y están satisfechos con su salario. El cumplimiento de sus labores está limitado para lo cual fueron contratados, lo cual puede dar cabida a una falta de motivación. Bajo desempeño laboral: Hace

referencia a aquellos individuos que no valoran la oportunidad de trabajo, no se encuentran satisfechos con el pago recibido, no se esfuerza en la realización de actividades. A diferencia de los otros niveles, en este caso, el trabajador no le interesa si llega o no al resultado; por ello, se muestran generalmente son pesimistas y desmotivados.

Las dimensiones para considerar en la presente investigación, es considerada por Araujo y Guerra (2007 citados por Duellas, 2017): Calidad en el Trabajo: Hace mención a las capacidades y al rendimiento del trabajador en relación a la eficacia ante las exigencias de las tareas del puesto laboral. Orientación de Resultados: Hace referencia al procedimiento de orientar todas las actividades de una organización hacia el objetivo planeado, realizando de manera eficiente y rápida ante la toma de decisiones relevantes. Proactividad: Señala a la iniciativa que toman ciertos individuos para comprender circunstancias o actividades que requieren ser monitoreadas, con una gestión responsable y de un alto grado de respuesta.

Con respecto, a los sustentos teóricos de desempeño laboral, se encuentran, el postulado teórico de Hacker "Desempeño Laboral y proceso de Acción". El psicólogo Hacker (1994 citado en Baranik, Wang y Gong, 2014) la cual tiene sus cimientos en la psicología del trabajo en Europa, teniendo una connotación cognitiva y se basa en el procedimiento de los conocimientos o de la información a obtener; no obstante, solo se considera aquellos datos que están muy vinculados al comportamiento. Aunque esta teoría comparte aspectos que se encuentra en otras teorías cognitivas, la discrepancia se arraiga, que esta se cimienta en un contexto laboral. Asimismo, el autor postula dos panoramas, la primera es el actuar que proviene desde el objetivo hasta el bosquejo de planeamiento, realización y retroalimentación; la segunda señala que el actuar está consolidado por constructos cognitivos en el plano consciente. Sumado a ello, connota que esta tarea está integrada por 6 procedimientos: desenvolvimiento de los objetivos, dirección, creación de la planificación, decisión, realización—supervisión, retroaprendizaje. Lo que significa que el proceso de actividad de la comunicación para un apropiado desenvolvimiento laboral tiene dos perspectivas, las cuales se desencadena en la

actividad desde la finalidad hasta la finalización de lo previsto, no olvidando la ejecución y la retroalimentación.

Asimismo, se halla la “Teoría de Desempeño Laboral” de Campbell (1993), el cual se basa que esta variable es el comportamiento y no el resultado; enfatizando que la información brindada, la motivación, las destrezas y lo obtenido del proceso, son relevantes para determinar una conducta y cimentar 8 elementos para esta variable, los cuales son: desenvolvimiento de una tarea vinculada al puesto, desenvolvimiento de las tareas no vinculadas al puesto, en torno a la comunicación escrita y oral, sustentación del esfuerzo, disciplina, apertura al desempeño de grupo y a fines, supervisión, dirección y liderazgo (citado en Sekhar, Patwardhan y Vyas, 2017).

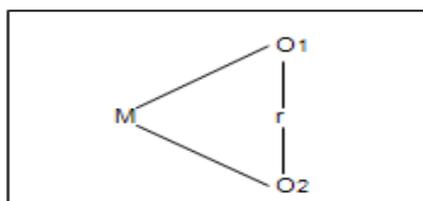
Además, se halla la “Teoría de la Motivación Cognitiva” creada por (Earley y Shalley en el año de 1991; ellos conceptualizan el desempeño laboral como un incremento de la consolidación de objetivos. Explican el proceso por el cual, los objetivos de índole organizacional repercuten en el desenvolvimiento en el trabajo, y como éstos influyen en las tareas. Además, comprende dos situaciones que involucra el desenvolvimiento laboral, la primera es el planteamiento, medición e internalización de los objetivos en el trabajo y la segunda, es el desenvolvimiento y realización de la planificación de actuaciones. En referencia, a lo consolidado por el autor, señala que el proceso por el cual todos los objetivos de índole organizacional se involucran de alguna manera en el desempeño laboral, y cómo estos objetivos moldean el actuar, para el logro de las mismas (Fogaca et al., 2018)

### III.METODOLOGÍA

#### a. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue Básica, ya que tuvo como finalidad recopilar la información de manera objetiva que construye una base de conocimientos, simultáneamente se va recopilando datos y resultados del procesamiento de estos (Sánchez y Reyes, 2009).

El diseño de investigación empleado en el estudio fue de tipo Descriptivo Correlacional: según Sánchez y Reyes (2009), está vinculado a las ciencias sociales, y se tiene la finalidad de investigar las repercusiones entre 2 o más variables. Siendo su esquema:



Dónde:

- M = Es la muestra de trabajadores.
- O1= Es la variable Funcionalidad Familiar.
- O2= Es la variable Desempeño Laboral.
- r = Es la vinculación entre Funcionalidad Familiar y Desempeño Laboral.

#### b. Variables y operacionalización

##### i. Variables

- **Variable 1:** Funcionalidad Familiar.
- **Variable 2:** Desempeño Laboral.

### **c. Población y muestra**

#### **i. Población**

La población estuvo compuesta por 50 trabajadores, constituidos por administrativos y docentes de la “Institución Educativa Particular Jan Komensky” de la ciudad de Trujillo.

#### **ii. Muestra**

La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores, constituidos por administrativos y docentes de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de Trujillo. Dicha cantidad de muestra fue el resultante, de que 15 trabajadores de la población no accedieron a colaborar.

#### **iii. Muestreo**

El muestreo que se ejecutó fue por conveniencia, la cual consiste en elegir a los individuos que desean participar de manera voluntaria en el estudio. Dicho procedimiento se basa en la accesibilidad y proximidad de los individuos en referencia al investigador (Otzen y Manterola, 2017).

#### **iv. Criterios de Selección**

##### **1. Criterios de Inclusión**

- Trabajadores que tengan un mínimo de 3 meses laborando en la Institución Educativa particular Jan Komensky.

##### **2. Criterios de Exclusión**

- Trabajadores que no quieran participar en la evaluación.
- Trabajadores que dejen algún ítem sin responder.

**v. Unidad de análisis**

Trabajadores, constituidos por administrativos y docentes de la “Institución Educativa Particular Jan Komensky” de la ciudad de Trujillo.

**d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**i. Técnica**

La técnica utilizada fue la “evaluación psicométrica”, la cual constituye un recurso de medición indirecto ya que no es necesario que empleado de manera individual, sino además de manera grupal (Sánchez y Reyes, 2009).

**ii. Instrumentos**

***Instrumento 1:***

**Ficha Técnica:**

- Nombre: Cuestionario APGAR Familiar (Family APGAR)
- Autor: G. Smilkstein
- Correspondencia: California, EEUU
- Tipo de administración: Autoaplicada y Heteroaplicada,
- Población: Adultos.
- N° de ítems: 5
- Tiempo de administración: 10 a 15 minutos.

**Descripción:**

- La prueba “APGAR Familiar (Family APGAR)” fue desarrollado en el año de 1978 por el autor “Smilkstein”, para investigar la funcionalidad familiar. La denominación “APGAR”, se refiere a las 5 dimensiones de la variable: “Adaptación, participación, ganancia, afecto y recurso”.
- Este instrumento, al ser contrastado con otras pruebas psicológicas (“CES, McMaster, FACE III, PlessSatterwhite”) que miden la misma variable, presenta una gran condición, la cual es el número reducido de ítems, lo cual constituye una fácil aplicación.

- Constituyó una herramienta importante, para la detección de la disfuncionalidad en el entorno familiar. Se ha empleado en diferentes investigaciones, ya sea en screening en casos excepcionales en la familia.

