



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión familiar y desempeño laboral en el emporio comercial de  
Gamarra, año 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

García Pinto, Jennifer Adelma (orcid.org/0000-0001-5467-798X)

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Agurto, Carlos Aurelio (orcid.org/0000-0003-4246-1991)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mis padres, que siempre me han brindado su apoyo de manera incondicional, a mi familia por ser ese faro que nunca se apaga y en el que siempre puedo confiar, por el soporte

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por haberme dado la vida y la voluntad para no rendirme. A mis padres por ser mi fuente de motivación, por seguir apoyándome a pesar de todas las adversidades. Con su apoyo y amor puedo decir que lo estoy logrando.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión familiar y desempeño laboral en el Emporio Comercial de Gamarra, año 2023", cuyo autor es GARCIA PINTO JENNIFER ADELMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 05 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA AGURTO CARLOS AURELIO <b>DNI:</b> 08283815 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4246-1991	Firmado electrónicamente por: CAESPINOZAAGU el 12-07-2023 15:11:50

Código documento Trilce: TRI - 0573878



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GARCIA PINTO JENNIFER ADELMA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión familiar y desempeño laboral en el Emporio Comercial de Gamarra, año 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JENNIFER ADELMA GARCIA PINTO <b>DNI:</b> 74999249 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5467-798X	Firmado electrónicamente por: JGARCIAP13 el 05-07- 2023 15:13:14

Código documento Trilce: TRI - 0573879

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.1.1. Tipo de investigación:.....	10
3.1.2. Enfoque de investigación: .....	10
3.1.3. Diseño de investigación: .....	10
3.1.4. Nivel de Investigación: .....	10
3.2. Variables y operacionalización .....	10
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.3.1. Población .....	13
3.3.3. Muestreo .....	14
3.3.4. Unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
4.1. Estadística descriptiva .....	17

4.2. Prueba de normalidad.....	21
4.3. Prueba de hipótesis .....	22
V. CONCLUSIONES .....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Frecuencias de la variable Gestión Familiar</i> .....	17
<b>Tabla 2.</b> <i>Frecuencias de la variable Desempeño Laboral</i> .....	18
<b>Tabla 3.</b> <i>Frecuencias de la dimensión Estructura</i> .....	19
<b>Tabla 4.</b> <i>Frecuencias de la dimensión Fortalezas</i> .....	19
<b>Tabla 5.</b> <i>Frecuencias de la dimensión Debilidades</i> .....	20
<b>Tabla 6.</b> <i>Prueba de normalidad de las variables Gestión familiar y Desempeño laboral</i> .....	21
<b>Tabla 7.</b> <i>Tabla cruzada para las variables Gestión familiar y Desempeño laboral</i> .....	22
<b>Tabla 8.</b> <i>Aplicación de Rho de Spearman: hipótesis general</i> .....	22
<b>Tabla 9.</b> <i>Tabla cruzada para la dimensión Estructura y Desempeño laboral</i> .....	23
<b>Tabla 10.</b> <i>Tabla de correlación para la dimensión Estructura y Desempeño laboral</i> .....	23
<b>Tabla 11.</b> <i>Tabla cruzada para la dimensión fortalezas y desempeño laboral</i> .....	24
<b>Tabla 12.</b> <i>Tabla de correlación para la dimensión Fortalezas y Desempeño laboral</i> .....	25
<b>Tabla 13.</b> <i>Tabla cruzada para la dimensión debilidades y desempeño laboral</i> .....	25
<b>Tabla 14.</b> <i>Tabla de correlación para la dimensión debilidades y desempeño laboral</i> .....	26



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> <i>Histograma de frecuencias de la variable Gestión Familiar.....</i>	18
<b>Figura 2.</b> <i>Histograma de frecuencias de la variable Desempeño laboral.....</i>	18
<b>Figura 3.</b> <i>Histograma de frecuencias de la dimensión Estructura.....</i>	19
<b>Figura 4.</b> <i>Histograma de frecuencias de la dimensión Fortalezas .....</i>	20
<b>Figura 5.</b> <i>Histograma de frecuencias de la dimensión Debilidades .....</i>	21

## RESUMEN

El actual estudio de investigación tuvo como objetivo general comprobar la relación que hay entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra, la metodología se empleó con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, con un corte transversal. El propósito del presente estudio fue analizar la variable Gestión Familiar cuyas dimensiones fueron estructura, fortalezas y debilidades, para la segunda variable cuyas dimensiones fueron competencias laborales, motivación laboral, factores contextuales.

La población para este trabajo de investigación fueron las empresas del emporio comercial de Gamarra ubicadas en el distrito de La Victoria con una muestra censal de 381 empresarios. El instrumento empleado fue el cuestionario, con la escala de valoración de tipo Likert.

Se llegó a la conclusión mediante el Rho de Spearman que hay relación correlacional de 0,589 indicando una correlación positiva y considerable estableciendo la relación entre la gestión familiar y el desempeño laboral, se obtuvo un nivel de significancia de  $0,000 \leq 0,05$ , por lo que se confirma la aprobación de la  $H_a$ . A su vez, se comprueba que el porcentaje del cruce de variables donde un 82,7% afirma estar de acuerdo que la gestión familiar se relaciona a un nivel regular con el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión familiar, desempeño laboral, emporio comercial.

## **ABSTRACT**

The current research study had as general objective to verify the relationship between family management and work performance in the commercial emporium of Gamarra, the methodology was used with a quantitative approach of non-experimental design, with a cross-sectional cut. The purpose of this study was to analyze the variable Family Management whose dimensions were structure, strengths and weaknesses, for the second variable whose dimensions were labor competencies, labor motivation, contextual factors.

The population for this research work were the companies of the commercial emporium of Gamarra located in the district of La Victoria with a census sample of 381 entrepreneurs. The instrument used was the questionnaire, with a Likert-type rating scale.

It was concluded by means of Spearman's Rho that there is correlational relationship of 0.589 indicating a positive and considerable correlation establishing the relationship between family management and work performance, a significance level of  $0.000 \leq 0.05$  was obtained, thus confirming the approval of the  $H_a$ . At the same time, it is verified that the percentage of the crossing of variables where 82.7% affirms to agree that family management is related to a regular level with work performance.

Keywords: Family management, work performance, commercial emporium.

## I. INTRODUCCIÓN

La presencia de empresas familiares en la economía mundial es significativa, generando empleo y contribuyendo al desarrollo económico. Las empresas de origen familiares gozan de una alta relevancia económica, social y moral reconocida a nivel global. Quejada y Ávila (2016) muestran que el desarrollo futuro de la globalización económica estará significativamente influenciado por las empresas familiares. A pesar de sus fortalezas, también enfrentan numerosos desafíos derivados de la falta de profesionalización, la ausencia de planificación sucesoria, la comunicación deficiente y la difuminación de los límites que existe entre la familia y la empresa. Estos factores clave, generan la necesidad de implementar procedimientos y herramientas que promuevan una sostenibilidad adecuada en diversos aspectos buscando asegurar la permanencia de la empresa familiar y evitar altas tasas de fracaso al traspasarla a las siguientes generaciones.

Hablar de la familia y los negocios puede resultar complicado debido a que son dos ámbitos distintos, aunque comparten algunas similitudes. La relación entre la familia y los negocios puede ser compleja y presentar desafíos. No obstante, existen situaciones en las que estos dos mundos están estrechamente relacionados y dan lugar a lo que se conoce como negocios familiares. El éxito de los negocios familiares depende de la adecuada gestión y de la incorporación de miembros no familiares en roles clave.

En el contexto de los negocios familiares, Moscoso (2015) indica que es importante destacar que estas empresas deben ser gestionadas de manera profesional y no permitir que los sentimientos familiares influyan en exceso en las decisiones dentro de la organización. Es fundamental separar las emociones familiares de la gestión empresarial para asegurar un funcionamiento efectivo y exitoso. Como se mencionó anteriormente, la combinación de familia y negocio puede presentar desafíos, y uno de ellos es la obligación de acoger un enfoque profesional basado en la objetividad y el rendimiento, en lugar de dejarse llevar únicamente por los lazos familiares. Esta mentalidad ayuda a garantizar una toma de decisiones sólida y un crecimiento sostenible para la empresa familiar a largo plazo. Se estima que

en la Unión Europea hay alrededor de diecisiete millones de empresas familiares que producen 10 millones de puestos de trabajo (EAE Business Schools 2018). En EE. UU, el 80% de las empresas son familiares y a su vez contribuyen al 50% del empleo en el sector privado.

En Perú, tal como en otros países, una gran proporción de los negocios tienen su origen en el seno familiar. Estas empresas familiares producen entre el 60% y el 70% de la actividad económica del país, existen alrededor de 2.3 millones de negocios, de las cuales el 80% tienen una procedencia familiar. Estas empresas contribuyen con aproximadamente el 40% del Producto Interno Bruto (PIB) en diversos sectores económicos. Muchas de estas empresas comienzan como proyectos pequeños con el propósito de brindar una fuente de empleo para padres e hijos. A medida que el negocio se vuelve rentable, se presenta la posibilidad de expandir horizontes y así surgen varios de los negocios que actualmente funcionan en el mercado, sin embargo, se ha identificado que el principal problema por el cual solo el 30% de estas empresas continúan con su gestión y el 10% de ellas pasa a siguientes generaciones es por la gestión El peruano (2019).

La presente investigación se efectuó en el Emporio Comercial de Gamarra, un importante centro económico en el país. Ubicado en La Victoria - Lima - Perú. Con una antigüedad de 120 años, abarca 44 manzanas, 3 dameros y más de 200 galerías, consolidándose como el principal centro textil del Perú. En este contexto, es crucial garantizar un manejo empresarial óptimo en todas las áreas. No obstante, las empresas del emporio se enfrentan a dificultades en cuanto a la gestión familiar y al desempeño laboral de personal, ello por la presencia de lazos familiares entre el equipo. Algunos integrantes ocupan puestos clave sin contar con la preparación académica necesaria, lo cual delimita la comunicación, los conocimientos y la realización de tareas por parte de los trabajadores. El nepotismo es un hecho que afecta la motivación de los trabajadores y, en muchas ocasiones, se convierte en un factor determinante para evaluar su rendimiento. Además, existen otros aspectos que requieren mejoras con el objetivo de lograr un desempeño laboral excelente y, en última instancia, mejorar la gestión empresarial. Esta

investigación tiene como objetivo mostrar la relación entre la gestión familiar y el desempeño laboral, y aportar recomendaciones que permitan superar estas deficiencias tanto para beneficio de la empresa como de otras organizaciones que enfrentan problemáticas similares. Por lo antes descrito el PG es ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?, asimismo, los PE fueron ¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023? ¿Cuál es la relación que existe entre las fortalezas y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre las debilidades y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?

De acuerdo, a la justificación del problema de la investigación, se tendrá en cuenta, la justificación a nivel teórico, es donde se exponen las carencias del conocimiento actual, que el estudio pretende disminuir. Hay diferentes explicaciones que demuestran la trascendencia de la investigación desde el enfoque teórico (Álvarez, 2020). Por ello, la actual investigación se justifica teóricamente, sobre las teorías principales que valieron como base para analizar la relación que hay entre gestión de empresas familiares y desempeño laboral, debido a las conceptualizaciones se consiguió una mejor comprensión, donde se detalla que es transcendental comprender los factores que vinculan la necesidad de investigar con tomar acciones que ayuden a optimizar el desempeño laboral implementando una apropiada gestión familiar.

La justificación en un nivel práctico, establece que, en una carrera enlazada a las ciencias empresariales, la investigación gira alrededor de los fenómenos observados en instituciones, y se buscará proporcionar soluciones prácticas por medio del estudio para unir la investigación académica y el trabajo (Fernández, 2020). Es por ello que en esta investigación se justifica a nivel práctico debido a que existe el deber de estudiar la relación que hay entre ambas variables por que la personas que laboran en las empresas merecen que su labor sea reconocida indispensablemente del vínculo familiar.

La justificación metodológica debe explicar por qué se llevó a cabo la investigación utilizando el enfoque, método y diseño que se desarrolló. También debe explicar si los resultados resuelven algún problema y cómo se verificarán (Carhuacho et al., 2019). Por ello como justificación metodológica de la actual investigación, se consideraron artículos científicos que analizan las variables de investigación, y mediante ello las empresas familiares puedan aplicar una impecable gestión que mejore el desempeño laboral, que brinde ventajas tanto para la empresa como para el personal.

