



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio
Ejecutor Nor Oriente, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. Llanet Catpo Alvarado (ORCID: 0000-0002-8990-0202)

ASESOR:

Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mi familia que son mi principal motivo para seguir adelante que con la ayuda de Dios se pueden lograr y concretar los sueños y las metas.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios por ser mi guía en todo, a mi familia, amigos, profesores y asesor por acompañarme en este proceso que ahora forma parte de mi vida.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CATPO ALVARADO, LLANET

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

LA GESTIÓN FAMILIAR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL CONSORCIO EJECUTOR NOR ORIENTE, 2019

Fecha: 22 de enero de 2020

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

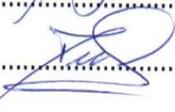
PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Gustavo Zarate Ruiz

Firma: 

VOCAL: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:-

Aprobar por Mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción APA

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

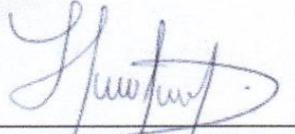
Declaratoria de autenticidad

Yo, Llanet Catpo Alvarado, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de negocios MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019”, en 65 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 04 de enero de 2020



Br. Llanet Catpo Alvarado
Dni: 44105949

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Indice de Tablas	vi
Indice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y el diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de las variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	22
2.6. Método estadístico	23
2.7. Aspectos éticos	23
III. Resultados	25
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	51

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión familiar	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	18
Tabla 3. Baremos de la variable gestión familiar	20
Tabla 4. Baremos de la variable desempeño laboral	21

Tabla 5. Validez de contenido del instrumento gestión familiar	21
Tabla 6. Validez de contenido del instrumento desempeño laboral	21
Tabla 7. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 30%	22
Tabla 8. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 100%	22
Tabla 9. Elementos para recolección de datos	22
Tabla 10. Cronograma de actividades	23
Tabla 11. Nivel de gestión familiar	25
Tabla 12. Nivel de estructura	26
Tabla 13. Nivel de fortalezas	27
Tabla 14. Nivel de debilidades	28
Tabla 15. Nivel de desempeño laboral	29
Tabla 16. Nivel de competencias laborales	30
Tabla 17. Nivel de motivación laboral	31
Tabla 18. Nivel de factores contextuales	32
Tabla 19. Coeficiente de correlación de Spearman	33
Tabla 20. Nivel de correlación entre la gestión familiar y el desempeño laboral	34
Tabla 21. Nivel de correlación entre la gestión familiar y las competencias laborales	35
Tabla 22. Nivel de correlación entre la gestión familiar y la motivación laboral	36
Tabla 23. Nivel de correlación entre la gestión familiar y los factores contextuales	37

Índice de Figuras

Figura 1: Niveles de gestión familiar	25
Figura 2: Nivel de estructura	26
Figura 3: Nivel de fortalezas	27
Figura 4: Nivel de debilidades	28
Figura 5: Niveles de desempeño laboral	29
Figura 6: Nivel de competencias laborales	30
Figura 7: Nivel de motivación laboral	31
Figura 8: Nivel de factores contextuales	32

Resumen

La gestión de las empresas con vínculos familiares tiene una particularidad en relación con las otras empresas, estos negocios por su propia naturaleza están dotadas de fortalezas y debilidades que están presentes y pueden determinar en cierta forma el éxito del negocio y a su vez impacta en el desempeño de sus colaboradores siendo este un factor importante para el funcionamiento de una empresa. La investigación titulada “La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019”, buscó determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019”.

Esta investigación fue aplicada, correlacional y descriptiva, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario con escala tipo Likert la población estuvo integrado por 145 trabajadores obteniendo 105 trabajadores para la muestra elegidos por muestreo no probabilístico e intencional. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación, representada por un coeficiente Rho de Spearman = 0.61 con un nivel de significancia de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,005 estos resultados permiten concluir que hay una relación directa, positiva considerable entre la variable gestión familiar y desempeño laboral por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación.

Palabras claves: Gestión familiar, desempeño laboral, competencias, motivación, factores contextuales.