### **Aplicación:**

- El cuestionario, de manera personal, se entregó a cada participante para que responda a los items (excepto personas analfabetas, el evaluador les aplicará la prueba). Para cada premisa, se contesta con una “x”.

om

### **Calificación:**

- Las respuestas están orientadas bajo un puntaje intervalar del 0 al 4:
  - 0: “Nunca”
  - 1: “Casi nunca”
  - 2: “Algunas veces”
  - 3. “Casi siempre”
  - 4: “Siempre”.
- Donde:
  - Normal: “17 a 20 puntos”
  - Disfunción leve: “13 a 16 puntos”.
  - Disfunción moderada: “10 a 12 puntos”
  - Disfunción severa: “menor o igual a 9 puntos”

### **Interpretación:**

- Normal, cuando la familia acciona apropiadamente en cada área de la primera variable.
- Disfunción leve, si los miembros familiares reaccionan inapropiadamente en cualquier área de la primera variable.
- Disfunción moderada, cuando en el entorno familiar actúa incorrectamente en más de un indicador del funcionamiento familiar, propiciando estrés en los integrantes.

- Disfunción severa, cuando más de 3 indicadores se ven afectados afectadas en la variable de estudio, dándose un entorno incómodo y estrés constante.

### **Validez y confiabilidad**

- Se realizó la validación por criterios de jueces en lengua hispana. Luego, se ejecutó la confiabilidad del método test – retest tuvo un puntaje a un grado mayor con .75 y una adecuada fiabilidad a través del “coeficiente alfa de Cronbach” con un valor de .84 (Bellon et al. 1996 citado en Cuba, Jurado, Romero y Cuba, 2013).

### ***Instrumento 2:***

#### **Ficha Técnica:**

- Nombre: Cuestionario de Desempeño Laboral.
- Autor: Duelles (2017)
- Dirigido: Trabajadores Administrativos.
- Forma de Administración: Individual.
- N° de ítems: 27
- Duración: 30 minutos aproximadamente.

#### **Descripción:**

- La prueba llamada “Desempeño laboral”, está llevada a los empleados administrativos, la cual mide el desenvolvimiento de la persona en el ambiente laboral bajo tres dimensiones “Calidad en el trabajo, orientación a resultados y proactividad”, cada uno con sus propias características e ítems establecidos. En el primer factor “Calidad en el trabajo”, sus indicadores son “valores éticos, profesionalismo, satisfacción al usuario, uso de recursos, objetivos establecidos, tiempo, supervisión de rutina”, en el segundo factor “Orientación a resultados” sus indicadores son “culminación de tareas, cumplimiento de metas, exigencia, planificación, trabajo bajo presión”; finalmente el tercer factor “proactividad”, tiene como indicadores “responsable de éxitos y fracasos, flexibilidad, acuerdos y compromisos, procedimientos, esfuerzo extra, y proponer”.

### **Calificación**

- Cada respuesta, se puntúa entre el intervalo de 1 – 5. lo cual se empleó una escala de Likert.
  - 1: Nunca
  - 2: Casi nunca
  - 3: A veces
  - 4: Casi siempre
  - 5: Siempre
- Donde la sumatoria total, para la obtención de niveles:
  - Deficiente [entre los intervalos de puntaje de “27 al 62”]
  - Regular [entre los intervalos de puntaje de “63 al 98”]
  - Bueno [entre los intervalos de puntaje de “99 al 135”]

### **Validez y confiabilidad**

- Se desarrolló la validez de contenido mediante el método de juicio de expertos. Además, se ejecutó la confiabilidad a través del “coeficiente de Alfa de Cronbach” obteniendo un valor de .793.

### **e. Procedimientos**

- En una primera instancia, para el recojo de la información, se solicitó permiso al director del establecimiento educativo, enfatizando a través de un documento, el título, objetivos, y el nombres de los instrumentos a aplicar, así como, otras generalidades.
- Se expuso a los evaluados, el objetivo de la investigación, con el fin de tener su colaboración de manera voluntaria, recalcándoles el criterio de confidencialidad.
- Luego, la evaluación de los instrumentos se realizó de manera virtual, teniendo como medio, las hojas de Excel, todo de forma anónima.

- Para la recolección de la información, fue importante el orden, la precisión y el contraste apropiado, de tal forma se contribuyó con una mejor comprensión de los datos. Para lo cual, se empleó MS Excel 2016 y SPSS.
- Para el apartado de la discusión, se detalló en prosa bajo un análisis de la contrastación de los resultados en relación también al sustento teórico.
- Por último, las conclusiones y recomendaciones, estuvieron en relación a lo encontrado de los resultados en torno a los objetivos de la investigación.

#### **f. Método de análisis de datos**

Se desarrolló una matriz de los datos resultantes de los instrumentos, posteriormente, se analizaron a través del programa SPSS v.24. En donde, se consolidó la “estadística descriptiva e inferencial”.

En la “estadística descriptiva”, se empleó tablas porcentuales para determinar los niveles de cada variable de estudio.

En la “estadística inferencial”, se ejecutó la “prueba de normalidad de Shapiro-Wilk”, donde se determinó que los indicadores no se ajustan a una organización estándar de los datos, utilizando el “coeficiente de correlación de Spearman” (no paramétrico) para verificar la relación de variables.

#### **g. Aspectos éticos**

Se consideró respetar los argumentos de las pruebas psicológicas, como también, la referencias de los distintos autores plasmados en el presente estudio, en torno al sustento teórico. Además, estructuró esta investigación en base a los lineamientos del sistema APA y bajo las normativas éticas relacionadas a la confidencialidad y veracidad de los evaluados.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

Trabajadores según el nivel de desempeño laboral por niveles de la funcionalidad familiar de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.

Variables / Niveles		Niveles de Funcionalidad Familiar								Total	
		Disfunción Severa		Disfunción Moderada		Disfunción Leve		Normal			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Nivel de Desempeño Laboral</b>	<b>Deficiente</b>	2	100%	1	50%	0	0%	0	0%	3	9%
	<b>Regular</b>	0	0%	0	0%	2	40%	3	12%	5	14%
	<b>Bueno</b>	0	0%	1	50%	3	60%	23	88%	27	77%
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

Medida de correlación de Spearman 0.541 ( $p < 0.05$ )

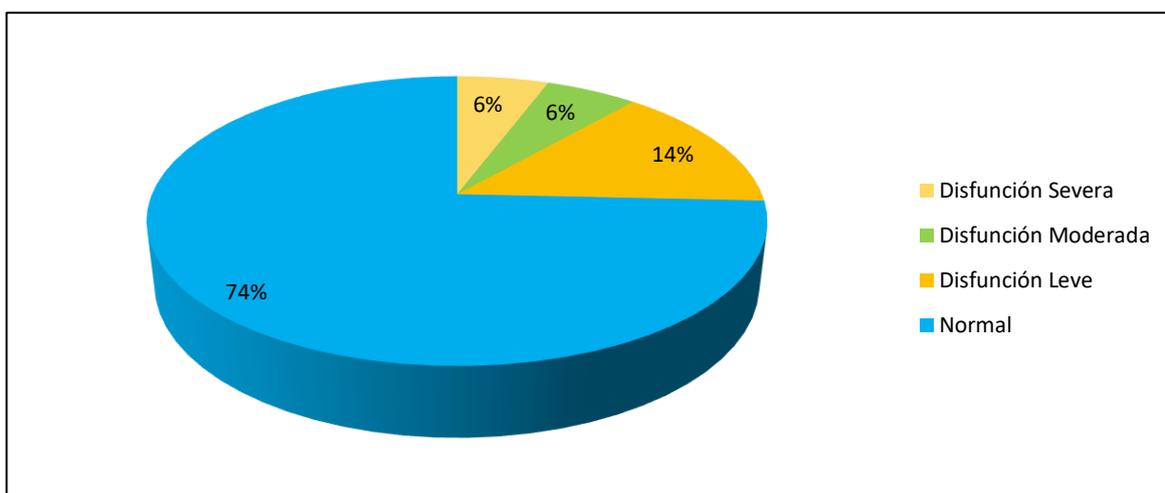
**Interpretación:** En la Tabla 1 se encontró que los trabajadores (100%) que tienen una disfunción severa en su hogar obtuvieron un nivel de desempeño deficiente; con respecto a los trabajadores que obtuvieron un nivel de Disfunción Moderada en su hogar, se halló que el 50% tienen un nivel de desempeño deficiente, sin embargo existe otro 50% de trabajadores que obtuvieron un nivel de desempeño bueno; de los trabajadores que obtuvieron un nivel de disfunción leve, se evidenció que el 40% de los trabajadores tienen un nivel regular en su desempeño y el 60% restante presentaron un nivel bueno en su desempeño laboral; por último, de los trabajadores que presentaron un nivel normal de funcionalidad familiar, se mostró que sólo el 12% presentaron un nivel regular en su desempeño, sin embargo, el 88% restante obtuvieron un nivel bueno en su desempeño laboral. Además, se evidenció que existe una correlación positiva moderada de 0.541 entre la funcionalidad familiar y el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, esta medida de correlación es altamente significativa al observar un p valor  $< 0.05$ , esto nos lleva a corroborar que existe relación significativa entre la funcionalidad familiar y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa.