Así mismo, en nuestro proceso de investigación tenemos objetivos, es aquí donde se proponen acciones para la investigación, a través de metas que se plantean. Esta llega a su fin una vez logrado el objetivo de la investigación. Es importante tener en cuenta que los objetivos determinan lo que realizará la investigación, no cómo se hará o qué tan importante es realizarla (Álvarez, 2020). En ese sentido, se determinó el OG a: Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. Y como OE se plantearon: OE 1: Determinar la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. OE 2: Determinar la relación que existe entre las fortalezas y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. OE 3: Determinar la relación que existe entre las debilidades y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

Finalmente, continuamos formulando la hipótesis, estas son importantes porque son enunciados presumibles que proporcionan una forma de orientar la investigación entre dos o más variables, siendo el componente que será aceptado o rechazado según los resultados. Los términos deben ser precisos, observables, medibles y claros. Sin embargo, lo más importante: le posibilita limitar la investigación a aspectos determinados, para evitar que los investigadores se pierdan en sus distintas dudas e intereses en la investigación, y centrarse solo en la presente investigación establecida. Al mismo tiempo, las probables respuestas a diferentes preguntas de investigación necesitan apoyo bibliográfico para poder fundamentar las

hipótesis (Espinoza, 2018). Como HG se planteó: La gestión familiar se relaciona con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. HE 1: La estructura se relaciona con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. HE 2: Las fortalezas se relaciona con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. HE 3: Las debilidades se relaciona con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, citaremos a las investigaciones previas relacionadas al tema de investigación dentro del marco internacional y nacional. Según Capto (2019) en su investigación, el objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente. En su exploración aplicó un enfoque aplicado, correlacional y descriptivo; la recopilación de datos se dio a través de una encuesta a la población que estuvo conformada 145 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 105 trabajadores como muestra. De los resultados del análisis estadístico pudo inferir que existe una relación significativa entre la gestión familiar y el desempeño laboral, tanto directa como positiva considerable. Lo que finalmente llevo al autor a recomendar a los directivos que es importante reconocer e identificar sus fortalezas y debilidades con las que cuentan como una empresa familiar ya que esto ayudará a perfeccionar aún más la gestión familiar y, por ende, el desempeño de los trabajadores.

Meza (2016) en su investigación plantea un modelo correlacional, descriptivo explicativos con respecto a la gestión de empresa familiar y su relación con los conflictos laborales, como instrumento de recolección de datos utilizo la encuesta y guía de entrevista las cuales ayudaron a recabar información que determinó la influencia significativa de la gestión de las empresas mineras en los conflictos laborales, como hallazgo desfavorables con respecto a la estructura organizacional , al liderazgo, el vínculo emocional de la gestión, es ahí donde los mecanismos que avivan los conflictos son la inexistencia de estructura organizacional, un vínculo emocional estropeado y un liderazgo no interactivo, siendo esto consecuencia del alto impacto en los conflictos



laborales, es por ello que desde esa perspectiva, en esta investigación elaboró una propuesta que permita la gestión de los conflictos dentro de dichas empresas.

Aira (2016) en su investigación fue identificar las características necesarias para la sucesión en una empresa familiar exitosa en el Estado de Carabobo. Para ello, el enfoque metodológico se basó en la investigación exploratoria y descriptiva, respaldada por una investigación cualitativa que utiliza la técnica de la entrevista. Los hallazgos del estudio concluyen que la gestión de las empresas familiares recae en individuos que son miembros de la familia, poseen habilidades profesionales, confianza mutua, tolerancia, lealtad, colaboración y una comunicación efectiva. Estas personas muestran características de liderazgo, desempeñan roles de mando, utilizan adecuadamente los recursos de la empresa y negocian en condiciones favorables para obtener resultados económicos satisfactorios. Además, llegó a la conclusión de que los empleados valoran la importancia de la unión familiar y el afecto, ya que esto contribuye a mantener buenas relaciones dentro de la entidad en la que trabajan, tanto que están dispuestos a reemplazar a cualquier colaborador que no pueda asistir por algún motivo. Quedando en evidencia que presentan actitudes concretas que reflejan compromiso, integración emocional y proactividad.

Venero (2017) Su investigación tiene como objetivo establecer la conexión existente entre el rendimiento laboral y el ambiente de trabajo en el departamento administrativo de Helicentro Perú S.A.C. ubicada en el Callao. Dicha investigación fue de tipo correlacional, no experimental, con un corte transversal. Participaron del estudio 30 trabajadores administrativos, utilizó un cuestionario para la recolección de datos. Encontrando que existe una relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral y que la estructura organizacional de la empresa necesita mejorar. Dentro de las cuales están: tramo de control, tamaño y forma de la organización, número de niveles en la jerarquía, disposición de los cargos de acuerdo con su jerarquía, relación entre los tamaños de las unidades, centralización y descentralización de la toma de decisiones, especialización de funciones, componente normativo, y el nivel de interdependencia entre los diversos subsistemas. El

autor también sugiere capacitar al departamento administrativo para que su personal esté bien empapado en temas de interés compartido a fin de prepararlos para abordar estas deficiencias.

Quineche (2020) en su investigación abordó la relación que hay entre la fortaleza emocional y el desempeño laboral, teniendo como objetivo específico analizar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral en los negocios de Mi Banco. Considera como base teórica sobre la fortaleza emocional, la definición de Anzorena (2014) quien precisa comprende la naturaleza emocional ya que depende del ánimo del momento es por eso que algunos actos resultan posibles llevar a cabo y otra no. Comparte su conclusión indicando que la Evaluación de desempeño es una etapa donde se obtiene información que ayuda a evaluar la ejecución y la calidad de las actividades que realizan los colaboradores, mostrando a través de ellas sus fortalezas y oportunidades de mejora para así potenciar su desempeño, obteniendo favorables resultados para la empresa. Indica también que, si existe relación entre la fortaleza emocional y el desempeño laboral ya que para poder tener que desempeñarnos mejor en el trabajo, necesitamos fomentar la gestión emocional para afrontar las situaciones complejas inherentes al ámbito laboral.

Capto (2019) en su investigación enfatiza que las empresas familiares presentan fortalezas y debilidades, como fortaleza destaca el compromiso por parte de los integrantes de familia hacia la organización, ya que su primordial motivación son los lazos familiares que los unen. Además de sus fortalezas, la gestión familiar también debe atender sus debilidades y amenazas, las cuales perjudican la gestión familiar de la organización si no son reconocidas, abordadas y atendidas adecuadamente. De acuerdo a los resultados de su investigación los niveles de debilidad sugieren a los gerentes que trabajen en reconocer e identificar las debilidades y fortalezas que presentan como empresa familiar para optimizar aún más la gestión familiar y, en consecuencia, la productividad de los empleados en las diferentes áreas del Consorcio Ejecutor Nor Oriente.

Javier (2022) en su investigación tuvo como propósito de estudio, examinar el nivel de gestión estratégica con el fin de mejorar la toma de decisiones

gerenciales en las empresas familiares en una galería de Gamarra. Para abordar esta problemática, manejó un enfoque comparativo y deductivo, empleando un diseño no experimental de tipo descriptivo. Esta investigación se llevó a cabo en las empresas familiares del rubro textil, ubicadas en la galería Guizado Emporio de Gamarra. Se estudiaron tres segmentos de la población objetivo: 86 tiendas de ropa para niños (110), 123 tiendas de ropa para mujeres (180) y 44 tiendas de ropa para hombres (50). Se utilizó la técnica del cuestionario para recopilar los datos de la muestra. Como resultados obtenidos revelaron que la gestión estratégica tiene una influencia relevante en la variable dependiente de la toma de decisiones gerenciales.

Velasco (2018) en su estudio tuvo como propósito demostrar el nivel de administración empresarial de las compañías familiares en la localidad de Abancay. 2017. Este estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo, utilizó cuestionarios y encuestas realizadas a 35 gerentes de empresas familiares de la Ciudad de Abancay. En su mayor parte estas empresas familiares fueron emprendidas de manera empírica, esto hace que no se consideren factores que contribuyen al logro de metas eficientemente, por lo que determinó que hay una planeación de buen nivel con un 61.34%, gracias a que está presente un elevado grado de orgullo, conciencia del rumbo e identidad de sus empresas. Sin embargo, en cuanto a la organización, se observa un nivel bajo del 36.68%, debido a debilidades en la gestión de protocolos y planes de sucesión. En términos de dirección, se evidencia un nivel regular del 41.67%, lo que refleja una falta de motivación y liderazgo efectivo para los colaboradores. El control empresarial se sitúa en un nivel regular del 40%, ya que existe una supervisión deficiente del rendimiento de los colaboradores, inexperiencia en los campos de control y falta de protocolo en el registro de inventarios. En general, la gestión de estas empresas familiares se considera regular, con un porcentaje de 40.67%. Esto confirma que hay una tendencia al empirismo, así como debilidades y deficiencias en el control de los elementos de gestión. Como consecuencia de esta verdad, se aconseja que los directivos de empresas familiares mejoren sus habilidades de gestión empresarial mediante una planificación eficaz, una buena organización, una gestión eficiente y un control suficiente. De esta

manera, podrán lograr la profesionalización, sostenibilidad, trascendencia y una buena estructura constitucional de sus organizaciones.

Tamay (2017) planteó como objetivo investigación, explicar cómo influye la gestión administrativa en la gestión administrativa en el desempeño laboral, este estudio se realizó al personal administrativo de una universidad ubicada en la ciudad de Chiclayo. Como metodología utilizó un estudio cuantitativo, empírico, positivista, no experimental con un diseño descriptivo causal, explicativo, transversal. Como muestra tuvo 40 encuestados, entre directivos y personal de jerarquía, apoyo y administrativo. Los métodos utilizados fueron cuestionarios, entrevistas. Concluyó que la gestión administrativa afecta de manera inadecuada al desempeño laboral de los colaboradores, también halló que el personal administrativo carece de motivación para realizar su trabajo, creen que no existe una adecuada selección y colocación de personal, así como una inadecuada evaluación para determinar su integración en las unidades estructurales de la empresa. Indica también que los perfiles de la mayoría de los empleados no corresponden con el desempeño del trabajo del que son responsables.

De la Cruz y Alarcón (2022) en su investigación tuvo como objetivo determinar el vínculo que hay entre las variables dentro de las concesionarias mineras de la provincia de Chanchamayo en el año 2021. Para lo cual empleó un enfoque cuantitativo con un método descriptivo de tipo aplicada, diseño no experimental y a nivel correlacional. Seis concesionarios mineros de Chanchamayo conformaron la población, la muestra fue de tipo muestreo no probabilístico. La toma de datos que usó fue el cuestionario. Como conclusión el autor indicó que, si presenta una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las zonas mineras de la provincia de Chanchamayo 2021, así mismo, indica que mientras que si existe una buena gestión administrativa existirá también un mejor desempeño laboral, mayor motivación, mejor ambiente laboral, mayor capacidad laboral para los trabajadores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

Según Nicaragua (2018) se denomina investigación aplicada a aquella investigación es la investigación que se realiza para resolver problemas reales en la sociedad que necesitan soluciones, es decir, nos proporciona información y soluciones alternativas a los problemas. Esta investigación fue de tipo aplicada.

##### 3.1.2. Enfoque de investigación:

Según Babativa (2017) la investigación cuantitativa se fundamenta principalmente en la interacción entre el objeto y el sujeto. En lo que respecta al conocimiento social, tiene como objetivo comprender y predecir una realidad desde una perspectiva imparcial y externa. Por eso esta investigación se determinó de enfoque cuantitativo.

##### 3.1.3. Diseño de investigación:

Se concluyó que el enfoque de investigación adoptado es de naturaleza no experimental y de diseño transversal. porque dentro de un proceso de cambio es la que se encarga de estudiar las características no intenta controlar, manipular o cambiar variables. En cambio, se extraen conclusiones basadas en interpretaciones y observaciones de datos no medidos. Arias y Covinos (2021)

##### 3.1.4. Nivel de Investigación:

Según Condori (2020) el nivel de investigación hace referencia al nivel de familiaridad que tiene el investigador con respecto al problema, hecho o fenómeno que se estudia. Por ello se determinó que en esta investigación el nivel de investigación es correlacional.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Seguidamente, se describe las variables objeto de estudio en el Emporio Comercial Gamarra.