Abstract

The management of the companies with familiar bonds has a particular feature compared to the others, this kind of business by its own nature have strengths and weaknesses which are in it and they can determine, in certain way, the success of the business and impact on the collaborators' performance being it an important factor for the running of a company. The research named "Family management and the labor performance of the workers in the Nor Oriente Executor Consortium, year 2019", looked to determine the relation between the family management and the labor performance of the workers in the Nor Oriente Executor Consortium, year 2019".

This research was applied, correlational and descriptive, the data were obtained using the survey technique, by applying a questionnaire with Likert type scale. The population was made up of 145 workers taking 105 workers for the sample chosen by non-probabilistic and intentional sampling. The results of the statistics analyses shows the existence of a connection, represented by a coefficient of Rho Spearman = 0.61 with a significance level of $p=0,000$ shows that it is less than 0, 005. This results allow to come to the conclusion that there is a considerable direct positive relationship between the variable family management and labor performance, by which, no value hypothesis is rejected and the outlined hypothesis in the research is accepted.

Keywords: Family management, labor performance, competences, motivation, contextual facto

I. Introducción

La familia y los negocios son dos mundos diferentes, pero con algunas similitudes, que hablar de ambos no siempre es sencillo, existen circunstancias en las que están estrechamente ligadas y dan origen a los negocios familiares, Tapies (2018) mencionó que varias personas se sorprenden cuando son conscientes que alrededor del 90% de las empresas de su país son empresas de origen familiar e indico que el entorno empresarial y entorno familiar están tan lejos como el corazón lo está del cerebro, A su vez un estudio en Nigeria llevado a cabo por Agbaeze, et al. (2019) aludieron: que el nivel de relación entre los gerentes que no son miembros de la familia y el desempeño empresarial de las empresas familiares en Nigeria, en el cual afirmaron que los miembros de la familia se alientan entre ellos para dar sus mejores capacidades y esfuerzos en el negocio familiar, además se encontró que algunos miembros de la familia no están contentos con los resultados empresariales y sus ganancias. Estos resultados les permitió afirmar que el desempeño de riesgo para las familias recibe efectos positivos de trabajar con gerentes que no son parte de la familia.

Además, preciso que las organizaciones familiares tienen una presencia fuerte a nivel mundial que van desde empresas grandes hasta empresas pequeñas que son manejadas por el círculo familiar. En relación con lo antes mencionado recomendaron que las empresas familiares en Nigeria tienen que esforzarse por contar con miembros no familiares en la estructura de gestión para que así puedan beneficiarse de un buen rendimiento, además de un aumento en la viabilidad comercial, Así mismo, Quejada y Ávila (2016) señalaron que las empresas familiares son un factor esencial para los futuros pasos de la globalización económica ya que producen fuentes de trabajo, así como el desarrollo del emprendimiento. Es así que los negocios familiares forman parte de un porcentaje importante de la economía de varios países, de acuerdo a EAE Business Schools (2018) En la Unión Europea estimaron que existen alrededor de 17 millones de entidades que son familiares y dan origen a 10 millones de empleos y en los Estados Unidos el 80% son empresas familiares y dan origen al 50% del empleo privado.

Al igual que en los demás países en el Perú gran parte de los negocios nacen dentro del núcleo familiar, según el diario El Peruano (2018) indicó que, en el Perú entre el 60% y 70% del empleo al nivel nacional son de empresas de este origen y más del 90% de

empresas peruanas se gestan en este núcleo, en los diversos sectores económicos aportando con el 40% al PBI. Muchas de estas empresas nacen como un proyecto corto con la finalidad que los padres e hijos tengan en que trabajar, pero que a medida que avanza el tiempo y el negocio es rentable se encuentran en la oportunidad de ampliar sus horizontes iniciándose así muchos de los negocios que hoy en día funcionan en el mercado, junto con estos proyectos nace el riesgo de mezclar la familia y el negocio, Moscoso (2015) llegó a la conclusión que: las empresas familiares deben ser gestionadas desde el lado profesional y no dejarse llevar por los sentimientos familiares que puedan existir dentro de la organización.