**Tabla 2.**

*Nivel de Funcionalidad Familiar de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.*

<b>Niveles</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Disfunción Severa	2	6%
Disfunción Moderada	2	6%
Disfunción Leve	5	14%
Normal	26	74%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia del cuestionario APGAR Familiar.



*Figura 1:* Porcentaje de trabajadores según el nivel de funcionalidad familiar.

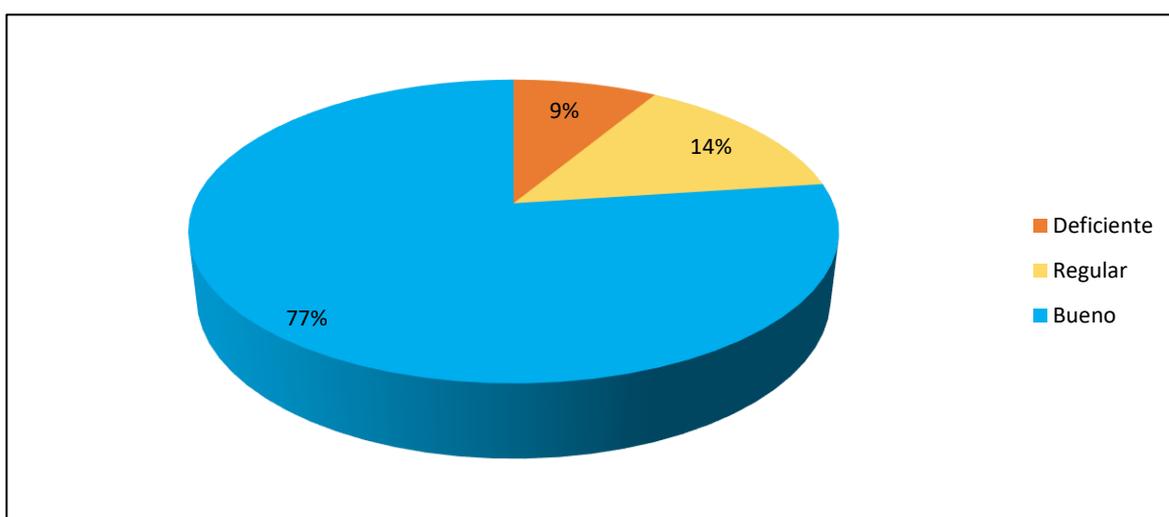
Interpretación: De la tabla 2 y figura 1 se evidenció que el 74% de trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo obtuvieron una funcionalidad familiar de nivel normal, sin embargo, se encontró que existe un 14% de trabajadores que presentaron una disfunción familiar leve, un 6% con disfunción familiar moderada y otro 6% de trabajadores con disfunción familiar Severa.

**Tabla 3.**

*Nivel de Desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.*

<b>Niveles</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Deficiente	3	9%
Regular	5	14%
Bueno	27	77%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia del cuestionario Desempeño Laboral



*Figura 2:* Porcentaje de trabajadores según el nivel de desempeño laboral.

Interpretación: De la tabla 3 y figura 2 se encontró que el 77% de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo obtuvieron un nivel de desempeño bueno y un 14% de trabajadores presentaron un nivel regular, sin embargo, existe un 9% de trabajadores presentaron un nivel deficiente en su desempeño laboral.

**Tabla 4.**

*Medidas de correlación entre los niveles de la Funcionalidad Familiar y las dimensiones del Desempeño laboral de los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.*

	Medida	Significancia
Correlación de Funcionalidad Familiar con la Dimensión Calidad en el Trabajo	0.585	P<0.05
Correlación de Funcionalidad Familiar con la Dimensión Orientación de Resultados	0.339	P<0.05
Correlación de Funcionalidad Familiar con la Dimensión Proactividad	0.374	P<0.05

**Fuente:** Programa Estadístico SPSS.

Interpretación: Según la tabla 4 nos muestra los coeficientes de correlación de Spearman entre la funcionalidad familiar y las dimensiones del desempeño laboral encontrándose que: Existe una correlación positiva moderada de 0.585 entre la Funcionalidad Familiar y la dimensión Calidad en el trabajo, esta correlación es significativa al 5% de significancia ( $p$  valor<0.05). Se encontró también que existe una correlación baja de 0.339 y 0.374 entre la Funcionalidad Familiar y las dimensiones Orientación de resultados y Proactividad respectivamente, ambas correlaciones son significativas al 5% de significancia al presentar  $p$  valores menores a 0.05.

## V. DISCUSIÓN

Actualmente, en el Perú y en el mundo, se encuentra en una emergencia sanitaria a causa de una pandemia; esto ha traído consecuencias en todos los rubros laborales. Al respecto, en el ámbito educativo, se ha establecido muchos cambios, no solo en los profesores sino también, en los demás trabajadores de las instituciones educativas. Todo ello, puede afectar al entorno familiar, puesto que la adecuación de la tecnología del llevar el trabajo al hogar, pueden alterar las conductas de los familiares, como por ejemplo, los hábitos, costumbres, creencias, etc.

Por otra parte, las instituciones y organizaciones, con la finalidad de adaptarse a las nuevas condiciones para consolidar la vigencia, en el transcurso del tiempo, buscan progresar constantemente en el ámbito laboral, dando cabida a la investigación de la segunda variable, ya que se reconoce que está aumentando la productividad (Duelles, 2017).

Ante lo referido y plasmado en el presente estudio, se reconoce la relevancia de estudiar los constructos de funcionalidad familiar y desempeño laboral; teniendo, así como finalidad principal: determinar la relación de la funcionalidad familiar y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020.

Sumado a ello, se postuló la hipótesis de estudio, la cual se acepta que la funcionalidad familiar se relaciona significativamente con la segunda variable en los empleados del establecimiento educativo Particular Jan Komensky en Trujillo; encontrándose una correlación positiva moderada de 0.541 y altamente significativa ( $p < 0.05$ ).

Similar resultado, se encontró en el estudio de Ancasi (2017) sobre la correlación de la familia y su de desenvolvimiento laboral en una población de obreros del rubro minero, en el que se llegó a probar la hipótesis con el estadístico Chi cuadrado con un valor de 27,621 y una alta significancia ( $p < 0.05$ ), llegando a demostrarse que las vinculaciones en la familia trae consecuencias en el desenvolvimiento en el trabajo. Como afirma Grzywacz y Bass (2013), la estabilidad en la vinculación de

familia y trabajo manifiesta el contexto donde las experiencias, capacidades y oportunidades desenvueltas por una dimensión, ya sea familiar o laboral, obtienen ser cambiadas de una manera positiva y reforzante en la otra dimensión. Siendo así, se establece un constructo del equilibrio familia y trabajo, dirigida en la influencia de roles de ambas partes.

Además, coincide con Guevara (2015) quien realizó un estudio sobre la familia y en rendimiento de estas en el ámbito laboral en Ecuador; donde los resultados fueron que la empresa se ve dañada principalmente por las relaciones familiares, generando que entorno familiar influye de forma inadecuada, lo cual influye en diferentes aspectos de la vida.