Variable uno: Gestión familiar

#### Definición conceptual:

Se refiere al impacto de la familia en la estrategia empresarial, la presencia familiar en la gestión y la proporción de miembros de la familia dentro del equipo directivo. (Casillas et al, 2014, como se citó en Capto, 2020)

#### Definición operacional

La gestión familiar consiste en la administración o dirección de una empresa por parte de miembros de una misma familia. Esta gestión está influenciada por la estructura de la empresa, que es conformada por personas con vínculos familiares. A estas organizaciones se le atribuyen fortalezas y debilidades específicas que deben ser enfrentadas durante la gestión. Se definió operacionalmente a la gestión familiar mediante de un cuestionario de 18 preguntas que fue aplicado a las empresas del emporio comercial de Gamarra, considerando para su análisis tres dimensiones.

#### Dimensión: Estructura

Hace referencia a la manera en que se organiza y se establecen los roles y las relaciones dentro de una empresa que es propiedad y está controlada por miembros de una misma familia (Quejada, 2016).

#### Dimensión: Fortalezas

Son los aspectos humanos, trasladados del ámbito personal al corporativo, que, aplicados con responsabilidad, beneficiarán al negocio. Casillas, et al. (2014)

#### Dimensión: Debilidades

Según Rivero y Gross (2016) las debilidades son competencias centrales, capacidades y atributos que son deficientes e impiden que una empresa o unidad funcione de manera óptima, que considera deben ser tratados.

#### Indicadores

En este proyecto de investigación se están utilizando tres indicadores, de la primera dimensión Estructura, lo cuales fueron: Familia, Propiedad y Gestión. Para la segunda dimensión Fortalezas sus indicadores fueron: Lealtad y orgullo, Compromiso y Comunicación. De la tercera dimensión Debilidades sus indicadores fueron: Nepotismo, No profesionalización y Conflictos emocionales.

#### Escala de medición

En este proyecto investigación se empleó la escala de medición de Likert, de tipo ordinal, donde se calcula la medición de percepciones de los individuos a estudiar, el cual tiene como alternativas de respuestas Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, representadas del 1 – 5 respectivamente.

#### Variable dos: Desempeño laboral

##### Definición conceptual

Es el cumplimiento del colaborador de acuerdo a los requerimientos de su trabajo, mostrar sus habilidades al hacerlo y trabajar hacia los propósitos de la organización. Chiavenato (2007, p. 236)

##### Definición operacional

El desempeño laboral hace referencia a las acciones que un individuo realiza en su lugar de trabajo, las cuales se basan en sus habilidades y competencias profesionales, y son influenciadas por la motivación y los factores que rodean al colaborador. Operacionalmente se definió al desempeño laboral mediante un cuestionario de 18 preguntas realizado a las empresas del emporio comercial de Gamarra, considerando para su análisis tres dimensiones.

##### Dimensión: Competencias Laborales

Las competencias son aquellas cualidades personales importantes para realizar las actividades que definen la actividad humana. Todo trabajador debe tener unas competencias básicas para poder desempeñar su puesto de trabajo en la empresa (Chiavenato, 2007).

### Dimensión: Motivación Laboral

Es la voluntad para trabajar arduamente hacia las metas de la organización a cambio de satisfacer una necesidad personal. (Robbins, 2004, como se citó en Ramírez y Badii, 2008)

### Dimensión: Factores contextuales

Engloban una variedad extensa de características de la organización que puedan tener una influencia negativa o positiva en el desempeño. Los también llamados factores del sistema, abarcan la calidad del supervisor, la calidad de los materiales y otros factores. (Gómez, Balkin y Cardy, 2008)

### Indicadores

En el presente proyecto de investigación se están utilizando tres dimensiones, de la dimensión uno, competencias laborales sus indicadores fueron: Conocimientos, Habilidades y Capacidades. De la segunda dimensión Motivación Laboral sus indicadores fueron: Salarios, Premios e incentivos y Capacitación. De la tercera dimensión Factores contextuales sus indicadores fueron: Calidad de coordinación, Calidad de suministros y Calidad de supervisión.

### Escala de medición

En esta investigación se empleó la escala de medida de Likert, de tipo ordinal, donde se calcula la medición de percepciones de los individuos a estudiar, el cual tiene como alternativas de respuestas Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, representadas del 1 – 5 respectivamente.

## 3.3. Población, muestra y muestreo

### 3.3.1. Población

La población es la agrupación de individuos o elementos de los que se requiere obtener una respuesta o conclusiones del tema en cuestión, normalmente son personas a las que se le realizan estudios. Gamboa (2018) Dichos elementos tienen características similares es por ello que muchos investigadores las seleccionan para formar parte de su estudio y a través de ello obtener



resultados que ayuden a determinar el comportamiento de las variables. Para la actual investigación se tomó de población a empresas del emporio comercial de Gamarra para lo cual tomamos en cuenta la información de El INEI (2018) ha recopilado datos sobre el Directorio Central de Empresas y Establecimientos de Gamarra. Hasta diciembre de 2017, se han registrado 39,630 establecimientos que llevan a cabo actividades económicas en esta zona. En el presente estudio se contó con una muestra de 39,630 compañías que representaron a la población objetivo.

Para poder estimar la cantidad de personas a entrevistar tomamos en cuenta el total de la población de 39,630 empresas, Considerando  $Z = 95\%$  de confianza y un 5% como margen de error máximo aceptable, se determinó que la muestra requerida para este estudio es de 381 empresas. Anexo 5.

### 3.3.2. Muestra

Una muestra estadística se refiere a una porción o subgrupo de elementos representativos de una población o conjunto más amplio (Condori, 2020). Estos elementos son seleccionados de manera aleatoria y se someten a una observación científica con el propósito de adquirir resultados válidos para toda la población estudiada, dentro de probabilidad y ciertos límites de error que pueden determinarse en cada caso. En ese sentido, se obtuvo como muestra 381 empresas del emporio comercial de Gamarra.

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo es una técnica o procedimiento utilizado para obtener una pequeña muestra de una población que puede ser infinita o finita. La elección de la muestra no se basa en la probabilidad, sino en la determinación de los investigadores. El investigador emplea su juicio o criterio para elegir a los sujetos que constituirán parte de la muestra (Gómez, 2018). En la actual investigación se utilizó un muestreo de tipo probabilístico.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Arias y Covinos (2021, p. 118) definen como aquel individuo del total de la población donde se lleva a cabo el estudio se originan la información o los datos para el análisis del estudio. Por ello se determinó que en este estudio la muestra

será conformada por empresas familiares del emporio comercial de Gamarra de diferentes rubros, diferentes tamaños y cantidad de colaboradores.

#### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A Partir de la definición de Hernández y Duana (2020) quienes nos indican que la recolección de datos y escoger el método a aplicar el recojo de datos es algo que se debe conocer y tener práctica el investigador. Ya que es considerada como la medición, un requisito previo para obtener el conocimiento científico. Permiten al investigador conseguir información precisa para dar respuestas a la interrogante de la investigación.

Las técnicas de investigación son un grupo de métodos y enfoques sistemáticos que se emplean para asegurar el funcionamiento adecuado del proceso de investigación. Su objetivo principal es asegurar la eficacia y la operatividad del proceso de investigación en sí (Ramírez, 2020). Por lo tanto, se empleó la encuesta como técnica para recopilar datos en este estudio.

Con respecto al instrumento, Guerrero (2018) menciona que es un mecanismo utilizado por el investigador para recopilar y documentar los datos obtenidos, en esa línea, para la actual investigación se empleó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, tanto para la variable Gestión Familiar como para la variable Desempeño laboral, compuesto por 18 preguntas cada variable, con el propósito de precisar la relación que hay entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

Cómo validez de instrumento de investigación, Posso y Lorenzo (2020) indican que hace referencia al nivel en el cual un instrumento evalúa de manera precisa la variable que intenta medir, por ello se optó por el criterio de expertos el cual estuvo compuesto por pedagógicos de la Universidad Cesar Vallejo. Según anexo N° 6.

#### Confiabilidad

Según Santos (2017) define la confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento de medición utilizado en un grupo de personas para proporcionar respuestas consistentes y estables, sin importar quién lo administre ni cuándo

se aplique. Es por ello que para la actual investigación se empleó el coeficiente de Cronbach. Adoptando para su interpretación los siguientes rangos de valores de Palella (2010). Anexo 6

Obteniendo para la variable Gestión Familiar una valoración por medio del programa SPSS de 0,831 por lo cual se determina que está dentro de un nivel de acuerdo a la escala de valores “Muy alto”. Anexo 7

De igual modo para la variable Desempeño Laboral, se obtuvo una valoración por medio el programa SPSS de 0,834 por lo cual se determina que está dentro de un nivel “Muy alto”. Anexo 8

### 3.5. Procedimiento

Los procedimientos que se aplicarán a este estudio son los siguientes: En primer lugar, se realizó mediante un formulario de Google Forms a todos los empresarios y colaboradores de las empresas a estudiar. Segundo, se llevaron los datos obtenidos u organizados al programa SPSS Statistics v. 26, donde se determinó la confiabilidad de Alpha Cronbach, este nos mostró si el instrumento es confiable y por lo tanto se pudo utilizar en las diferentes situaciones. Tercero, luego de haber ingresado todos los datos al programa, los datos obtenidos por la herramienta fueron organizados por indicadores, dimensiones y variables. Como cuarto punto, se hizo el proceso para que el sistema nos diera una tabla de figuras y de frecuencias para cada dimensión y variable para finalmente realizar el análisis de la información. Quinto, los resultados de la comparación de los contextos considerados se vieron reflejados en el trabajo de investigación. Por último, se consideraron las recomendaciones y conclusiones a la investigación de los objetivos del presente estudio.

### 3.6. Método de análisis de datos

La elección del tipo de escala es un aspecto clave en la definición de una variable. Dependiendo de la escala seleccionada, determinaremos cómo codificar, así como su tratamiento tanto en el ámbito informático como estadístico (Ochoa y Molina, 2018). Para analizar los resultados, se utilizó el programa informático SPSS versión 26, el cual permitió generar tablas y gráficos que representan las variables y sus dimensiones correspondientes. En

este estudio, se utilizó una escala ordinal para obtener resultados basados en rangos, lo que proporciona una información más precisa. Asimismo, se recurrió al análisis estadístico inferencial, el cual se emplea para corroborar las hipótesis planteadas.

### 3.7. Aspectos éticos

Para el actual proyecto se tuvieron en cuenta las normas APA 7ma Edición usando las reglas de citación que ayudan a respetar los derechos de autor teniendo en consideración los principios éticos de investigación. Acotar también que en este estudio no se condicionó, obligó, ni moral, ni física, ni económicamente, de ningún modo a algún participante, cumpliendo de este modo con el principio de autonomía de los principios éticos. Esta investigación fue de naturaleza no riesgosa porque la vida e integridad de los participantes no estaban en peligro y porque se utilizó un cuestionario que no representaba ningún riesgo para los encuestados. Dado que los hallazgos beneficiarán a los empleados de las empresas familiares investigadas, el principio de beneficencia permeó la investigación. Por último, se tiene como principio de justicia, la confidencialidad pues se tiene en cuenta el anonimato de los individuos, ya que no se consultan datos personales en los cuestionarios. De igual modo se tuvo presente los principios éticos, la integridad de la investigación y la buena disposición, realizando una contribución única buscando el avance de la ciencia, innovación y la tecnología.