Este trabajo de investigación se realizó en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente el mismo que desarrolla sus actividades dentro de un giro económico importante para en el país, esto exige una óptima responsabilidad de ejecución empresarial en todas sus áreas sin embargo el consorcio enfrenta dificultades en el desempeño laboral de sus colaboradores debido a la existencia de vínculos familiares con el personal que labora donde algunos tienen a su cargo los puestos claves sin tener la preparación académica requerida para el cargo a desempeñar, donde los conocimientos, la comunicación, la ejecución de las actividades de los colaboradores están limitada por el nepotismo que existe, además de la motivación que se puede aplicar para lograr un mejor desempeño en el trabajador se ve limitada muchas de las veces a que si tienes un vínculo familiar o no, existen además otros factores que requieren mejoras para lograr así un mejor desempeño laboral en los trabajadores ya que este tipo de falencias repercuten en la gestión empresarial. Es por ello que por intermedio de esta investigación se busca mostrar que existe relación entre la gestión familiar y el desempeño laboral y se busca mediante las recomendaciones aportar mejoras en bien de la empresa y simultáneamente servirá a las empresas que tengan este tipo de deficiencias. Por lo antes descrito esta investigación propuso la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019?

Por lo expuesto anteriormente se vio por conveniente plantear las siguientes preguntas de investigación: Principalmente como problema general; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019? y como problemas específicos tenemos:

Problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019? Problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019? Problema específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019?. Por ello se considera al tema de investigación importante ya que nos facilita verificar y concluir según la gestión familiar y el nivel de desempeño laboral dentro de las empresas familiares. Como justificación teórica la investigación busca conocer la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores principalmente en las empresas en donde existen vínculos familiares, en esa línea, la investigación facilitara definir los factores que se vinculan con la finalidad de la investigación y tomar acciones para mejorar el desempeño laboral mediante una gestión familiar adecuada. En la parte práctica la investigación se realizó debido a que existe la obligación de resolver la relación de la gestión familiar y el desempeño laboral principalmente porque las personas merecemos trabajar y ser reconocidos dentro del ámbito laboral más allá de un vínculo familiar ya que gran parte de las actividades económicas en el país se gestan dentro del círculo familiar y como justificación metodológica se da porque al aplicar una óptima gestión empresarial mejorara también el desempeño laboral del personal que laboran dentro de ella, viéndose beneficiados mutuamente.

Se planteo como objetivo general a: Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Y como objetivos específicos se planteó: Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Además, como hipótesis general a: La gestión familiar se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Y como hipótesis específicas se plantea: Hipótesis específica 1: La gestión familiar se relaciona con las

competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Hipotesis específica 2: La gestión familiar se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. Hipotesis específica 3: La gestión familiar se relaciona con los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019. A continuación, citamos a los trabajos realizados previamente y que tienen un nexo con el tema de investigación, en el contexto internacional y nacional: Según Goyzueña (2013) Concluyo que ser director de una empresa no familiar es diferente a ser director de una empresa familiar debido a que estas empresas cuentan con fortalezas y debilidades, una de sus fortalezas destacables es la del compromiso de los miembros familiares con la organización motivado por los lazos familiares que los vincula. Duche (2016) Como resultado determino que: la empresa Induprotex no es ajena a los posibles motivos que afectan a las organizaciones familiares, principalmente se determinó que gran parte de los trabajadores saben que se desempeñan en una organización familiar y determinan además que el ambiente laboral tiene que mejorar, ya que esto ayudaría a mejorar la motivación emocional de los trabajadores y así lograr un desempeño eficiente en sus actividades. Esto les permitió realizar una propuesta en la cual consideraron tres estrategias que permitirían la prolongación de vida de la empresa Induprotex Cia Ltda., la propuesta consistió en primer lugar la constitución de una Junta Directiva, segundo: la constitución de un Consejo Familiar, y en tercer lugar la estructuración del Protocolo Familiar.