En cuanto a la hipótesis específica, se aceptó que los niveles de funcionalidad familiar se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral en los empleados del contexto educativo del estudio. Encontrándose:

Una vinculación positiva de grado moderado de 0.585 dadas en la Funcionalidad Familiar y la dimensión Calidad en el trabajo, esta adecuación es significativa al 5% de significancia ( $p < 0.05$ ). Lo que significa, que a mayor se dé una funcionalidad familiar normal, caracterizada por una adecuada comunicación y solución apropiada de problemas; mayor se dará un buen desempeño laboral en la calidad de trabajo, vinculado a la eficiencia ante las demandas de las tareas del puesto de trabajo.

Asimismo, se halló también, que existe una correlación baja de 0.339 entre la primera variable y la dimensión de Orientación de resultados de la segunda variable, con una correlación significativa ( $p < 0.05$ ). Lo que señala, que a mayor se dé una funcionalidad familiar normal, caracterizada por la adecuada expresión de las emociones y el fortalecimiento del desarrollo personal y de los de los miembros de la familia; mayor se dará un buen desempeño laboral en la orientación de resultados, dirigida a todas las acciones para el logro de una meta deseada en el área de trabajo, en beneficio del establecimiento educativo.

Además, se encontró una adecuación a un nivel bajo de 0.374 entre la primera variable y la dimensión de Proactividad de la segunda variable, con una correlación significativa ( $p < 0.05$ ). Lo que implica, que a mayor se dé una funcionalidad familiar

normal, caracterizada por la complacencia de los familiares y el afrontamiento adecuado de los problemas; mayor se dará un adecuado desenvolvimiento laboral en la iniciativa y/o en el indicador proactivo, en referencia a la iniciativa de las tareas, como en la alta capacidad de respuesta.

En cuanto a los efectos estadísticos descriptivos de la primera variable de estudio, se evidenció que el 74% de trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo tienen una funcionalidad familiar de nivel normal, sin embargo, se encontró que existe un 14% de trabajadores que presentaron una disfunción familiar leve, un 6% con disfunción familiar moderada y otro 6% de trabajadores con un grado severo. Lo que significa que un gran número de empleados de la Institución Educativa, posee una adecuada dinámica familiar, caracterizado por una adaptación a las nuevas condiciones, una apropiada comunicación, fuerte fortalecimiento de los vínculos y desarrollo personal de los miembros, expresión correcta de las emociones y compromiso en la entrega de recursos como tiempo y espacio y dinero.

Este resultado es similar, al estudio de Vásquez (2019) sobre la funcionalidad familiar con el desgaste ocupacional en empleados de un hospital, donde se observó que en la primera variable, un 47.4% posee un grado normal, el 40.4% presenta una disfunción leve y un 12.2% una disfunción moderada.

Se contrapone el resultado, con el estudio de Donayre y Muñoz (2018) sobre riesgo y funcionalidad familiar en un asentamiento humano; en donde se connotó que el 38.6% mantiene una disfunción severa, un 36.2% un grado moderado, un 25.2% un grado leve y un 0% un nivel normal, con respecto a la funcionalidad en la familia.

En otra circunstancia, en referencia a los efectos descriptivos de la segunda variable, se halló que el 77% de los empleados del establecimiento educativo en Trujillo, posee un grado bueno de desempeño y un 14% de trabajadores presentaron un nivel regular; no obstante, se señala un 9% de empleados presentaron un grado deficiente en la segunda variable. Lo que significa, que la mayoría de los trabajadores se expresan con eficiencia ante las demandas de las tareas laborales en dirección del cumplimiento de la meta del área de trabajo, teniendo una alta capacidad de respuesta en beneficio del establecimiento educativo.

Este efecto de la investigación anterior, es semejante al estudio de Duelles (2017) que se enfocó en la correlación entre la variable clima organizacional con el desempeño laboral en empleados del área administrativa, en el que se connotó un 72.1% con un buen nivel en la segunda variable, y un 27.9% con un grado regular en este mismo constructo.

En contraposición a este resultado, se encuentra el estudio de Lechuga (2019) sobre el desempeño laboral en los profesores de un instituto superior en Colombia; en donde se señaló que los indicadores de desempeño son constantes y los grados de esta variable son proporcionadamente altos en los puestos con un alcance de dirección; asimismo, se reconoció como dificultad, una débil comunicación interna. Concluyéndose, que se necesita trabajar la motivación tomando en cuenta la reestructuración del sistema de comunicación y por ende existirá mayor eficiencia en las labores.

Ante todo, lo mencionado, se puede apreciar una relación de dependencia entre las variables, las cuales posee como cimiento diferentes teorías y estudios, que incluyen percepciones de índole emocional, que están vinculadas tanto en el contexto laboral y familiar; considerando factores sociales, conductuales y temporales, según las características de los individuos frente a los demás.

Finalmente, se puede indicar de los resultados, que los diferentes indicadores que se involucran en el segundo constructo teórico del estudio, a partir de la comprensión psicosocial, constituye que la funcionalidad familiar se vincula y se involucra en el mismo, consolidado en la percepción, que es un transcurso en el que los individuos se relacionan con el entorno y le otorgan valor, tomando en cuenta factores por su personalidad (Medina, 2017); sumado a ello, factores externos, como la desocupación, crisis económica, entre otras, afectando en ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una reciprocidad positiva a un nivel moderada de 0.541 entre los dos constructos teóricos de estudio en los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo.
2. Se evidenció una funcionalidad familiar de nivel normal representado por un 74%, en los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo.
3. Se encontró un nivel de desempeño bueno representado por un 77%, en los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo.
4. Existe una vinculación positiva a un grado moderado de 0.585 entre la Funcionalidad Familiar y la dimensión Calidad en el trabajo. Además, se connotó también que existe una reciprocidad a un nivel bajo de 0.339 y 0.374 entre la primera variable Funcionalidad Familiar con los indicadores Orientación de resultados y Proactividad respectivamente; dichas correlaciones fueron significativas al 5% de significancia al presentar p valores menores a 0.05, en los trabajadores de la I.E Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se indica al director del establecimiento educativo, programar capacitaciones virtuales periódicas a los trabajadores, con la finalidad de mejorar la eficiencia del trabajo y repotenciar las tareas en función al puesto; esto no solo servirá para consolidar los resultados adecuados hallados en la en el segundo constructo de estudio desempeño laboral, a ello se suma que, los trabajadores percibirán que la Institución Educativa se preocupa por no solo por su rendimiento laboral, sino también por su desarrollo personal.
2. Se sugiere al psicólogo de la Institución Educativa, incentivar el desarrollo de charlas virtuales con temáticas de comunicación, asertividad y resolución de conflictos en contribución a los miembros familiares de los empleados con la finalidad de consolidar los resultados positivos hallados en la variable funcionalidad familiar.
3. A los profesores y administrativos de la Institución Educativa, se le sugiere participar puntual y activamente a las capacitaciones a planear por el director y a las charlas virtuales estipuladas por el psicólogo, con la finalidad de conseguir una mejora en los diversos aspectos de la funcionalidad familiar y desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2017). Funcionamiento familiar y sus relaciones con la felicidad. Universidad Ricardo Palma. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 3 (1), 61-74. Recuperado de <https://cutt.ly/thugzAn>
- Ancasi, B. (2017). *Relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A.* Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/ShztnXh>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4 (2).
- Baranik, L. Wang, M. y Gong, Y. (2014). Customer Mistreatment, Employee Health, and Job Performance: Cognitive Rumination and Social Sharing as Mediating Mechanisms. *Journal of Management*, 5(3), 121-136. Recovered from <https://cutt.ly/1hugWF4>
- Cafferata, J. (2017). *Riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en colaboradores de una empresa hotelera de Arequipa.* Tesis de Licenciatura. Universidad Señor de Sipán, Pimental, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/uhugAWx>
- Castillo, G. (2019). El aporte de la familia al trabajo según Leonardo Polo. Universidad de Piura. *Revista UPSA*, 57(3), 21-28. Recuperado de <https://cutt.ly/5hugDIz>
- Celis, A. y Gutiérrez, Y. (2015). *Funcionamiento familiar y estilos de vida saludables en los pobladores del territorio vecinal municipal N°5. Miramar.* Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/HhugJaW>
- Cerezo, F., Ruiz, C., Sánchez, C. y Areense, J. (2018). Dimensions of parenting styles, social climate, and bullying victims in primary and secondary education. *Psicothema*, 30(1), 59-65. Recovered from <https://cutt.ly/3hugZD5>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: MC GRAWHILL/Interamericana Editores S.A. 3era. Ed.
- Coronado, J. (2007). Escalas de Medición. Corporación Universitaria Unitec. *Paradigmas*, 2(2), 104-125.