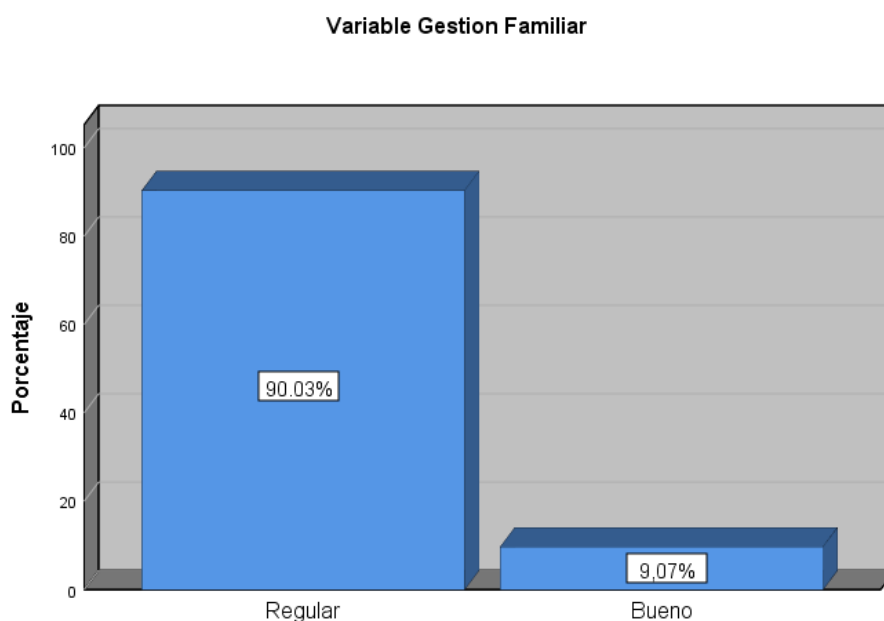
## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 1.** Frecuencias de la variable *Gestión Familiar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje admitido	Porcentaje consolidado
Admitido	Regular	345	90,3	90,3	90,3
	Bueno	37	9,7	9,7	100,0
	Total	382	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V. 26



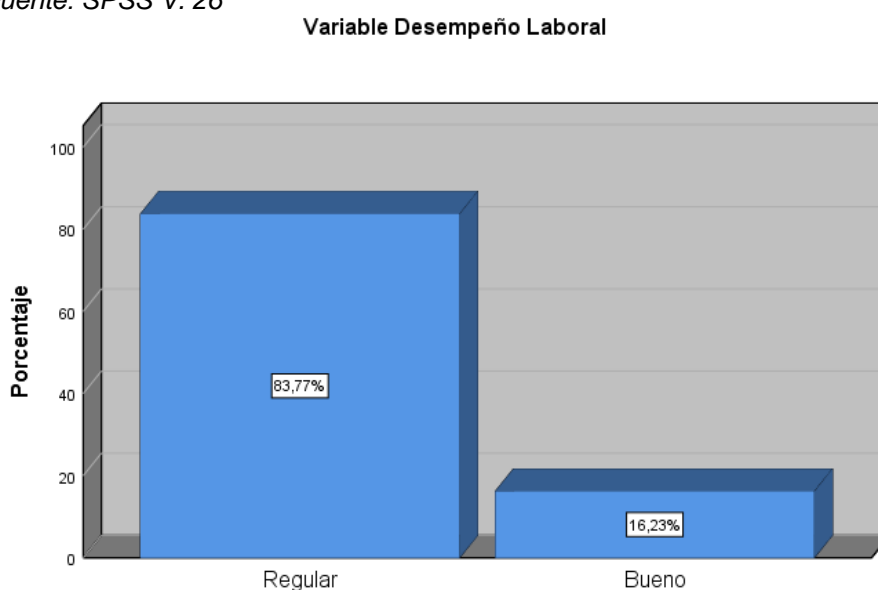
**Figura 1.** Histograma de frecuencias de la variable Gestión Familiar

Del resultado en la tabla uno representada en la figura uno, se observa que del 100% de la población, el 90.03% consideraron que los niveles de Gestión Familiar son de nivel regular y el 9.07% considera que es alto.

**Tabla 2.** Frecuencias de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje admitido	Porcentaje consolidado
Admitido	Regular	320	83,8	83,8	83,8
	Bueno	62	16,2	16,2	100,0
	Total	382	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V. 26



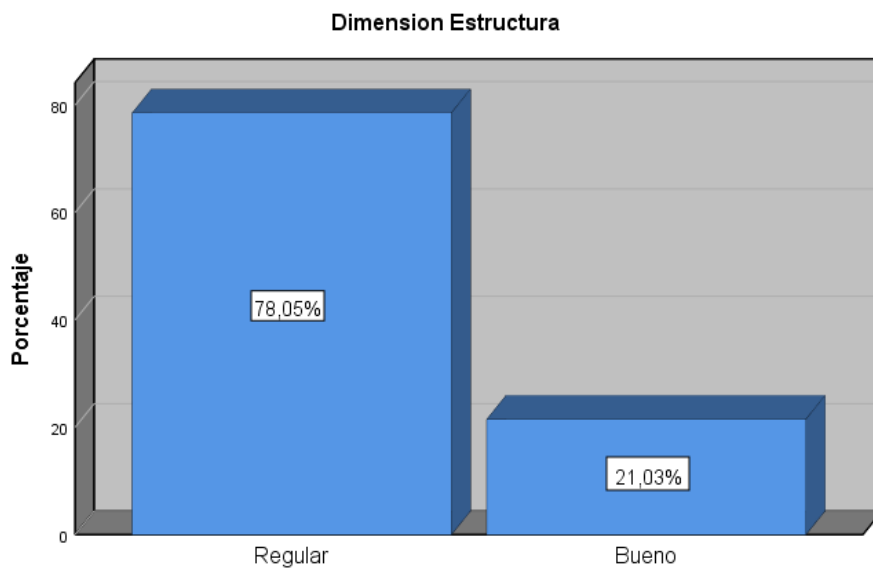
**Figura 2.** Histograma de frecuencias de la variable Desempeño laboral

Del resultado en la tabla dos representada en la figura dos, se observa que del 100% de la población, el 83.77% consideraron que los niveles de Desempeño laboral son de nivel regular y el 16.23% considera que es alto.

**Tabla 3.** Frecuencias de la dimensión Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje admitido	Porcentaje consolidado
Valido	Regular	300	78,5	78,5	78,5
	Bueno	82	21,5	21,5	100,0
	Total	382	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V. 26



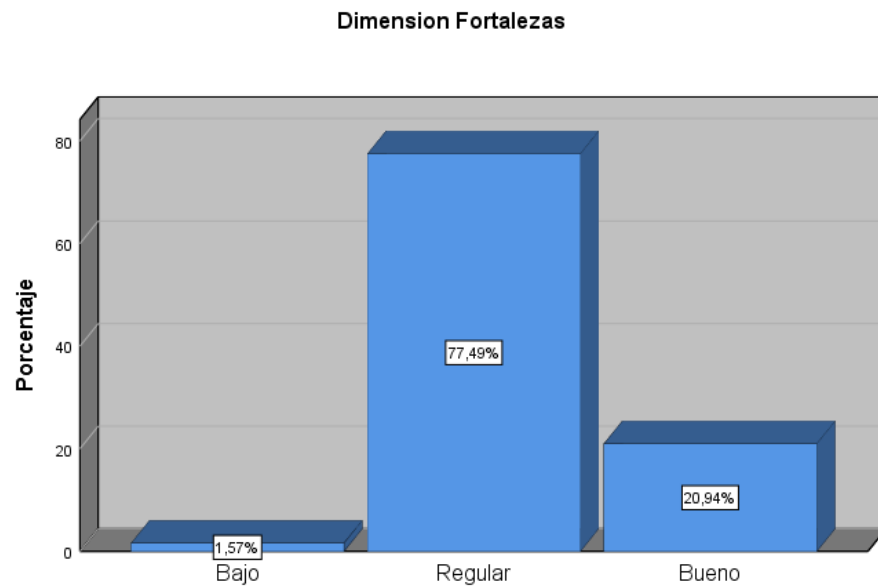
**Figura 3.** Histograma de frecuencias de la dimensión Estructura

Del resultado en la tabla tres representada en la figura tres, se observa que del 100% de la población, el 78.05% consideraron que los niveles de Estructura son de nivel regular y el 21.03% considera que es alto.

**Tabla 4.** Frecuencias de la dimensión Fortalezas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje admitido	Porcentaje consolidado
Valido	Bajo	6	1,6	1,6	1,9
	Regular	296	77,5	77,5	79,1
	Bueno	80	20,9	20,9	100,0
	Total	382	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V. 26



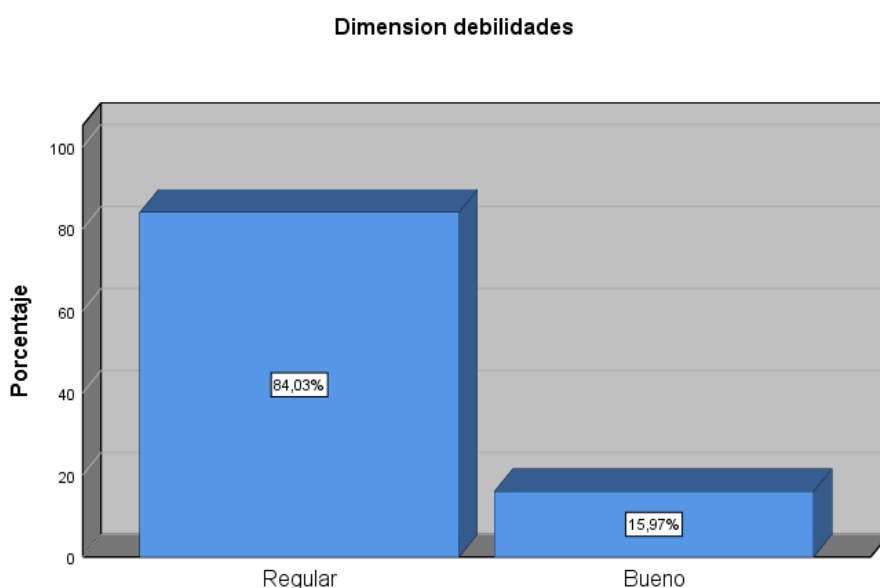
**Figura 4.** Histograma de frecuencias de la dimensión Fortalezas

Del resultado en la tabla cuatro representada en la figura cuatro, se observa que del 100% de la población, el 78.05% consideraron que los niveles de fortalezas son de nivel regular, el 20.94% considera que es alto y el 1,57% considera que es bajo.

**Tabla 5.** Frecuencias de la dimensión Debilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje admitido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	321	84,0	84,0	84,0
	Bueno	61	16,0	16,0	100,0
	Total	382	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V. 26



**Figura 5.** Histograma de frecuencias de la dimensión Debilidades

Del resultado en la tabla cinco representada en la figura cinco, se observa que del 100% de la población, el 84.03% consideraron que los niveles de debilidades son de nivel regular y el 15.97% considera que es alto.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Ho: La alineación de los datos de las variables gestión familiar y desempeño laboral persiguen una distribución normal.

Ha: La alineación de los datos de las variables gestión familiar y desempeño laboral no persiguen una distribución normal.

**Tabla 6.** Prueba de normalidad de las variables Gestión familiar y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Significancia
V. Gestión Familiar	,531	382	,000
V. Desempeño Laboral	,508	382	,000

Fuente: SPSS V. 26

Si valor  $p > 0.05$  Los datos persiguen una distribución normal, se acepta la Ho.  
Si valor  $p < 0.05$  Los datos no persiguen una distribución normal, se acepta la Ha.

En relación a la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados de las variables indicaron que el valor obtenido fue 0,000, lo cual es  $< 0,05$ . Esto confirma la



hipótesis alternativa (Ha) y la hipótesis nula (Ho) se descarta. En otras palabras, se concluye que la disposición de datos en ambas variables no sigue una repartición normal. En consecuencia, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para examinar las muestras no paramétricas en la hipótesis formulada y evaluar el nivel de correlación existente.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

Ho: No existe relación entre gestión familiar y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

Ha: Existe relación entre gestión familiar y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

##### Significancia

Sig. (0,000 > 0,05): se acepta la hipótesis nula.

Sig. (0,000 ≤ 0,05): se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 7.** Tabla cruzada para las variables Gestión familiar y Desempeño laboral

		V. Desempeño Laboral			
		2,00	3,00	Total	
V. Gestión Familiar	Regular	Recuento	316	29	345
		% del total	82,7%	7,6%	90,3%
	Bueno	Recuento	4	33	37
		% del total	1,0%	8,6%	9,7%
Total	Recuento	320	62	382	
	% del total	83,8%	16,2%	100,0%	

**Tabla 8.** Aplicación de Rho de Spearman: hipótesis general

		Desempeño		
		Gestión Familiar	Laboral	
Rho de Spearman	Gestión Familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Significancia	.	,000
		N	382	382
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	382	382

Fuente: SPSS V. 26

A partir del análisis realizado, fue posible ver el grado de correlación entre ambas variables. Con un valor de 0,589 para el coeficiente de correlación de Spearman, se puede concluir que hay una correlación positiva y considerable entre ambas las variables de estudio y el desempeño laboral en el emporio empresarial de Gamarra. Además, se evaluó el nivel de significancia, siendo  $0,000 \leq 0,05$ , es decir,  $< 0,05$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada en la investigación. A la vez, se comprueba que el % del cruce de ambas variables arroja un 82,7% confirmando así que la Gestión familiar repercutirá en Desempeño laboral en un nivel regular.

### Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre estructura y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

Ha: Existe relación entre estructura y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

### Significancia

Sig. ( $0,000 > 0,05$ ): se acepta la hipótesis nula.

Sig. ( $0,000 \leq 0,05$ ): se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 9.** Tabla cruzada para la dimensión Estructura y Desempeño laboral

			V. Desempeño Laboral		Total
			2,00	3,00	
Dimensión Estructura	Regular	Recuento	269	31	300
		% del total	70,4%	8,1%	78,5%
	Bueno	Recuento	51	31	82
		% del total	13,4%	8,1%	21,5%
Total	Recuento		320	62	382
	% del total		83,8%	16,2%	100,0%

Fuente: SPSS V. 26

**Tabla 10.** Tabla de correlación para la dimensión Estructura y Desempeño laboral

			Dimensión Estructura	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,306**
		Significancia	.	,000

	N	382	382
Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,306**	1,000
	Significancia	,000	.
	N	382	382

Fuente: SPSS V. 26

A partir del análisis realizado, fue posible ver el grado de correlación entre las dos variables. Con un valor de 0,306 para el coeficiente de correlación de Spearman, se puede concluir que hay una correlación positiva media entre ambas variables de estudio y el desempeño laboral en el emporio empresarial de Gamarra. Además, se evaluó el nivel de significancia, siendo  $0,000 \leq 0,05$ , es decir,  $< 0,05$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa planteada en la investigación y se desestima la hipótesis nula. A la vez, se comprueba que el % del cruce de ambas variables arroja un 70,4% confirmando así que la estructura repercutirá en Desempeño laboral del emporio comercial de Gamarra en un nivel regular.

### Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre fortalezas y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

Ha: Existe relación entre fortalezas y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

### Significancia

Sig. ( $0,000 > 0,05$ ): se acepta la hipótesis nula.

Sig. ( $0,000 \leq 0,05$ ): se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 11.** Tabla cruzada para la dimensión fortalezas y desempeño laboral

		V. Desempeño Laboral			
		2,00	3,00	Total	
Dimensión Fortalezas	Bajo	Recuento	6	0	6
		% del total	1,6%	0,0%	1,6%
	Regular	Recuento	269	27	296
		% del total	70,4%	7,1%	77,5%
	Alto	Recuento	45	35	80
		% del total	11,8%	9,2%	20,9%
Total	Recuento	320	62	382	
	% del total	83,8%	16,2%	100,0%	

Fuente: SPSS V. 26

**Tabla 12.** Tabla de correlación para la dimensión Fortalezas y Desempeño laboral

			Dimensión Fortalezas	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Fortalezas	Coeficiente de correlación	1,000	,381**
		Significancia	.	,000
		N	382	382
Variable Desempeño Laboral	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,381**	1,000
		Significancia	,000	.
		N	382	382

Fuente: SPSS V. 26

A partir del análisis realizado, fue posible ver el grado de correlación entre las dos variables. Con un valor de 0,381 para el coeficiente de correlación de Spearman, se puede concluir que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio y el desempeño laboral en el emporio empresarial de Gamarra. Además, se evaluó el nivel de significancia, siendo  $0,000 \leq 0,05$ , es decir,  $< 0,05$ , en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa planteada en la investigación y se desestima la hipótesis nula. A la vez, se comprueba que el % del cruce de ambas variables arroja un 70,4% confirmando así que las fortalezas repercutirán en Desempeño laboral del emporio comercial de Gamarra en un grado regular.

### Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre debilidades y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

Ha: Existe relación entre debilidades y desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.

### Significancia

Sig. (0,000 > 0,05): se acepta la hipótesis nula.

Sig. (0,000 ≤ 0,05): se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 13.** Tabla cruzada para la dimensión debilidades y desempeño laboral

			V. Desempeño Laboral		Total
			2,00	3,00	
Dimensión debilidades	Regular	Recuento	278	43	321

	% del total	72,8%	11,3%	84,0%
Alto	Recuento	42	19	61
	% del total	11,0%	5,0%	16,0%
Total	Recuento	320	62	382
	% del total	83,8%	16,2%	100,0%

Fuente: SPSS V. 26

**Tabla 14.** Tabla de correlación para la dimensión debilidades y desempeño laboral

			Dimensión debilidades	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión debilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,176**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	382	382
Variable Desempeño Laboral	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,176**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	382	382

Fuente: SPSS V. 26

A partir del análisis realizado, fue posible ver el grado de correlación entre las dos variables. Con un valor de 0,176 para el coeficiente de correlación de Spearman, concluyendo que una las debilidades repercutirán en el desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra. Además, se evaluó el nivel de significancia, siendo  $0,001 \leq 0,05$ , es decir, menor a 0.05, en consecuencia, se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa planteada en la investigación. A la vez, se comprueba que el % del cruce de ambas variables arroja un 72,8% confirmando así que las debilidades repercutirán en Desempeño laboral del emporio comercial de Gamarra en un nivel regular.

## DISCUSIÓN

En esta sección se presentan los hallazgos de la actual investigación que tuvo el siguiente título: Gestión Familiar y desempeño laboral en Gamarra. Para ello comenzaremos desde lo general a lo específico, tomando en cuenta el principal objetivo del presente estudio que fue establecer la relación que hay entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el comercio Comercial de Gamarra. De igual modo se tomó en cuenta la hipótesis general, determinando que se acepta, dado que se consiguió el nivel de significancia de 0.000 inferior a 0.05, señalando que hay relación entre ambas variables, se desestima la  $H_0$  y se aprueba la  $H_a$  planteada en la investigación. Según el Rho de Spearman tiene un nivel de correlación de 0,589, lo cual muestra que se halla una correlación positiva y considerable entre las variables de estudio. Este resultado es consistente con la teoría elegida para la primera variable según Casillas et al (2014). La gestión familiar señala a la influencia de la familia en la estrategia empresarial, la presencia familiar en la gestión y la proporción de integrantes de la familia en el equipo que dirige la empresa. Por ello se relaciona el desempeño laboral, tal como lo define nuestro segundo teórico Chiavenato (2007) Es el cumplimiento del colaborador de acuerdo a los requerimientos de su trabajo, mostrar sus habilidades al hacerlo y trabajar hacia los propósitos de la organización.

Con relación a los trabajos anteriores como Capto (2019) quien realizó una investigación en el distrito de La Victoria y determinó como objetivo principal determinar la relación que hay entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización logrando comprobar que, si hay una relación positiva considerable entre ambas variables, por medio del Rho de Spearman de 0,61 con un grado de Sig. De 0,000. Según los resultados del estudio, el nivel de gestión familiar fue alto con un 73,33% y medio con un 25,71%. Este resultado indica que la gestión familiar tiene un impacto significativo en el desempeño del trabajador. Javier (2022) considera que se

torna una situación difícil dado que la gestión de la empresa familiar y la propiedad recaen en una misma familia, se plantea una situación compleja que exige la separación de funciones para consentir la toma de decisiones en el mejor interés de la empresa. La gestión estratégica del dueño debe contener prácticas y actitudes de trabajo que posean motivación intrínseca en sus empleados, brindando una buena oportunidad para el progreso de la organización. En el caso de la galería Guizado del emporio Gamarra, el autor sugiere tener en cuenta el contratar profesionales independientes que con base en su conocimiento y experiencia contribuyan a la creación de valor para las empresas textiles de origen familiares. Si las empresas optan por no considerar la primera sugerencia, recomienda dar capacitación a los integrantes de la familia en temas vinculados con las finanzas para el mejor funcionamiento del día a día del negocio.

Tamay (2017) En su investigación encontró que el personal administrativo carecía de motivación para realizar tareas y no lograba cumplir con eficacia las funciones que le correspondían, perjudicando así a los clientes. Los perfiles de la mayoría de las personas no se corresponden con el desempeño del trabajo a su cargo, insuficiente selección y contratación de personal, e insuficiente evaluación. Por lo que recomienda formar ejecutivos en calidad y administración, gestión por procesos, cultura organizacional. Además de esto, los empleados y trabajadores comunes deben adoptar buenas prácticas de gestión para brindar un mejor servicio al cliente. De igual modo, indica que se debe implementar y realizar talleres de desarrollo personal y autoestima, ya que si un trabajador se siente bien consigo mismo, se desempeñará mejor en su trabajo. De la cruz (2022) indica que mientras que si existe una buena gestión administrativa existirá también un mejor desempeño laboral, mayor motivación, mejor ambiente laboral, mayor capacidad laboral para los trabajadores.

Meza (2016) en su averiguación donde estudió la gestión de las empresas familiares y su influencia con los conflictos laborales, Con un valor de p de 0.02, pudo concluir que existe una relación positiva moderada luego de obtener resultados que mostraron que el 96 por ciento de los encuestados ven a la gestión empresarial familiar como un factor de influencia significativa en los

conflictos laborales. Un 96% considera que los conflictos laborales están significativamente influenciados por la gestión de la empresa familiar, a través del p valor =0.02 determinó la existencia de una relación positiva determino que existe una influencia significativa, de igual modo, obtuvo un diagnóstico negativo para el manejo del liderazgo, la estructura organizacional y el vínculo afectivo de las empresas de origen familiar. Al identificar los factores que contribuyen a estos conflictos, como la falta de el liderazgo restringido, estructura organizacional y un vínculo emocional dañado, pudieron determinar que estos factores tienen un impacto negativo significativo en los conflictos laborales. Por su parte, Aira (2016) llegó a la conclusión de que el personal valoraba la unidad familiar y el cariño porque fomentaban relaciones laborales positivas entre los miembros de la familia.

Respecto al objetivo específico uno se estableció establecer la relación que hay entre la estructura y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, tenemos la primera hipótesis específica que es la relación entre la estructura y el desempeño laboral, para lo cual como resultado obtuvimos un nivel de sig. de  $0,000 \leq 0,05$ , es decir, se desestima la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna planteada en la investigación, como resultado de Spearman se obtuvo un valor de correlación de 0,306, aseverando que hay una correlación positiva media entre estructura organizacional y desempeño laboral del emporio comercial de Gamarra. Confirmando con Quejada (2016) se refiere a la forma en que se ordena y se establecen los roles y las relaciones dentro de una empresa que es propiedad y está controlada por miembros de una misma familia.

Los resultados coinciden con la investigación de Venero (2017) Cuya investigación tiene como propósito conocer cómo se vinculan la estructura organizacional y el desempeño laboral, donde obtuvo como resultado un grado de significancia es ,000 por lo que se resuelve que la prueba es normal y una correlación de 0.919 entre ambas variables. En base a estos hallazgos, consideró que la estructura organizacional tiene fallas en áreas como el rango de control, el tamaño y forma de la empresa, el número de categorías en la jerarquía, distribución de puestos jerárquicamente, la relación entre tamaños



de unidades, la especialidad de funciones, la concentración y descentralización de la toma de decisiones, el aspecto normativo y el nivel de interrelación entre los distintos subsistemas. Para poder superar dicho problema sigue que el área administrativa este capacitada en dichos temas.

Respecto al objetivo específico dos se estableció determinar la relación que existe entre las fortalezas y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023, tenemos la segunda hipótesis específica que es la relación entre las fortalezas y el desempeño laboral, para lo cual como resultado obtuvimos un nivel de sig.  $0,000 \leq 0,05$  es decir, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna planteada en la investigación, como resultado de Spearman se obtuvo una estimación de 0,381, aseverando que existe una correlación positiva media entre fortalezas y desempeño laboral del emporio comercial de Gamarra. Confirmando con Casillas, et al. (2014) son aspectos propios de los humanos, que son trasladados externamente del perímetro personal hacia la empresa que de ser aprovechadas en forma responsable favorecen a la empresa.

Los resultado concuerdan con el estudio de Quineche (2020) quien en su investigación tuvo como meta principal analizar la relación que existe entre la fortaleza emocional y desempeño laboral, obteniendo como consecuencia una correlación de 0.656 que permite indicar que existe una relación positiva media y un nivel de Sig. de  $0.000 < 0.05$  revelando que es significativa la relación entre ambos, ya que debemos fomentar el manejo de las emociones para poder manejar las situaciones desafiantes propias del ámbito laboral si queremos tener un mejor desempeño laboral. Indica también que la Evaluación de desempeño es una etapa donde se obtiene información que ayuda a evaluar el acatamiento y la calidad de las actividades que realizan los colaboradores, mostrando a través de ellas sus fortaleza y oportunidades de mejora para así potenciar su desempeño, obteniendo favorables resultados para la empresa.