Aira (2016) Como resultado el estudio consideró que: la empresa familiar está a responsabilidad de personas que les une el vínculo familiar los mismos que tienen la capacidad profesional además de muchas fortalezas familiares necesarias para la magnitud que los cargos ameritan. A su vez están dotados con características que un buen liderazgo requiere en búsqueda de resultados económicos satisfactorios en bien de la organización esto les permitió concluir que los trabajadores consideran importante la unión familiar y el afecto ya que esto lleva a que existan buenas relaciones entre la familia que se desempeñan entidad. A su vez encontraron evidencias inherentes de compromiso con el negocio familiar incluso estaban disponibles a desempeñarse y/o reemplazar a cualquier trabajador que por algún motivo no pueda estar en un momento determinado. Meza (2016) Como resultado obtuvo que: Hay dominio significativo de parte de la gestión de las empresas ALCOMEX Cajamarca SAC y HOSAS Auditing y Consulting SRL en los conflictos laborales presentes en estas organizaciones, donde el

96% observa a la gestión de la empresa familiar como influyente significativo en los conflictos laborales, donde el p value = 0.02 el cual determina que hay una relación positiva moderada, también obtuvieron un diagnóstico negativo para lo que es estructura organizacional, para el liderazgo, para el vínculo emocional de la gestión de las organizaciones familiares, identificando a las causas que despiertan estos conflictos tales como: la no existencia de estructura organizacional, el liderazgo inhibido y el vínculo emocional dañado, estos efectos tienen un impacto elevado en los conflictos laborales, todo esto les llevo a que recomienden redactar una propuesta en base a la investigación que realizaron para el beneficio de una correcta gestión de los conflictos dentro de las empresas familiares. Asimismo, Cueva, Leo y Núñez (2015) concluyeron que en las empresas existe impacto debido a su naturaleza de empresas familiares y el poder que tienen sus líderes, además de la desigualdad que había en las fuentes del poder.

También tenemos estudios realizados que guardan relación con la variable desempeño laboral, en el contexto internacional y nacional: Velásquez (2017) concluyo que el establecimiento del eTraining en el campo privado facilita el entrenamiento efectivo en los trabajadores y así pueden desarrollar habilidades de colaboración el mismo que enriquece el desempeño laboral de puestos directivos. Córdor, Bustamante, Lapo, y Campos (2018) concluyeron que primordialmente se afirma que los factores intrínsecos impactan de manera considerable en la motivación del personal por ende es importante que los administradores y gerentes incentiven proyectos diferentes y continuos sobre motivación para con sus trabajadores con el fin de fortalecer el desempeño singular de sus subordinados en la empresa, además se observó que el factor intrínseco dentro del trabajo es el eje más importante de motivación de los trabajadores los mismos que valoran y aprecian las labores que ejecutan, el cual les lleva a creer de forma firme que sus labores aportan de forma productiva a la empresa además sienten que su trabajo es valorado y por ultimo indican que la promoción y la recompensa está dentro de un rango intermedio de influencia sobre los colaboradores lo cual les lleva a notar que, muy aparte de su esfuerzo la empresa no tiene gran capacidad de crecimiento, por otro lado indican que las recompensas que reciben debería mejorar en comparación con el trabajo que realizan.

Castro (2016) Los resultados indicó que los valores hacia el trabajo se relacionan de forma positiva con la motivación laboral, además precisaron que los valores hacia el

trabajo se relacionan de forma positiva con el desempeño y por último indicaron que entre la motivación y el desempeño existe una relación aún más fuerte. Estos resultados indicaron lo importante que son los valores en el actuar de los trabajadores, ya que estos impactan en la forma de ver, en las actitudes y las motivaciones, es así que las empresas deben actuar de forma responsable al contratar el talento humano que tengan valores sólidos los mismos que impactaran de forma positiva en el desempeño laboral. Travezaño (2018) Concluyó que la gestión administrativa se vincula de forma positiva y significativa con la competencia laboral, esto se obtuvo con la aplicación del estadístico rho de Spearman debido a que dio como resultado, una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, el mismo que indica; a una mejor gestión administrativa es mejor la competencia laboral. Trujillo (2018) Los resultados mostraron que la motivación laboral y la gestión administrativa están relacionadas directamente, este resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman con un 0.772, y un nivel de sig = $0,000 < 0,01$, con lo cual reconoce la hipótesis alternativa del estudio.