- Cuba, M., Jurado, A., Romero, Z. y Cuba, M. (2013). Características familiares asociadas a la percepción de la calidad de vida en pobladores de un área urbano-marginal en el Distrito de Los Olivos, Lima. *Rev. Med Hered.*, 24, 12-16. Recuperado de <https://cutt.ly/Eh6sgSx>
- Dandagal, S. y Yarriswami, M. (2017). A Study of Family Climate in Relation to Academic Achievement of Secondary School Students. *International Journal of Advanced Research in Education & Technology*, 4(3), 7--10. Recovered from <https://cutt.ly/ThugBbY>
- Díaz, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 44-49. Recuperado de <https://cutt.ly/Rhug1Yr>
- Donayre, P. y Muñoz, I. (2018) realizaron una investigación titulada Riesgo familiar total y funcionalidad familiar en familias del asentamiento humano terrazas, de los comités 5 y 6, que pertenecen al Centro de Salud Catalina Huanca - El Agustino, 2017. Tesis de Licenciatura. Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/Khug3D1>
- Duelles, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/1hug79p>
- El Comercio (2016). *Casos de violencia familiar se incrementaron en 345%*. Artículo periodístico. Recuperado de <https://cutt.ly/Ghuhq0A>
- Fogaca, N., Barbosa, M., Campos, M., Pereira, L. y Coelho, F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Perfomance Improvement Quarterly*, 30(4), 134-142. Recovered from <https://cutt.ly/shuhteN>
- García, J., Peñarrieta, I., León, R., Gutiérrez, T., Banda, O., Rangel, S. y De León, M. (2017). Relación entre automanejo y percepción de funcionalidad familiar en personas con diabetes mellitus tipo 2. *Enferm. Unive.*, 14(3). Recuperado de <https://cutt.ly/zhuhiPG>
- Grzywacz, J. y Bass, B. (2013). Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-268.

- Guevara, Y. (2015). *Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://cutt.ly/YhWlFfD>
- Guillén, E. (2018). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/6huha1Y>
- Instituto de Política Familiar. (2016). *Evolución de la familia en España*. Datos alarmantes para la cohesión social. Recuperado de <https://cutt.ly/ghuhgSH>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Lechuga, I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 87(4), 23-28. Recuperado de <https://cutt.ly/hhuhlMT>
- Lee, R. (2016). *Family Environment Variables and Adjustment Outcomes in Appalachian Youth: The Moderating Role of Participation in Extracurricular Activities*. A Thesis Presented for the Master. University of Tennessee, Knoxville. Recovered from <https://cutt.ly/YhuhvIU>
- Medina, E. (2017). *Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la bodega zona 1 de Megaprofer S.A*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://cutt.ly/lhzFRWp>
- Nazar, G. y Figueroa, C. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas*, 14(1). 23-27. Recuperado de <https://cutt.ly/yhuhm1S>
- Ortiz, D. (2008). *Terapia Familiar Sistémica*. Editorial de Universidad Politécnica Salesiana. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://cutt.ly/mhuhR68>

- Osorno, M. (2014). Funcionalidad en las familias de las madres infantil de Sincelejo, Colombia comunitarias de los hogares de bienestar. *Curare*, 1(1), 27-33. Recuperado de <https://cutt.ly/PhuhIMd>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://cutt.ly/ZhuhAK2>
- Pacheco, J. (2019). *Características generales, nivel de síndrome de burnout y su asociación con el nivel de ansiedad, depresión y funcionalidad familiar de medicina del Hospital Goyeneche de Arequipa, 2019*. Tesis. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/rhuhFLY>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*. Tesis de Licenciatura. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/bhujjXV>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Jose María Arguedas. Recuperado de <https://cutt.ly/nhuhJ3a>
- Rich, B., Lepine, J. y Crawford, E. (2017). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of management*, 53(3), 121-134. Recovered from <https://cutt.ly/4huhXWT>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. México: Editorial Prentice-Hall. 10ma. Ed. Recuperado de <https://cutt.ly/ohuhNsO>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México. Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Haro, M., Martínez, R., Ayala, R. y Román, A. (2018). Funcionalidad familiar y depresión en adultos en la atención primaria. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 16(4), 20-23. Recuperado de <https://cutt.ly/Hhuh1BG>
- Safarzadeh, S. (2016). The Relationship of Family Affective Climate, Selfeffectiveness, Personal-Social Adjustment with Academic Achievement of University Students: A Study in Islamic Azad University, Ahvaz, Iran. *Journal*

- of Practice in Clinical Psychology*, 4(3), 167-172. Recovered from <https://cutt.ly/0huh9Gb>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. 4ta ed. Lima: Visión Universitaria.
- Sarabia, F. (2017). *Funcionalidad Familiar y su relación con la hostilidad en adolescentes*. Tesis de Licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://cutt.ly/2huh811>
- Sekhar, C., Patwardhan, M. y Vyas, V. (2017). Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management. *Advances in Developing Human Resources*, 7(4), 208-230. Recovered from <https://cutt.ly/whuh6Sr>
- Sigüenza, W. (2015). *Funcionamiento familiar según el modelo Circumplejo de Olson*. Tesis de Maestría. Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de <https://cutt.ly/mhujeh8>
- Smygwyat, S. (2016). *Strengthening Family Climate and Parent-Adolescent Relationship Quality Through the Teen Positive Parenting Program*. Unpublished master's thesis. University of Calgary, Calgary. Recovered from <https://cutt.ly/jhujjuqb>
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Comunicación*, 6(2), 23-29. Recuperado de <https://cutt.ly/Nhujook>
- Troncoso, C. y Soto, N. (2018). Funcionalidad familiar, autovalencia y bienestar psicosocial de adultos mayores. *Horizonte Médico*, 18(1), 34-48. Recuperado de <https://cutt.ly/ghujsvQ>
- Vásquez, B. (2019). *Funcionalidad familiar y Síndrome de desgaste ocupacional en trabajadores asistenciales del Hospital de Apoyo Chepén. 2019*. Tesis de Medicina. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/6hujfLX>
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. Escuela de Humanidades y Educación, Tecnológico de Monterrey. México. *Revista EKS*, 18(4), 53-73. Recuperado de <https://cutt.ly/BhujlbU>
- Villacis, S. (2019). *La dinámica familiar y el desempeño laboral del personal civil y militar de la dirección de la industria aeronáutica FAE*. Tesis de Licenciatura.