Respecto objetivo específico tres se estableció determinar la relación que existe entre las debilidades y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023, tenemos la tercera hipótesis específica que es la

relación entre las debilidades y el desempeño laboral, para lo cual como resultado obtuvimos un nivel de significancia  $0,001 \leq 0,05$  es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$  planteada en la investigación, según Spearman el estadígrafo se obtuvo un valor de 0,176, aseverando que existe una correlación positiva media entre debilidades y desempeño laboral del emporio comercial de Gamarra se observa que del 100% de la población, el 84.03% consideraron que los niveles de debilidades son de nivel regular y el 15.97% considera que es alto. Confirmado con Frances (2001) Las debilidades son rasgos del negocio que hacen que sea difícil o imposible aprovechar las oportunidades o frustrar las amenazas. (p.98)

Los resultados concuerdan con la investigación de Capto (2019) en su investigación enfatiza que las empresas de origen familiar cuentan con fortalezas y debilidades, como fortaleza destaca la responsabilidad por parte de los integrantes de familia hacia la organización ya que su principal motivación son los lazos familiares que los unen. Además de sus fortalezas, la gestión familiar también debe atender sus debilidades y amenazas, las cuales perjudican la gestión familiar de la organización si no son reconocidas, abordadas y atendidas adecuadamente, obtuvo como los resultados de su investigación los niveles de debilidad: el nivel alto es del 33.33%, el nivel medio es del 65.71% y nivel bajo es del 0.95% de acuerdo al personal del Consorcio. Por lo que sugiere a los gerentes que trabajen en reconocer e identificar las fortalezas y debilidades que tienen como empresa familiar para optimizar aún más la gestión familiar y, en consecuencia, la productividad de los empleados en las diversas áreas del Consorcio.

## V. CONCLUSIONES

Según los hallazgos obtenidos y el objetivo general, se presentan las siguientes conclusiones. Se comprobó la relación que hay entre gestión familiar y desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra. Respecto a la hipótesis general, las variables están relacionadas, lo que apoya la hipótesis general, con una significancia de 0,05 por lo cual se admitió la Ha. El análisis de Spearman reveló una correlación de 0,589 y una correlación positiva considerable instituyendo la relación entre la gestión familiar y el desempeño laboral. Con ello se llegó a la conclusión la gestión familiar es considerada significativa para el desempeño laboral de los colaboradores.

Con relación al objetivo específico uno, se estableció que la estructura organizacional se relaciona con el desempeño organizacional. Se concluyó, mediante un coeficiente de correlación de Spearman de 0.381 aseverando que hay una correlación positiva media entre la dimensión y variable, concluyendo que las fortalezas repercuten en el desempeño laboral en el emporio comercial.

Para el objetivo específico dos, se determinó la relación entre las fortalezas y desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra. En relación a la hipótesis específica dos, existe una relación entre debilidades y desempeño laboral, esto se demostró por el coeficiente de Spearman donde consiguió un valor de 0,381, lo cual revela que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio, concluyendo que las debilidades repercuten en el desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra. Además, se evaluó la significancia, siendo  $0,001 \leq 0,05$ , es decir, menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa trazada en la investigación.

Por último, objetivo específico tres, se estableció la relación debilidades y desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra. En relación a la tercera hipótesis específica, hay una relación entre debilidades y desempeño

laboral, esto se demostró por el coeficiente de correlación de Spearman donde obtuvo un valor de 0,176, lo cual indica que existe una correlación positiva media entre las variables de estudio, concluyendo que las debilidades repercuten en el desempeño laboral en el comercio de Gamarra. Además, se evaluó la significancia, siendo  $0,001 \leq 0,05$ , es decir, menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa trazada en la averiguación.

## VI. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda a los directivos que se enfoquen en reconocer e identificar tanto las fortalezas como las debilidades de la entidad familiar. Esto tiene como objetivo mejorar aún más la gestión familiar y, como resultado, el desempeño laboral de los trabajadores en todas las áreas de la organización de las diversas empresas del emporio comercial de Gamarra.

En segundo lugar, en referencia a la estructura organizacional y el desempeño laboral se recomienda a las empresas familiares que capacite al personal que labora para que sean capaces detectar las fallas que hay dentro de la estructura organizacional. Los problemas que surgen mayormente se dan por la falta de separación de roles y responsabilidades, profesionalización en la gestión, implementar sistemas que ayuden a medir el correcto desempeño de los colaboradores.

En tercer lugar, con respecto a las fortalezas y el desempeño laboral, se recomienda a las empresas fomentar una cultura de apoyo emocional y comunicación abierta en la empresa familiar, proporcionando recursos de bienestar emocional, fomentando la resolución constructiva de conflictos y establecer fronteras entre las responsabilidades laborales y las actividades de la vida personal. Reconociendo y celebrando los logros, y brindar oportunidades de desarrollo personal para fortalecer la fortaleza emocional y perfeccionar el desempeño laboral de los colaboradores.

En cuarto lugar, respecto a las debilidades y desempeño laboral, se sugiere promover una cultura basada en la transparencia y el mérito, estableciendo políticas claras que aborden el nepotismo y fomenten la profesionalización. Brindar capacitación en habilidades emocionales y establecer un proceso de mediación para abordar los conflictos emocionales. Implementar un programa de desarrollo profesional y evaluación del desempeño justos y transparentes.

## REFERENCIAS

- Aira, M. (2016). La sucesión exitosa en las empresas familiares. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11(33),82-104. ISSN: 1856-1594. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70945573005>
- Álvarez Risco, A. (2020). *Objetivos de investigación*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10829>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Babativa Novoa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina, 2017. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544>
- Carhuancho M., I., Sicheri M., L., Nolazco L., F., Guerrero B., M. y Casana K., (2019). *Metodología para la investigación holística*. Editorial UIDE. Primera edición: agosto 2019. ISBN 978-9942-36-316-9. Universidad Internacional del Ecuador. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n02/20410227.html>
- Casillas, J. Diaz, C. Rus, S. y Vásquez, A. (2014). *La gestión de la empresa familiar. Conceptos, casos y soluciones*. Segunda edición. Madrid – España. Ediciones Paraninfo, SA.
- Catpo Alvarado, L. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43435>
- Chiavenato, I. (2007). *“Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones”*. Mc Graw Hill, Octava Edición.
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). *Universo, población y muestra*. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). *Niveles de investigación*. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/17>

- De la Cruz M., M., Alarcón A., C. (2022). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de las Concesiones Mineras de la Provincia de Chanchamayo 2021. Universidad Peruana los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4209>
- Eae Business School. (junio 2018). Empresa familiar, emprendimiento e intraemprendimiento. Recuperado de: <https://www.aref.es/sites/>
- El peruano. (25 de julio del 2019). 80% de empresas son familiares. Elperuano.pe. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/81789-80-de-empresas-son->
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. Revista de Educación, 16(1), 122-139.
- Escudero-Sánchez, C., Cortez-Suarez, L., (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Machala: Universidad Técnica de Machala. Colección REDES 2018. Primera edición en español, 2018. ISBN: 978-9942-24-092-7. <https://universoabierto.org/2020/10/01/tecnicas-y-metodos-cualitativos-para-la-investigacion-cientifica/>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Espí-ritu Emprendedor TES, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Francés, A. (2001). Estrategia para la empresa en América Latina.
- García A., E. (2016). La interfaz familia-trabajo: el efecto del enriquecimiento de rol sobre la intención de abandono de los trabajadores a través de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Universidad de Vigo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=124418>
- Guerrero R., M. (2018) ¿Qué es la investigación en ciencias básicas e ingenierías? Instrumentos de investigación. Universidad Tecnocientífica del Pacífico S.C. ISBN: 978-607-9488-64-2.

<https://tecnocientifica.com.mx/libros/Instrumentos-de-investigaci%C3%B3n-1.pdf>

Gómez D., A. (2018) ¿Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico? Fundación para la investigación social avanzada. Serie: Muestreo Estadístico.<https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>

Gómez, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos. Quinta edición. Madrid – España. Pearson educación S.A.

Gordillo, R. C., Mayo, N. C., Lara, G. G., & Gigante, S. V. (2010). Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1090813>

Hernández Mendoza, S., & Duana Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Javier V., S. (2022). Gestión estratégica para optimizar las decisiones gerenciales en las empresas familiares textiles - caso Galería Guizado Emporio Comercial de Gamarra, Lima-Perú, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6314>

López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 1ª edición. Edición digital: <https://ddd.uab.cat/record/129382>

Mercedes, R. A. (2017). Influencia de la gestión de la innovación en el desempeño empresarial de la empresa familiar: aplicación al sector impresor en Colombia. Universidad CEU San Pablo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=171329>



- Meza Abanto, C. V. (2016). Influencia de la gestión de la empresa familiar en los conflictos laborales de empresas de capacitación en el sector minería, Cajamarca, 2016. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/126>
- Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. Revista de La Universidad Autónoma, 1, 1-89.
- Ochoa Sangrador C, Molina Arias M. (2018) Estadística. Tipos de variables. Escalas de medida. Evid Pediatr. 2018; 14:29. ISSN: 1885-7388.<http://www.evidenciasenpediatria.es/EnlaceArticulo?ref=2018;14:29>.
- Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39), 159-188.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Posso P., R. y Lorenzo B., E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. Revista Educare UPEL-IPB. Vol. 24 N° 3. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Quejada Pérez, R. F., y Ávila Gutiérrez, J. N. (2016). Empresas familiares: conceptos, teorías y estructuras. Revista Escuela de Administración de Negocios, (81), 149–158. <https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1555>
- Quineche Paredes, M. K. (2020). Influencia del coaching organizacional en el desempeño laboral de los asesores de negocios de Mibanco agencia Chimbote Matriz, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64927>

- Ramírez, L. (2020) Conoce 4 técnicas de investigación que son ideales para universitarios. Universidad La Concordia. <https://www.universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-investigacion>
- Ramírez, R.; Abreu, J. & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena* 3 (1):143-185.
- Rivero, O. F. M., & Gross, G. A. U. (2016). Análisis FODA: Un enfoque pragmático. *Pueblo Continente*, 27(1), 309-315.
- Tamay R., J. R. (2017). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica “Los ángeles de Chimbote”, Chiclayo 2015. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4141>
- Velasco, L. (2017) “Gestión empresarial de empresas familiares en la ciudad de Abancay - 2017”. Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2287>
- Venero Ricalde, M. V. (2017). Desempeño laboral y clima organizacional de la Empresa Helicentro Perú S.A.C., Callao 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23087>
- Zapata-Cantu, L., Sanguino, R., Barroso, A., Nicola, L. (2023). Family Business Adapting a New Digital-Based Economy: Opportunities and Challenges for Future Research. *J Knowl Econ* 14, 408–425. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00871-1>

## ANEXOS

- Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables
- Anexo 2. Instrumento de recolección de datos
- Anexo 3. Matriz Evaluación por juicio de expertos
- Anexo 4. Resultado de similitud del programa turnitin
- Anexo 5. Cálculo de muestra
- Anexo 6. Coeficiente de correlación (grado de relación)
- Anexo 7. Matriz de Validación de Expertos
- Anexo 8. Tabla rango de fiabilidad
- Anexo 9. Fiabilidad de la variable Gestión Familiar
- Anexo 10. Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

## Anexo 1. Tabla de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN FAMILIAR	<p>“Es la presencia de familiares en la gestión, proporción de familiares en el equipo directivo e influencia de la familia en la estrategia empresarial”</p> <p>Casillas et al (2014)</p>	<p>Se define operacionalmente a la gestión familiar mediante la aplicación de un cuestionario con 18 preguntas a las empresas del emporio comercial de Gamarra. Para el análisis de esta variable se ha considerado tres dimensiones: estructura, fortalezas y debilidades.</p>	Estructura	Familia	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Propiedad	
				Gestión	
			Fortalezas	Lealtad y orgullo	
				Compromiso	
				Comunicación	
			Debilidades	Nepotismo	
				No profesionalización	
				Conflictos emocionales	
DESEMPEÑO LABORAL	<p>“El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones”</p> <p>Chiavenato (2007, p.236)</p>	<p>Se define operacionalmente desempeño laboral mediante la aplicación de un cuestionario con 18 preguntas a las empresas del emporio comercial de Gamarra. Para el análisis de esta variable se ha considerado tres dimensiones: competencias laborales, motivación laboral, factores contextuales.</p>	Competencias laborales	Conocimientos	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Habilidades	
				Capacidades	
			Motivación laboral	Salarios	
				Premios e incentivos	
				Capacitación	
			Factores contextuales	Calidad de suministros	
				Calidad de supervisión	
				Calidad de coordinación	