Asimismo, Rendon (2019) Los resultados mostraron que el liderazgo se vincula de forma directa con el desempeño laboral el mismo que es respaldado por lo que se obtuvo mediante el estadístico Chi cuadrada de Pearson de 0,034 con un nivel de significancia de 0,01, además el total de trabajadores calificaron al liderazgo con un nivel excelente el cual indica que impresión que tienen se va a reflejar mediante la eficiencia y eficacia, además las aptitudes, el comportamiento y la confianza, que maneja el personal para lograr los resultados establecidos. Además, el 60% de los trabajadores evalúan en un nivel regular al desempeño laboral el mismo que impacta en la organización, en la productividad, en las competencias y muy por encima el lado amical que se requiere en el centro laboral.

Temas o argumentos teóricos correspondientes a la variable uno: la gestión familiar referimos el concepto de: Belausteguigoitia (2017): donde indicó que una organización familiar desde un ángulo diferente son entidades con alma, espíritu y el corazón de las familias está presente, es una organización controlada y operada por los integrantes de una familia. La empresa familiar establece un sistema social en el cual se comparten lazos y relaciones entre los diferentes individuos que lo conforman. Asimismo, Grabinsky & Steider (2000, Citado por Méndez, Ayala y Palacios, 2019) definieron a la empresa familiar “como la compañía donde la propiedad, la dirección y

el control empresarial está en merced de los integrantes familiares siendo ellos quienes toman las elecciones simples, estratégicas y creativas además asumen completamente el compromiso de sus acciones”. Por su lado Rau, Astrachan, & Smyrnios (2018) buscaron definir a la empresa familiar, llegando a concluir que esta teoría debería ser capaz de conectar las dos dimensiones influencia familiar y longevidad en formas que explican y ayudan a predecir por qué y cómo la influencia familiar conduce o dificulta la longevidad, donde la longevidad se define por la supervivencia de al menos la tercera generación de propiedad y liderazgo.

Salvato, et al. (2019) destacaron la heterogeneidad que se hallan en las empresas familiares ya que no todas son iguales, donde hay varios tipos de influencia familiar, existen empresas que vienen siendo administradas por miembros de varias generaciones de la familia que lleva el control pero con la seguridad de pasar el control a las futuras generaciones las mismas que son vistas externa e internamente como una empresa familiar o hasta empresas que son vistas como tal por algunos observadores externos generalmente son las empresas que tienen en el control a miembros ajenos a la familia. En esa misma línea indicaron Anglin, et al. (2017) La sola intervención familiar no es suficiente para entender los comportamientos diferentes entre la diversidad de empresas familiares y no familiares, incluso algunos estudios indican que las empresas familiares no son siempre dicotómicas sino funcionan mediante un continuo multidimensional. Por el contrario, Boling, Pieper, y Covin (2016) Mencionaron que las empresas familiares tienen ejecutivos reacios a correr riesgos debido a que optan por preservar la riqueza familiar, este modus operandi de algunas empresas lo aleja de una orientación empresarial.

Basados en los resultados de algunas investigaciones, es preciso indicar además que una definición exacta o precisa relacionada a las empresas familiares es un tanto complicada debido a su naturaleza como tal. Entre los prototipos de empresas familiares en relación del enlace entre la empresa y la familia. Casillas, Diaz, Rus y Vasquez. (2014) consideraron a: la empresa de trabajo familiar (ETF): este modelo de empresa familiar es cuando la empresa está en manos de la familia, esto obedece a un objetivo el cual consiste en que la mayor parte de los miembros familiares trabajen dentro de la organización, la empresa de dirección familiar (EDF): este modelo de empresa familiar tiene el acuerdo de los miembros de la familia de conservar las acciones en manos

netamente de la familia, pero disponiendo la dirección y gestión en manos de los familiares que cuenten con las capacidades y formación más amplias y la empresa familiar de inversión (EFI): este modelo de empresa familiar tiene un objetivo, que es conservar una mayor independencia de actuación sin la necesidad a una fuerte unión de la familia con un negocio en particular.