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://cutt.ly/thWOxOu>

Wong, W. (2012). Underestimated impact of Family Climate on Young Adult: Mediation and Moderation effects of Psychosocial Maturity on Well-Being. *Discovery – SS Student E-Journal*, 1(7), 60-90. Recovered from <https://cutt.ly/ThujcuP>

Zum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <https://cutt.ly/ghujbZt>

## Anexo 1.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
<p><b>Variable 1. Funcionalidad Familiar.</b> El funcionamiento familiar es toda la vinculación que existe en la esquematización de los miembros de la familia, en los cuales influyen elementos más intangibles como los procesos de comunicación, el cual se fundamenta en un constructo estructurado. (Ortiz, 2008).</p>	<p><b>Adaptación</b> Es la medición donde los miembros de la familia pueden emplear sus pertenencias para colocar solución a las dificultades y ajustarse a los nuevos, requerimientos. Cada familia es única de forma que su adecuación ante cualquier modificación es diversa en cada sistema familiar, tomando en cuenta los recursos y costumbres. (Smilkstein, 1978 citado en Donayre, 2018).</p>	<p>Normal, cuando la familia acciona apropiadamente en cada área del funcionamiento familiar.</p>	1	<p>Intervalo</p> <p>La medición en una escala de intervalos se cimienta en el hecho que pueda identificarse de forma objetiva la discrepancia entre los indicadores medidos. Esto se da, bajo el procedimiento de otorgar un número a cada indicador, de tal manera que la diferencia entre indicadores se</p>
	<p><b>Participación</b> Es la dimensión vinculada a la búsqueda de la satisfacción de los miembros de la familia, relacionado al grado de comunicación que se da en los integrantes, empleando estrategias para afrontar las dificultades de la vida diaria (Smilkstein, 1978 citado en Donayre, 2018).</p>	<p>Disfunción leve, si la familia reacciona inadecuadamente en cualquier área del funcionamiento familiar.</p>	2	
	<p><b>Ganancia</b> Es la forma en que los miembros de la familia encuentran bienestar conforme los miembros contribuyen en las actividades que emprendan a impulsar y cimentar el desarrollo personal. (Smilkstein, 1978 citado en Donayre, 2018).</p>	<p>Disfunción moderada, cuando la familia actúa incorrectamente en más de un área del funcionamiento familiar, propiciando</p>	3	
	<p><b>Afecto</b> Es la medición de la satisfacción de cada miembro de la familia, esto quiere decir, que la vinculación de la familia</p>	<p>estrés en los integrantes.</p>	4	

	<p>es la consecuencia de las acciones de afecto, pena, enojo, etc, dentro de un grupo familiar.</p>	<p>Disfunción severa, cuando tres a más áreas se ven afectadas del funcionamiento familiar, dándose un entorno incómodo y estrés constante</p>		<p>base por la discrepancia entre los números dados (Coronado, 2007).</p>
	<p><b>Recursos</b>          Es la medición del agrado de cada integrante de la familia, en vinculación a la forma en donde cada miembro se involucra a otorgar tiempo, espacio y economía al resto. Los bienes con componentes esenciales en el proceso familiar (Smilkstein, 1978 citado en Donayre, 2018).</p>		<p>5</p>	

Variables	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Items	Escala
<p><b>Variable 2. Desempeño Laboral.</b></p> <p>Es el grado de realización adquirido por el empleador en el logro de los objetivos de la organización en un tiempo específico. Siendo así, este desempeño está integrado por tareas reales, objetivas y medibles, así como otras, que se pueden deducir (Bohórquez y Vásquez, 2002, citado en Araujo y Guerra, 2007).</p>	<p><b>Calidad en el Trabajo:</b> Hace mención a las capacidades y al rendimiento del trabajador en relación a la eficacia ante las exigencias de las tareas del puesto laboral.</p>	Valores Éticos	– Responsabilidad ante el error. – Demostración de valores.	1, 2, 3.	<p>Intervalo</p> <p>La medición en una escala de intervalos se cimienta en el hecho que pueda identificarse de forma objetiva la discrepancia entre los indicadores medidos. Esto se da, bajo el procedimiento de otorgar un número a cada indicador, de tal manera que la diferencia entre indicadores se base por la discrepancia entre los números dados (Coronado, 2007).</p>
		Profesionalismo	– Accionar apropiado ante el puesto.	4.	
		Satisfacción al Usuario	– Respeto al cliente. – Solución del problema inmediato.	5, 6, 7.	
		Uso de Recursos	– Respeto por los recursos tangibles.	8.	
		Objetivos Establecidos	– Orientación y cumplimientos de lo estipulado en el trabajo.	9, 10.	
		Tiempo	– Cumplimiento con las actividades en la fecha indicada.	11, 12.	
		Supervisión de Rutina	– Evaluación por un superior en el puesto laboral.	13, 14.	
	<p><b>Orientación de Resultados:</b> Hace referencia al procedimiento de orientar todas las actividades de una organización hacia el objetivo planeado, realizando de manera eficiente y rápida ante la toma de decisiones relevantes.</p>	Culminación de Tareas	– Cumplimiento con lo estipulado en el trabajo.	15, 16.	
		Cumplimiento de Metas	– Involucra las capacidades para el logro del fin laboral.	17.	
		Exigencia	– Lo estipulado por el jefe de trabajo.	18.	
		Planificación	– Se realiza lo estipulado planteado por el jefe de trabajo.	19.	
		Trabajo bajo presión	– Perseverancia ante las dificultades.	20, 21.	

	<p><b>Proactividad:</b> Señala a la iniciativa que toman ciertos individuos para comprender circunstancias o actividades que requieren ser monitoreadas, con una gestión responsable y de un alto grado de respuesta.</p>	Responsable de Éxitos y Fracayos	- Asume las consecuencias laborales.	22.	
		Flexibilidad	- Adaptación del cambio laboral.	23.	
		Acuerdos y compromisos	- Cumplimiento de actividades.	24.	
		Procedimientos	- Precisión y claridad en los estándares de las actividades.	25.	
		Esfuerzo extra	- Proactividad ante las actividades.	26.	
		Proponer	- Iniciativa en proponer mejoras.	27.	

## Anexo 2.

### CUESTIONARIO APGAR FAMILIAR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
GÉNERO		EDAD	
FECHA			

Estimado (a) participante, a continuación se le formulan ítems relacionados con el funcionamiento de su familia. Para ello, se dirigirá a la columna **RESPUESTAS** y hará clic en la parte derecha de cada pregunta y seleccionará **NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE** o **SIEMPRE**. Considere la respuesta que mejor se ajuste a su situación familiar. Muchas Gracias.

RESPUESTA
NUNCA
CASI NUNCA
A VECES
CASI SIEMPRE
SIEMPRE

N°	ITEMS	RESPUESTA
1	Me satisface la ayuda que recibo de mi familia cuando tengo algún problema y/o necesidad	
2	Me satisface la participación que mi familia brinda y permite.	
3	Me satisface cómo mi familia acepta y apoya mis deseos de emprender nuevas actividades.	
4	Me satisface cómo mi familia expresa afectos y responde a mis emociones como: rabia, tristeza, amor.	
5	Me satisface cómo compartimos en familia a)El tiempo para estar juntos, b)Los espacios en la casa, c) El dinero.	

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTITUCIÓN EDUCATIVA			
GÉNERO		EDAD	
FECHA			

Lea detenidamente las siguientes preguntas y escoja solo una respuesta; para ello, se dirigirá a la columna RESPUESTAS y hará clic en la parte derecha de cada pregunta y seleccionará **NUNCA, CASI NUNCA, A VECES, CASI SIEMPRE Y SIEMPRE.**