### Anexo. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión Familiar y desempeño laboral en el Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023							
AUTOR: GARCÍA PINTO, JENNIFER ADELMA							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: GESTIÓN FAMILIAR				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.	La gestión familiar se relaciona con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
			Estructura	Familia	Del 1 al 6	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto (66-99)  Medio (42-65)  Bajo(18-41)
				Propiedad			
				Gestión			
			Fortalezas	Lealtad y orgullo	Del 7 al 12		
				Compromiso			
				Comunicación			
			Debilidades	Nepotismo	Del 13 al 18		
				No profesionalización			
Conflictos emocionales							
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.	La estructura se relaciona con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
			Competencias laborales	Conocimientos	Del 19 al 24	Ordinal Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Alto (66-99)  Medio (42-65)
				Habilidades			
Capacidades							
				Salarios	Del 25 al 30		

<p>¿Cuál es la relación que existe entre las fortalezas y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y la motivación laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.</p>	<p>Las fortalezas se relacionan con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023.</p>	<p>Motivación laboral</p>	<p>Premios e incentivos</p>			<p>Bajo (18-41)</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las debilidades y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la de empresas familiares y los factores contextuales en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023</p>	<p>Las debilidades se relacionan con el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023</p>	<p>Factores contextuales</p>	<p>Calidad de suministros</p>	<p>Del 31 al 36</p>		
<p>Calidad de supervisión</p>	<p>Calidad de coordinación</p>						

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

Estimado participante,

Esta es un estudio de investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos teniendo como objetivo de estudio Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. Está de acuerdo de responder y así participar en el cuestionario de encuesta con la finalidad de otorgar información beneficiosa y así contribuir en el proyecto de investigación.

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable gestión familiar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una **X** según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

5	=	Siempre
4	=	Casi siempre
3	=	A veces
2	=	Casi nunca
1	=	Nunca

CUESTIONARIO		LIKERT				
VARIABLE: GESTIÓN FAMILIAR		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA						
1	¿Cree que dentro de la empresa familiar usted genera beneficio laboral?					
2	¿Cree que el vínculo familiar facilita una gestión empresarial eficiente?					
3	¿Considera esencial que los propietarios de la empresa posean competencias laborales?					
4	¿La gestión empresarial a cargo de los socios garantiza la motivación laboral?					
5	¿Considera usted que en la gestión de empresas familiares de su empresa hay un correcto desempeño laboral?					
6	¿Considera que una gestión óptima conduce a la efectividad laboral de los empleados?					
DIMENSIÓN: FORTALEZAS						
7	¿Considera usted que el orgullo sano genera beneficio a la gestión familiar de la empresa?					
8	¿Considera usted que la lealtad contribuye a mejorar el desempeño laboral?					
9	¿Es evidente el compromiso en la gestión familiar de la empresa?					
10	¿Considera usted que se muestra compromiso en proporcionar los factores contextuales necesarios para el correcto desempeño?					
11	¿Opina usted que una comunicación adecuada contribuye a mejorar la gestión familiar de su empresa?					
12	¿Considera usted que una comunicación fluida promueve el desempeño laboral de los trabajadores?					
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN						
13	¿Considera usted que el nepotismo tiene mayor influencia que las competencias laborales de los trabajadores?					
14	¿Cree usted que el nepotismo ha restringido su crecimiento laboral dentro de la empresa?					
15	¿Cree usted que la falta de profesionales afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores?					
16	¿Cree usted que hay proporción entre la profesionalización y las motivaciones laborales en los trabajadores de su empresa?					
17	¿Cree usted que hay interferencias emocionales en la gestión familiar de su empresa?					
18	¿Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores?					

## CUESTIONARIO

Estimado participante,

Esta es un estudio de investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, los datos recopilados son anónimos teniendo como objetivo de estudio Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral en el emporio Comercial de Gamarra, La Victoria 2023. Está de acuerdo de responder y así participar en el cuestionario de encuesta con la finalidad de otorgar información beneficiosa y así contribuir en el proyecto de investigación.

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable desempeño laboral. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una **X** según corresponda.

Recuerda marcar sólo una alternativa.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

5	=	Siempre
4	=	Casi siempre
3	=	A veces
2	=	Casi nunca
1	=	Nunca

CUESTIONARIO		LIKERT				
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA</b>						
19	¿Considera usted que el área de gestión de la empresa tiene los conocimientos requeridos para su desempeño?					
20	¿Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto?					
21	¿Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa?					
22	¿En qué nivel considera que sus habilidades personales ayudan a la gestión de la empresa?					
23	¿Considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en la gestión familiar de la empresa?					
24	¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en el desempeño laboral de sus colaboradores?					
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>						
25	¿Cree que los salarios recibidos afectan en las deficiencias de la gestión de la empresa familiar?					
26	¿Considera usted que los salarios están acordes con el desempeño laboral de los trabajadores?					
27	¿Considera usted que todos los colaboradores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa?					
28	¿Considera que los premios e incentivos son importantes para un correcto desempeño laboral de los trabajadores?					
29	¿Considera usted que la capacitación es importante para el correcto desempeño laboral de los colaboradores?					
30	¿Considera usted que existen profesionales capacitados en la gestión de empresas familiares?					
<b>DIMENSIÓN 3: FACTORES CONTEXTUALES</b>						
31	¿Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral?					
32	¿Cree usted que la gestión familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral?					
33	¿Considera usted que su jefe tiene las fortalezas requeridas para su desempeño?					
34	¿Considera usted que su jefe sabe afrontar las debilidades de la gestión familiar de la empresa?					
35	¿Considera usted que la gestión familiar de la empresa cuenta una buena coordinación?					
36	¿Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral?					



### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión familiar y desempeño laboral en el Emporio Comercial de Gamarra, año 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Carlos Aurelio Espinoza Agurto	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <b>X</b> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	García Pinto, Jennifer Adelma
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Emporio Comercial de Gamarra
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión Familiar**

“Es la presencia de familiares en la gestión, proporción de familiares en el equipo directivo e influencia de la familia en la estrategia empresarial” (Casillas et al, 2014, como se citó en Capto, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Familiar	Estructura	Se refiere a la forma en que se organiza y se establecen los roles y las relaciones dentro de una empresa que es propiedad y está controlada por miembros de una misma familia (Quejada, 2016).
	Fortalezas	Son aspectos propios de las personas, los cuales son trasladados fuera del ámbito personal hacia la empresa que de ser aplicadas en forma responsable benefician a la empresa. Casillas, et al. (2014)
	Debilidades	Las debilidades son características de la empresa que dificultan o impiden aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas. Frances (2001, p.98)

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones. Chiavenato (2007, p.236)

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Competencias laborales	Las competencias son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa (Chiavenato, 2007)
	Motivación Laboral	La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004)
	Factores contextuales	Los Factores contextuales o los llamados factores del sistema que vienen a ser las particularidades de las entidades que puedan impactar de forma positiva o negativa en el rendimiento Gómez, Balkin y Cardy (2016)



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión familiar y desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra, La Victoria 2023” elaborado por García Pinto, Jennifer Adelmá en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión Familiar

- Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Familia</b>					
¿Cree que dentro de la empresa familiar usted genera beneficio laboral?	1	4	4	4	
¿Cree que el vínculo familiar facilita una gestión empresarial eficiente?	2	4	4	4	
<b>Indicador: Propiedad</b>					
¿Considera esencial que los propietarios de la empresa posean competencias laborales?	3	4	4	4	
¿La gestión empresarial a cargo de los socios garantiza la motivación laboral?	4	4	4	4	
<b>Indicador: Gestión</b>					
¿Considera usted que en la gestión de empresas familiares de su empresa hay un correcto desempeño laboral?	5	4	4	4	
¿Considera que una gestión óptima conduce a la efectividad laboral de los empleados?	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Fortalezas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Lealtad y Orgullo</b>					
¿Considera usted que el orgullo sano genera beneficio a la gestión familiar de la empresa?	7	4	4	4	
¿Considera usted que la lealtad contribuye a mejorar el desempeño laboral?	8	4	4	4	
<b>Indicador: Compromiso</b>					
¿Es evidente el compromiso en la gestión familiar de la empresa?	9	4	4	4	
¿Considera usted que se muestra compromiso en proporcionar los factores contextuales necesarios para el correcto desempeño?	10	4	4	4	
<b>Indicador: Comunicación</b>					
¿Opina usted que una comunicación adecuada contribuye a mejorar la gestión familiar de su empresa?	11	4	4	4	
¿Considera usted que una comunicación fluida promueve el desempeño laboral de los trabajadores?	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Debilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Nepotismo</b>					
¿Considera usted que el nepotismo tiene mayor influencia que las competencias laborales de los trabajadores?	13	4	4	4	
¿Cree usted que el nepotismo ha restringido su crecimiento laboral dentro de la dentro de la empresa?	14	4	4	4	
<b>Indicador: No profesionalización</b>					
¿Cree usted que la falta de profesionales afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores?	15	4	4	4	
¿Cree usted que hay proporción entre la profesionalización y las motivaciones laborales en los trabajadores de su empresa?	16	4	4	4	
<b>Indicador: Conflictos emocionales</b>					
¿Cree usted que hay interferencias emocionales en la gestión familiar de su empresa?	17	4	4	4	
¿Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores?	18	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Competencias laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Conocimientos</b>					
¿Considera usted que el área de gestión de la empresa tiene los conocimientos requeridos para su desempeño?	19	4	4	4	
¿Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto?	20	4	4	4	
<b>Indicador: Habilidades</b>					
¿Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa?	21	4	4	4	
¿En qué nivel considera que sus habilidades personales ayudan a la gestión de la empresa?	22	4	4	4	
<b>Indicador: Capacidades</b>					
¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en la gestión familiar de la empresa?	23	4	4	4	
¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en el desempeño laboral de sus colaboradores?	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Salarios</b>					
¿Cree que los salarios recibidos afectan en las deficiencias de la gestión de la empresa familiar?	25	4	4	4	
¿Considera usted que los salarios están acordes con el desempeño laboral de los trabajadores?	26	4	4	4	
<b>Indicador: Premios e incentivos</b>					
¿Considera usted que todos los colaboradores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa?	27	4	4	4	
¿Considera que los premios e incentivos son importantes para un correcto desempeño laboral de los trabajadores?	28	4	4	4	
<b>Indicador: Capacitación</b>					
¿Considera usted que la capacitación es importante para el correcto desempeño laboral de los colaboradores?	29	4	4	4	

¿Considera usted que existen profesionales capacitados en la gestión de empresas familiares?	30	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

• Tercera dimensión: Factores Contextuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Calidad de suministros</b>					
¿Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral?	31	4	4	4	
¿Cree usted que la gestión familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral?	32	4	4	4	
<b>Indicador: Calidad de supervisión</b>					
¿Considera usted que su jefe tiene las fortalezas requeridas para su desempeño?	33	4	4	4	
¿Considera usted que su jefe sabe afrontar las debilidades de la gestión familiar de la empresa?	34	4	4	4	
<b>Indicador: Calidad de coordinación</b>					
¿Considera usted que la gestión familiar de la empresa cuenta una buena coordinación?	35	4	4	4	
¿Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral?	36	4	4	4	



.....  
 Dr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto  
 DNI N° 08283815

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Gestión familiar y desempeño laboral en el Emporio Comercial de Gamarra, año 2023**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Pablo Ramon Carrasco Pintado	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( <b>X</b> )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública / Gestión Empresarial	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <b>X</b> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	García Pinto, Jennifer Adelma
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Emporio Comercial de Gamarra
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>





#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión Familiar**

“Es la presencia de familiares en la gestión, proporción de familiares en el equipo directivo e influencia de la familia en la estrategia empresarial” (Casillas et al, 2014, como se citó en Capto, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Familiar	Estructura	Se refiere a la forma en que se organiza y se establecen los roles y las relaciones dentro de una empresa que es propiedad y está controlada por miembros de una misma familia (Quejada, 2016).
	Fortalezas	Son aspectos propios de las personas, los cuales son trasladados fuera del ámbito personal hacia la empresa que de ser aplicadas en forma responsable benefician a la empresa. Casillas, et al. (2014)
	Debilidades	Las debilidades son características de la empresa que dificultan o impiden aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas. Frances (2001, p.98)