Dentro de las dimensiones para entender mejor la gestión de una empresa donde existen vínculos familiares donde según Casillas, et al. (2014) describe el modelo de los tres círculos. Este modelo muestra los tres escenarios fundamentales de las empresas familiares: la familia, la propiedad y la gestión, estos escenarios se relacionan de manera simultánea dando origen a un modelo de gestión común en estas organizaciones. La familia: a este círculo pertenecen todos los miembros de un grupo familiar. La gestión: a este círculo pertenecen los miembros que se desempeñan dentro de la entidad. La propiedad: a este círculo pertenecen los dueños de las acciones de la organización. Es así que Stanley, et al. (2019) indicaron que la familia tiene influencia sobre la empresa cuando el vínculo familiar le une más a la persona que se desempeña en el CEO de la empresa, además indica que una de las características más predominantes de las empresas familiares es que tienen en el poder a una sola persona que por lo mismo será el encargado de tomar las decisiones más importantes a su vez precisa que cuando el CEO de la empresa es únicamente familiar sus intereses estarán relacionados con los intereses de los propietarios de la familia.

Dentro de la segunda dimensión abordamos la naturaleza de estas organizaciones, las cuales son poseedoras de fortalezas que la mayor parte son subestimadas, entendiendo entonces como: fortalezas: y tal como lo describe, Casillas, et al. (2014) donde indicaron que: Se evidencia que las fortalezas en las organizaciones familiares pueden ser concretadas debido a que son características propias a las personas, los cuales son traspasados fuera del ámbito personal hacia la organización que de ser aplicadas en forma responsable benefician a la organización, las fortalezas más destacables están: La lealtad y orgullo, el compromiso y la comunicación; donde plantea a: La lealtad y orgullo: el orgullo vinculado directamente con la lealtad y la fiabilidad de los resultados, los integrantes de la organización familiar normalmente se sienten orgullosos de su empresa, primordialmente los fundadores o los que están más relacionados al fundador de igual modo los demás miembros se sienten comprometidos con el negocio familiar. Así mismo

está el compromiso con la organización es una de sus fortalezas más destacables habitualmente los integrantes familiares de las organizaciones familiares suelen involucrarse aún más con sus empresas a diferencia de las organizaciones no familiares.

Que además para Leach (1999) indico que: los seres humanos forman entidad pueden llegar a sentir pasión por la misma y para muchos de estos empresarios, su vida es su negocio este interés se traduce en un compromiso absoluto el mismo que se expide hacia los demás comprometiéndoles con una responsabilidad familiar común. Ligado al compromiso Neubaum, Kammerlander y Brigham (2019) indicaron: Los resultados como el emprendimiento o el desempeño de las organizaciones familiares son habitualmente diversos, el comportamiento de estas empresas se caracteriza por una variación aun mayor a diferencia de otras actividades económicas. Así como existen empresas familiares dentro de las mas innovadoras del mundo otras se han quedado atrapadas en el tiempo. En esa misma línea para Corrales y Flores (2018) en su investigación realizada obtuvieron como resultado que: De parte de los dueños de la compañía manejan una simple maniobra motivacional para que los empleados tengan una motivación latente día con día la cual radica en la confianza, cuando la circunstancia lo amerita se les da la confianza de faltar o ausentarse por alguna proporción de tiempo de sus ocupaciones, según indican los dueños el motivo de estas causas se debe a que los trabajadores estudian, oséa, se les facilita tomarse el tiempo primordial sin obligación de descontarles el sueldo por esa falta siempre y cuando la causa de deba o interrupción de ocupaciones debido a los trabajos institucionales o relacionados a su religión; por lo tanto, estos actos llevan a crearse un vínculo de confianza y motivación entre empleador y empleado.

Otro punto importante esta la comunicación el cual es beneficioso en las empresas familiares debido a que existe una comunicación aguda, fácil y sin burocracias, originado por el clima de confianza que existe entre los involucrados.