Asimismo, se le pide por favor responder de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la institución; se agradece su colaboración y honestidad.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Asume usted su responsabilidad cuando comete algún error?	
2	¿Demuestra usted su educación con valores cuando trata a sus compañeros(as) de su trabajo?	
3	¿Demuestra usted su educación con valores cuando brinda su servicio a los demás?	
4	¿Usted se desempeña con total profesionalismo en su trabajo?	
5	¿Atiende usted al usuario con respeto y diligencia?	
6	¿Usted hace que el usuario del servicio se vaya satisfecho?	
7	¿Cuándo recibe la queja de un usuario, trata de solucionar el problema?	
8	¿Trata los recursos de la Institución como si fueran los suyos propios?	
9	¿Su área de trabajo cumple con los objetivos establecidos cada fin de año?	
10	¿Demuestra usted interés por alcanzar los objetivos que le han sido asignados?	
11	¿Usted y sus compañeros(as) de trabajo cumplen con su labor a tiempo?	
12	¿Cuenta usted con demasiado trabajo por hacer y poco tiempo para realizarlo?	
13	¿En su institución realizan supervisión frecuente?	
14	¿En su institución realiza su trabajo sin la necesidad de una supervisión constante de su superior?	
15	¿Cumple usted con las tareas asignadas a su persona?	
16	¿Realiza usted un volumen adecuado de trabajo?	
17	¿Para qué pueda cumplir con sus metas de trabajo tiene que recurrir a todas sus capacidades?	
18	¿Considera usted que el nivel de exigencia por parte de su superior, es el adecuado?	
19	¿Su superior monitorea las tareas planificadas e interviene cuando es necesario, para cumplir los objetivos y superarlos?	
20	¿Realiza su trabajo bien, aun cuando su superior lo presiona por entregarlo antes de lo establecido?	
21	¿Existe continua presión para que no lo dejen trabajar tranquilo(a)?	
22	¿Se siente responsable de los éxitos y fracasos de su trabajo?	
23	¿Es lo suficientemente flexible para adaptarse a nuevos cambios?	
24	¿Cumple con sus compañeros(as) de trabajo, los acuerdos y compromisos?	
25	¿Su institución tiene interés de que los procedimientos estén claros?	
26	¿Está dispuesto a realizar un esfuerzo extra si la situación lo amerita?	
27	¿En su institución sus compañeros(as) de trabajo y usted, toman la iniciativa para proponer ideas o mejoras?	

### Anexo 3.

#### ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APGAR FAMILIAR

ÍTEMS						
Individuo	I1	I2	I3	I4	I5	TOTAL
1	4	3	3	3	2	15
2	4	3	4	4	3	18
3	4	4	3	3	4	18
4	3	3	2	0	1	9
5	0	2	3	1	3	9
6	3	2	2	2	4	13
7	4	3	4	3	3	17
8	3	0	2	1	0	6
9	3	4	4	4	3	18
10	3	4	1	1	2	11
11	2	3	4	3	3	15
12	2	1	1	0	3	7
13	3	3	2	3	2	13
14	2	3	1	1	3	10
15	3	1	2	2	0	8
16	3	3	4	3	3	16
17	4	3	3	4	4	18
18	3	4	3	2	3	15
19	2	2	3	4	4	15
20	4	3	3	4	3	17
<b>VARIANZA</b>	<b>1.0</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.4</b>	<b>16.3</b>

K	5
ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup>	6.5
S <sub>t</sub> <sup>2</sup>	16.25

#### ALPHA DE CRONBACH

α	0.753
---	-------

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K : Es el número de preguntas o ítems.

#### Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

**ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

ÍTEMS																												
Individuo	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	TOTAL
1	4	3	5	4	5	4	5	4	3	2	1	1	2	2	2	5	3	3	4	1	4	3	4	4	3	3	2	86
2	5	3	2	1	1	2	2	2	4	5	5	5	3	4	3	2	3	3	2	3	5	2	2	3	4	4	3	83
3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	2	1	1	2	2	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	2	90
4	5	5	5	3	1	1	3	5	4	5	5	5	3	2	1	1	2	2	2	4	5	1	1	5	5	4	5	90
5	5	5	5	3	4	3	3	3	2	1	1	4	4	5	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	5	5	3	92
6	3	2	1	1	2	2	2	4	5	5	5	3	4	3	3	2	5	5	5	3	4	3	3	3	2	2	4	86
7	4	5	5	5	3	4	3	5	3	2	1	1	2	2	2	4	3	2	1	1	2	2	2	3	4	3	3	77
8	3	2	5	5	4	5	3	3	2	2	2	5	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	100
9	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	107
10	3	5	3	5	4	4	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	5	5	5	3	4	1	1	2	78
11	4	3	3	2	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	2	4	4	5	3	93
12	3	5	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	3	3	2	2	4	5	3	88
13	3	3	2	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	5	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	93
14	4	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	1	2	2	5	5	3	84
15	3	5	4	5	4	3	3	2	3	3	4	5	5	4	3	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	82
16	3	3	2	1	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	103
17	4	5	4	5	3	3	2	1	4	4	5	5	5	3	2	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	109
18	4	4	4	5	3	4	5	3	2	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	112
19	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	117
20	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	2	5	5	5	3	5	114
<b>VARIANZA</b>	<b>0.7</b>	<b>1.2</b>	<b>1.6</b>	<b>2.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>1.6</b>	<b>1.7</b>	<b>1.5</b>	<b>2.0</b>	<b>2.7</b>	<b>2.2</b>	<b>1.7</b>	<b>1.1</b>	<b>1.5</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>2.1</b>	<b>1.9</b>	<b>1.5</b>	<b>1.5</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.6</b>	<b>1.3</b>	<b>151.3</b>

K	27
ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup>	42.7
S <sub>t</sub> <sup>2</sup>	151.33

**ALPHA DE CRONBACH**

α	0.745
---	-------

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$ : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$S_t^2$ : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

**Interpretación:**

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

#### Anexo 4.

Matriz de validación por criterio de jueces (Duelles, 2017).

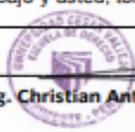
### MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** "Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017."

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			ESCALA DE MEDICION								OBSERVACIONES
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimisión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de la respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Valores Éticos	Valores Éticos	¿Asume usted su responsabilidad cuando cometes algún error?				x		x		x		x		
			¿Demuestra usted su educación con valores cuando tratas a tus compañeros de tu trabajo?				x		x		x		x		
			¿Demuestras tu educación con valores cuando brindas el servicio al ciudadano?				x		x		x		x		
		Profesionalismo	¿Usted se desempeña con total profesionalismo en su trabajo?				x		x		x		x		
			¿Atiende usted al usuario con respeto y diligencia?				x		x		x		x		
		Satisfacción al Usuario	¿Usted hace que el usuario del servicio se vaya satisfecho?				x		x		x		x		
			¿Cuándo recibe la queja de un usuario, trata de solucionar su problema?				x		x		x		x		
		Uso de Recursos	¿Trata los recursos de la Institución como si fueran los suyos propios?				x		x		x		x		
	Objetivos Establecidos	¿Su oficina cumple con los objetivos establecidos cada fin de año?				x		x		x		x			
		¿Demuestra usted interés por alcanzar los objetivos que le han sido asignados?				x		x		x		x			
		¿Usted y sus compañeros de oficina cumplen con su trabajo a tiempo?				x		x		x		x			
		¿Cuenta usted con demasiado trabajo por hacer y poco tiempo para realizarlo?				x		x		x		x			
		Supervisión de Rutina	¿En su institución realizan supervisión frecuente?				x		x		x		x		
		¿En su institución realizas tu trabajo sin la necesidad de una supervisión constante de su jefe?				x		x		x		x			
Orientación de Resultados	Culminación de Tareas	¿Cumple usted con las tareas asignadas a su persona?				x		x		x		x			
	¿Realiza usted un volumen adecuado de trabajo?				x		x		x		x				
	Cumplimiento de Metas	¿Para que pueda cumplir con sus metas de trabajo tiene que recurrir a todas tus capacidades?				x		x		x		x			
	Exigencia	¿Considera usted que el nivel de exigencia por parte de su jefe, es el adecuado?				x		x		x		x			
	Planificación	¿Su jefe monitorea las tareas planificadas e interviene cuando es necesario, para cumplir los objetivos y superarlos?				x		x		x		x			
Trabajo bajo presión	¿Realiza Su trabajo bien, aun cuando su jefe lo presiona por entregarlo antes de lo establecido?				x		x		x		x				
	¿Existe continua presión para que no te dejen trabajar tranquilo(a)?				x		x		x		x				
Proactividad	Responsable de Éxitos y Fracasos	¿Se siente responsable de los éxitos y fracasos de su trabajo?				x		x		x		x			
	Flexibilidad	¿Es lo suficientemente flexible para adaptarte a nuevos cambios?				x		x		x		x			
	Acuerdos y Compromisos	¿Cumples con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos?				x		x		x		x			
	Procedimientos	¿Su institución tiene interés por que los procedimientos estén claros?				x		x		x		x			
	Esfuerzo Extra	¿Está dispuesto a realizar un esfuerzo extra si la situación lo amerita?				x		x		x		x			
	Proponer	¿En su institución sus compañeros de trabajo y usted, toman la iniciativa para proponer ideas o mejorarlas?				x		x		x		x			