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones. Chiavenato (2007, p.236)

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Competencias laborales	Las competencias son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa (Chiavenato, 2007)
	Motivación Laboral	La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004)
	Factores contextuales	Los Factores contextuales o los llamados factores del sistema que vienen a ser las particularidades de las entidades que puedan impactar de forma positiva o negativa en el rendimiento Gómez, Balkin y Cardy (2016)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión familiar y desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra, La Victoria 2023" elaborado por García Pinto, Jennifer Adelma en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión Familiar

- Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Familia</b>					
¿Cree que dentro de la empresa familiar usted genera beneficio laboral?	1	4	4	4	
¿Cree que el vínculo familiar facilita una gestión empresarial eficiente?	2	4	4	4	
<b>Indicador: Propiedad</b>					
¿Considera esencial que los propietarios de la empresa posean competencias laborales?	3	4	4	4	
¿La gestión empresarial a cargo de los socios garantiza la motivación laboral?	4	4	4	4	
<b>Indicador: Gestión</b>					
¿Considera usted que en la gestión de empresas familiares de su empresa hay un correcto desempeño laboral?	5	4	4	4	
¿Considera que una gestión óptima conduce a la efectividad laboral de los empleados?	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Fortalezas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Lealtad y Orgullo</b>					
¿Considera usted que el orgullo sano genera beneficio a la gestión familiar de la empresa?	7	4	4	4	
¿Considera usted que la lealtad contribuye a mejorar el desempeño laboral?	8	4	4	4	
<b>Indicador: Compromiso</b>					
¿Es evidente el compromiso en la gestión familiar de la empresa?	9	4	4	4	
¿Considera usted que se muestra compromiso en proporcionar los factores contextuales necesarios para el correcto desempeño?	10	4	4	4	
<b>Indicador: Comunicación</b>					
¿Opina usted que una comunicación adecuada contribuye a mejorar la gestión familiar de su empresa?	11	4	4	4	
¿Considera usted que una comunicación fluida promueve el desempeño laboral de los trabajadores?	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Debilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Nepotismo</b>					
¿Considera usted que el nepotismo tiene mayor influencia que las competencias laborales de los trabajadores?	13	4	4	4	
¿Cree usted que el nepotismo ha restringido su crecimiento laboral dentro de la dentro de la empresa?	14	4	4	4	
<b>Indicador: No profesionalización</b>					
¿Cree usted que la falta de profesionales afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores?	15	4	4	4	
¿Cree usted que hay proporción entre la profesionalización y las motivaciones laborales en los trabajadores de su empresa?	16	4	4	4	
<b>Indicador: Conflictos emocionales</b>					
¿Cree usted que hay interferencias emocionales en la gestión familiar de su empresa?	17	4	4	4	
¿Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores?	18	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Competencias laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Conocimientos</b>					
¿Considera usted que el área de gestión de la empresa tiene los conocimientos requeridos para su desempeño?	19	4	4	4	
¿Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto?	20	4	4	4	
<b>Indicador: Habilidades</b>					
¿Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa?	21	4	4	4	
¿En qué nivel considera que sus habilidades personales ayudan a la gestión de la empresa?	22	4	4	4	
<b>Indicador: Capacidades</b>					
¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en la gestión familiar de la empresa?	23	4	4	4	
¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en el desempeño laboral de sus colaboradores?	24	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Salarios</b>					
¿Cree que los salarios recibidos afectan en las deficiencias de la gestión de la empresa familiar?	25	4	4	4	
¿Considera usted que los salarios están acordes con el desempeño laboral de los trabajadores?	26	4	4	4	
<b>Indicador: Premios e incentivos</b>					
¿Considera usted que todos los colaboradores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa?	27	4	4	4	
¿Considera que los premios e incentivos son importantes para un correcto desempeño laboral de los trabajadores?	28	4	4	4	
<b>Indicador: Capacitación</b>					
¿Considera usted que la capacitación es importante para el correcto desempeño laboral de los colaboradores?	29	4	4	4	

¿Considera usted que existen profesionales capacitados en la gestión de empresas familiares?	30	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

• Tercera dimensión: Factores Contextuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Calidad de suministros</b>					
¿Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral?	31	4	4	4	
¿Cree usted que la gestión familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral?	32	4	4	4	
<b>Indicador: Calidad de supervisión</b>					
¿Considera usted que su jefe tiene las fortalezas requeridas para su desempeño?	33	4	4	4	
¿Considera usted que su jefe sabe afrontar las debilidades de la gestión familiar de la empresa?	34	4	4	4	
<b>Indicador: Calidad de coordinación</b>					
¿Considera usted que la gestión familiar de la empresa cuenta una buena coordinación?	35	4	4	4	
¿Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral?	36	4	4	4	

  
 DNI N° 25747772

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión familiar y desempeño laboral en el Emporio Comercial de Gamarra, año 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Carlos Alberto Sarango Seminario	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	García Pinto, Jennifer Adelma
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Emporio Comercial de Gamarra
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, 9 indicadores y 18 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>



#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión Familiar**

“Es la presencia de familiares en la gestión, proporción de familiares en el equipo directivo e influencia de la familia en la estrategia empresarial” (Casillas et al, 2014, como se citó en Capto, 2020)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Familiar	Estructura	Se refiere a la forma en que se organiza y se establecen los roles y las relaciones dentro de una empresa que es propiedad y está controlada por miembros de una misma familia (Quejada, 2016).
	Fortalezas	Son aspectos propios de las personas, los cuales son trasladados fuera del ámbito personal hacia la empresa que de ser aplicadas en forma responsable benefician a la empresa. Casillas, et al. (2014)
	Debilidades	Las debilidades son características de la empresa que dificultan o impiden aprovechar las oportunidades o contrarrestar las amenazas. Frances (2001, p.98)

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones. Chiavenato (2007, p.236)

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Competencias laborales	Las competencias son aquellas cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que definan el desempeño de las personas. Todo trabajador debe poseer un conjunto de competencias básicas para desarrollar sus actividades en la empresa (Chiavenato, 2007)
	Motivación Laboral	La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004)
	Factores contextuales	Los Factores contextuales o los llamados factores del sistema que vienen a ser las particularidades de las entidades que puedan impactar de forma positiva o negativa en el rendimiento Gómez, Balkin y Cardy (2016)



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión familiar y desempeño laboral en el emporio comercial de Gamarra, La Victoria 2023" elaborado por García Pinto, Jennifer Adelma en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Gestión Familiar

- Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Familia</b>					
¿Cree que dentro de la empresa familiar usted genera beneficio laboral?	1	4	4	4	
¿Cree que el vínculo familiar facilita una gestión empresarial eficiente?	2	4	4	4	
<b>Indicador: Propiedad</b>					
¿Considera esencial que los propietarios de la empresa posean competencias laborales?	3	4	4	4	
¿La gestión empresarial a cargo de los socios garantiza la motivación laboral?	4	4	4	4	
<b>Indicador: Gestión</b>					
¿Considera usted que en la gestión de empresas familiares de su empresa hay un correcto desempeño laboral?	5	4	4	4	
¿Considera que una gestión óptima conduce a la efectividad laboral de los empleados?	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Fortalezas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Lealtad y Orgullo</b>					
¿Considera usted que el orgullo sano genera beneficio a la gestión familiar de la empresa?	7	4	4	4	
¿Considera usted que la lealtad contribuye a mejorar el desempeño laboral?	8	4	4	4	
<b>Indicador: Compromiso</b>					
¿Es evidente el compromiso en la gestión familiar de la empresa?	9	4	4	4	
¿Considera usted que se muestra compromiso en proporcionar los factores contextuales necesarios para el correcto desempeño?	10	4	4	4	
<b>Indicador: Comunicación</b>					
¿Opina usted que una comunicación adecuada contribuye a mejorar la gestión familiar de su empresa?	11	4	4	4	
¿Considera usted que una comunicación fluida promueve el desempeño laboral de los trabajadores?	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Debilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Nepotismo</b>					
¿Considera usted que el nepotismo tiene mayor influencia que las competencias laborales de los trabajadores?	13	4	4	4	
¿Cree usted que el nepotismo ha restringido su crecimiento laboral dentro de la dentro de la empresa?	14	4	4	4	
<b>Indicador: No profesionalización</b>					
¿Cree usted que la falta de profesionales afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores?	15	4	4	4	
¿Cree usted que hay proporción entre la profesionalización y las motivaciones laborales en los trabajadores de su empresa?	16	4	4	4	
<b>Indicador: Conflictos emocionales</b>					
¿Cree usted que hay interferencias emocionales en la gestión familiar de su empresa?	17	4	4	4	
¿Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores?	18	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Competencias laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Conocimientos</b>					
¿Considera usted que el área de gestión de la empresa tiene los conocimientos requeridos para su desempeño?	19	4	4	4	
¿Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto?	20	4	4	4	
<b>Indicador: Habilidades</b>					
¿Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa?	21	4	4	4	
¿En qué nivel considera que sus habilidades personales ayudan a la gestión de la empresa?	22	4	4	4	
<b>Indicador: Capacidades</b>					
¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en la gestión familiar de la empresa?	23	4	4	4	
¿En qué medida considera que sus capacidades personales aportaran mejoras en el desempeño laboral de sus colaboradores?	24	4	4	4	


- Segunda dimensión: Motivación Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Salarios</b>					
¿Cree que los salarios recibidos afectan en las deficiencias de la gestión de la empresa familiar?	25	4	4	4	
¿Considera usted que los salarios están acordes con el desempeño laboral de los trabajadores?	26	4	4	4	
<b>Indicador: Premios e incentivos</b>					
¿Considera usted que todos los colaboradores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa?	27	4	4	4	
¿Considera que los premios e incentivos son importantes para un correcto desempeño laboral de los trabajadores?	28	4	4	4	
<b>Indicador: Capacitación</b>					
¿Considera usted que la capacitación es importante para el correcto desempeño laboral de los colaboradores?	29	4	4	4	

¿Considera usted que existen profesionales capacitados en la gestión de empresas familiares?	30	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

• Tercera dimensión: Factores Contextuales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>Indicador: Calidad de suministros</b>					
¿Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral?	31	4	4	4	
¿Cree usted que la gestión familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral?	32	4	4	4	
<b>Indicador: Calidad de supervisión</b>					
¿Considera usted que su jefe tiene las fortalezas requeridas para su desempeño?	33	4	4	4	
¿Considera usted que su jefe sabe afrontar las debilidades de la gestión familiar de la empresa?	34	4	4	4	
<b>Indicador: Calidad de coordinación</b>					
¿Considera usted que la gestión familiar de la empresa cuenta una buena coordinación?	35	4	4	4	
¿Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral?	36	4	4	4	



DNI N° 40339572

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

#### Anexo 4. Cálculo de muestra

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N-1) Z^2 p q}$$

$$n = (N * Z^2 * P * Q) / [(N-1) * E^2 + Z^2 * P * Q]$$

$$n = (39630 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5) / [(39630-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5]$$

$$n \approx 381$$

Datos:

n = Tamaño de la muestra

N = Población, son 39,630 empresas del emporio comercial de Gamarra

E = 0.05, nivel o margen de error admitido 5% o igual a 0.05.

z = 1.96, número de desviación estándar

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

#### Anexo 5. Coeficiente de correlación (grado de relación)

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

Fuente: Valores referenciales obtenidos para el estadígrafo extraído de Mondragón (2014).

#### Anexo 6. Matriz de Validación de Expertos

DOCENTE EXPERTO UNO	Dr. Espinoza Agurto, Carlos Aurelio
DOCENTE EXPERTO DOS	Dr. Carrasco Pintado, Pablo Ramon
DOCENTE EXPERTO TRES	Mg. Sarango Seminario, Carlos Alberto

#### Anexo 7. Tabla rango de fiabilidad

Escala de Valoración	
0 ; 0.2	Muy baja
0.22 ; 0.4	Baja
0.41 ; 0.6	Media

0.61 ; 0.8  
0.81 ; 1

Alta  
Muy alta

---

*Fuente: Paella, S (2010).*

**Anexo 8.** *Fiabilidad de la variable Gestión Familiar*

---

Alfa de Cronbach	Nro. de Elementos
,831	18

---

**Anexo 9.** *Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral*

---

Alfa de Cronbach	Nro. de Elementos
,834	18

---