Así como cuenta con fortalezas también está la otra parte, al que la gestión familiar tiene que hacer frente, estas son las debilidades, que al no ser conscientes y trabajadas dándole la atención que amerita perjudica la dirección familiar del grupo, y como tercera dimensión consideramos a las debilidades familiares donde: según Casillas, et al. (2014) indicaron que: así como las organizaciones familiares poseen fortalezas están las debilidades y amenazas que atentan contra la organización que de no ser atendidas

oportunamente perjudicara la gestión, las amenazas más comunes están: el nepotismo, la no profesionalización y los conflictos emocionales. Para Belausteguigoitia (2017) El nepotismo está considerado como la primera debilidad, se da cuando la dirección de la empresa está a responsabilidad de miembros de la familia, aunque no estén preparados además indica que algunos familiares trabajan en la organización más en respuesta de una necesidad familiar que por ayudar a la empresa normalmente en este tipo de escenarios los ascensos se basan en las relaciones de sangre el cual limita el desarrollo de estas organizaciones.

Para Casillas, et al. (2014) La no profesionalización; en algunas empresas no se contratan profesionales por no contar con los recursos suficientes para rodearse de buenos ejecutivos, pero también no lo hacen por la inseguridad que padece quien la dirige por temor a ser opacados por lo profesionales capacitados. Otro factor importante dentro de las debilidades están los conflictos emocionales; el autor indica que una óptima gestión de la empresa familiar está en no mezclar o sustituir la razón por el sentimiento, los lazos afectivos, netos de la familia propietaria con los lazos netamente personales y necesarios en la organización familiar, es necesario entonces que la valoración afectiva se circunscriba al ámbito familiar y la objetiva / racional lo haga en el ámbito empresarial, en tanto la empresa te considera por lo que haces y la familia te considera por lo que eres. Además, Nosé, Korunka, Frank, y Danes (2017) en su investigación indicaron que los bajos niveles de conflicto de relación al poseer familias con características de alta adaptabilidad pueden acceder a esa capacidad interna para abordar el conflicto, de modo que no influya ni en la satisfacción de la empresa ni en el rendimiento de la empresa. Sin embargo, una familia altamente adaptativa aún se vería afectada por un conflicto de alta relación porque ese nivel y tipo de conflicto disminuirá tanto la satisfacción como el desempeño de la empresa. En esta situación se requiere asistencia profesional externa con capacitación en el sistema familiar debido a su efecto en los objetivos comerciales financieros y no financieros. Además, este hallazgo habla de la tendencia de muchos consultores comerciales a intentar y abordar conflictos de relación en el negocio cambiando los roles y las estrategias. Las fortalezas y debilidades repercuten de forma favorable y desfavorable tanto en el rendimiento personal y organizativo. Asimismo, Hoon, Hack, y Kellermanns (2019) indicaron que los estudios sugieren que las empresas familiares con un alto nivel de influencia familiar son más reticentes a establecer un departamento de dirección de capital humano y un sistema de

trabajo profesional de alto rendimiento (HPWS) y es menos probable que utilicen herramientas y funciones especializadas de recursos humanos en comparación con las empresas no familiares

Entre las teorías afines al desempeño laboral tenemos a: Maslow con su teoría de las necesidades basado en la jerarquía de las necesidades humanas, en el cual indico que el origen de las causas de la conducta humana está en el mismo individuo: donde la causa para comportarse nace de la fortaleza que hay en un individuo, algunas motivaciones conscientes y otras no, Maslow indico que las obligaciones de las personas están estructuradas de acuerdo a una pirámide el cual responde a la importancia del comportamiento humano, las necesidades están en la base de la pirámide primarias, en la cima están necesidades secundarias. La teoría de Herzberg llamada o de los dos factores, a diferencia de este autor, Herzberg indico que las necesidades del ser humano se basa en entorno de acuerdo a esto precisa que el motivo o la causa para laborar se debe a dos factores: como factor uno viene a ser el factor higiénico el mismo que comprende las condiciones ambientales y físicas del centro laboral y como factor dos están los los factores motivacionales el mismo que enfoca en el perfil del puesto, además de lo concerniente a esto, estos factores causan un efecto satisfacción perdurable además de una elevación de la productividad en relación con los valores normales.