Mg. Christian Antonio Romero Hidalgo



## Anexo 5.

Trabajador	DESEMPEÑO LABORAL																								FUNCIONALIDAD FAMILIAR (APGAR)																	
	Dimensión 1: Calidad en el Trabajo														Dimensión 2: Orientación de Resultados								Dimensión 3: Proactividad						Total V1	Niveles V1	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	Total V2	Niveles V2					
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	Total D1V1	Niveles D1V1	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	Total D2V1	Niveles D2V1	P 22	P 23	P 24										P 25	P 26	P 27	Total D3V1	Niveles D3V1
1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	63	3	5	5	4	5	4	4	5	32	3	5	4	5	5	5	5	29	3	124	3	4	3	3	4	3	17	4
2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	2	30	1	3	2	2	3	3	2	1	16	1	2	3	2	3	3	2	15	2	61	1	1	1	1	1	1	5	1
3	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	55	3	4	5	3	4	4	5	1	26	2	3	4	4	4	4	5	24	3	105	3	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	56	3	4	2	4	4	4	5	1	24	2	4	4	3	4	5	4	24	3	104	3	3	3	3	4	3	16	3
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	57	3	4	4	4	5	3	4	3	27	3	3	4	4	4	5	4	24	3	108	3	3	2	2	3	4	14	3
6	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	59	3	4	4	4	4	5	4	1	26	2	4	4	4	4	5	3	24	3	109	3	4	4	4	4	4	20	4
7	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	58	3	2	3	4	5	3	4	3	24	2	4	4	1	2	3	2	16	2	98	2	4	4	4	4	3	19	4
8	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	58	3	4	4	5	4	5	3	1	26	2	4	4	4	5	4	4	25	3	109	3	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	56	3	5	3	3	4	4	5	1	25	2	4	4	4	4	4	3	23	3	104	3	4	4	4	3	3	18	4
10	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	58	3	4	4	5	3	4	4	4	28	3	5	3	4	4	4	4	24	3	110	3	4	4	4	3	4	19	4
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	58	3	4	5	4	4	4	3	1	25	2	4	2	4	3	2	4	19	2	102	3	4	4	3	3	3	17	4
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	57	3	4	4	5	4	4	4	1	26	2	4	4	5	4	4	4	25	3	108	3	4	4	4	4	4	20	4
13	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	3	4	56	3	4	4	5	4	4	4	1	26	2	2	4	4	4	4	5	23	3	105	3	4	4	4	4	4	20	4
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	56	3	4	3	4	4	4	4	5	1	25	2	4	3	4	4	4	23	3	104	3	4	4	4	3	4	19	4
15	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	56	3	4	4	4	4	1	2	1	20	2	4	4	5	4	4	4	25	3	101	3	4	4	4	4	4	20	4
16	1	2	3	4	2	3	2	1	2	1	4	2	3	2	32	1	1	2	1	3	3	3	1	14	1	3	2	3	2	3	2	15	2	61	1	0	1	1	0	1	3	1
17	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	58	3	4	3	1	3	4	4	1	20	2	3	4	4	4	4	3	22	3	100	3	3	2	3	4	2	14	3
18	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	50	2	4	4	4	5	4	3	3	27	3	4	4	4	5	4	4	25	3	102	3	4	4	4	4	4	20	4
19	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	54	3	4	3	4	4	4	3	2	24	2	4	4	2	3	4	2	19	2	97	2	4	4	4	4	4	20	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	58	3	5	4	4	4	5	4	1	27	3	4	3	4	4	3	4	22	3	107	3	4	4	4	4	4	20	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	53	3	4	2	4	5	4	2	1	22	2	4	1	4	4	5	2	20	2	95	2	4	4	4	4	4	20	4
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	53	3	3	3	4	3	3	3	3	22	2	3	2	4	4	2	2	17	2	92	2	3	3	3	3	4	16	3
23	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	59	3	3	2	3	3	4	5	4	24	2	4	4	3	4	3	4	22	3	105	3	4	4	4	4	4	20	4
24	3	4	3	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	4	49	2	5	2	3	4	3	4	4	25	2	4	5	3	3	4	4	23	3	97	2	3	3	4	3	3	16	3
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	66	3	5	5	5	5	3	5	3	31	3	3	3	5	5	5	3	24	3	121	3	4	4	4	4	3	19	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	66	3	5	5	5	5	4	5	2	31	3	5	5	5	5	5	5	30	3	127	3	4	4	4	3	4	19	4
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	65	3	5	4	5	5	5	5	1	30	3	5	5	5	4	5	4	28	3	123	3	4	4	3	3	4	18	4
28	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	65	3	5	5	5	5	5	5	1	31	3	4	4	5	5	5	5	28	3	124	3	3	4	4	3	4	18	4
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	63	3	5	5	5	5	5	4	3	32	3	5	5	5	5	5	5	30	3	125	3	2	2	2	2	2	10	2
30	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	58	3	4	4	5	5	4	4	3	29	3	4	4	4	5	4	4	25	3	112	3	4	4	4	4	4	20	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	68	3	5	5	5	5	5	5	1	31	3	5	5	5	5	4	4	28	3	127	3	4	2	4	4	4	18	4
32	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	58	3	4	5	4	4	4	5	3	29	3	3	4	4	4	5	4	24	3	111	3	4	4	4	4	4	20	4
33	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	3	33	2	3	3	2	3	1	3	3	18	2	2	3	1	2	2	1	11	1	62	1	3	3	2	2	2	12	2
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	66	3	5	5	3	5	5	5	1	29	3	5	5	5	5	5	5	30	3	125	3	4	4	4	4	4	20	4	
35	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	65	3	5	4	3	3	5	4	2	26	2	5	5	5	5	5	5	30	3	121	3	4	3	4	4	4	19	4

**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**

Trujillo, 28 de diciembre de 2020

**CARTA N° 086-V-2020/JEPGT-UCV**

Sra. Nury Bazán de Fernández

**Directora**

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “JAN KOMENSKY”**

**Presente.** -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **CAROLINA EVA LOURDES ISABEL DE LA TORRE SEGURA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **“FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR JAN KOMENSKY DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020”** en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación de la funcionalidad familiar y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Particular “Jan Komensky” de la ciudad de Trujillo, 2020.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** -

  
  
**DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO**  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE L SALUD”

Trujillo, 29 de diciembre del 2020

OFICIO N° 24-20-UGEL-04-TSE-IE-JK-D

SEÑOR: Dr. Carlos Enrique Vásquez LLamo  
Jefe Escuela Posgrado Universidad César Vallejo-Trujillo

**ASUNTO**

Por medio del presente hacemos llegar nuestro saludo cordial en este nuevo año a nombre de la institución Educativa privada Jan Komensky, deseando muchos éxitos en su importante labor.

Al mismo tiempo hacemos de su conocimiento que nuestra institución acepta que la señorita **Carolina Eva Lourdes Isabel de la Torre Segura**, del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, pueda aplicar los instrumentos que considere necesarios para la sustentación de su tesis: **FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA JAN KOMENSKY DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2020**

Reiterando nuestra consideración institucional nos despedimos hasta una nueva oportunidad.

Atentamente:



*Nury Bazán de Fernández*  
NURY BAZÁN DE FERNÁNDEZ  
Directora

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Salinas Gamboa, José Germán, docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico de Gestión de Talento Humano de la Universidad César Vallejo Trujillo, asesor (a) de la Tesis titulada:

“Funcionalidad Familiar y Desempeño Laboral en trabajadores de la Institución Educativa Particular Jan Komensky de la ciudad de Trujillo, 2020”, de la autora de La Torre Segura, Carolina Eva Lourdes Isabel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 23, 01,2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Salinas Gamboa, José Germán Parterno Materno, Nombre1 Nombre2	
DNI	
ORCID: 0000-0002-8491-0751	