Edwin Locke desarrollo la teoría del establecimiento de los objetivos indico que los objetivos del trabajador aceptan argumentar la motivación y el rendimiento laboral sugiere que la motivación es un accionar volcado a objetivos, los objetivos precisos van a tener como resultado una motivación aún más gran para el empleado a comparación de esos objetivos simples y ambiguos. Consecuencias del establecimiento de objetivos especialmente para que tengan en cuenta los directivos de las empresas ya que son los llamados a tomar decisiones para aumentar la motivación en sus trabajadores gestionando el mecanismo de fijamiento de objetivos: los empleados disfrutaran mejor para desempeñarse cuando tengan los objetivos específicos y claros, los trabajadores se encontraran más entusiasmados para alcanzar objetivos complicados, la colaboración de los trabajadores mediante la fijación de los objetivos causa mayor motivación a que los directivos sean los llamados a establecerlos, los colaboradores que no reciben de manera continua retroalimentación de los avances que se está considerando para lograr los

objetivos o lo reciben de forma esporádica pueden desempeñarse con un menor grado de rendimiento y motivación en comparación con los colaboradores que sí reciben.

Como temas o argumentos teóricos correspondientes a la variable dos citamos a: Ochoa y Duran (2015) El desempeño laboral es una actuación el mismo que puede ser observable como acción o un conjunto de acciones los cuales son captados a través de los sentidos además de los resultados que dicha acción produce”.

Robbins y Judge (2013) indicaron que: Anteriormente, gran parte de las entidades únicamente examinaban el modo en que los trabajadores ejecutaban las labores consideradas dentro de los perfiles del puesto laboral; no obstante, las organizaciones al día de hoy, con características más orientadas al servicio menos jerárquicas, necesitan de más información. Ahora los investigadores identifican tres formas principales de conductas que conforman el desempeño laboral dentro de los cuales considera al: Desempeño de la ocupación, al civismo y a falta de productividad. Además Chiavenato (2017) describió los más importantes objetivos del desempeño los mismos que están orientados a mejorar cinco aspectos: la calidad, la velocidad, la confiabilidad, la flexibilidad y el costo, así mismo estos objetivos producen efectos internos y externos, dentro de los factores internos tenemos a: producción exenta de errores, producción rápida, producción confiable, habilidad para mejorar y producción de bajo costo y dentro de los factores externos tenemos a: productos o servicios dentro de las especificaciones, tiempo de entrega reducido, entrega confiable, innovación de los productos o servicios y precio bajo y margen elevado (Pág. 208)

Asu vez los autores Gómez, Balkin y Cardy (2016) indicaron que para identificar las dimensiones del desempeño se tiene que hacer el análisis al puesto de trabajo los mismos que determinaran un rendimiento eficaz. De una forma más general de las causas del rendimiento incluyen tres factores: Considerando, así como primera dimensión de la presente investigación a las Competencias laborales: el cual “muestra las habilidades y el talento de la persona, por lo que respecta a atribuciones; como la inteligencia, la capacidad de relación y el conocimiento que el puesto amerita” (Gómez, Balkin y Cardy, 2016, p. 250). Por su lado Louffat (2013) consideró a: “las competencias son la suma conjunta de actitudes, conocimientos, habilidades tanto de los trabajadores y de la empresa, que genera valor social y a su vez económico” (pág. 92). Para Collazos y Fernández (2019) “la competencia es un atributo o característica connatural que tiene la

persona que esta causalmente vinculada a un nivel de efectividad, apreciado y que guarda un desempeño excelente del trabajo”. Y para Wihler, et al. (2017) reconocieron el importante papel de la iniciativa personal, a través de su investigación descubrió que los individuos deben ser conscientes de la situación y poseer la habilidad interpersonal para implementar el comportamiento de la iniciativa de maneras consideradas como efectivas. Como segunda dimensión de la investigación, Gómez, Balkin y Cardy (2016) describieron a la motivación laboral indicando que puede ser impactada por una suma de factores externos tales como la recompensa y la sanción, pero es, en la sanción, una elección interna: es el colaborador el que opta sobre cuanto empeño va a destinar a cada tarea. Para Gagné, Marwick, Brun de Pontet, y Wrosch (2019) mencionaron que la confianza predominante y la motivación del sucesor son, susceptibles de influir en los efectos de sucesión de la entidad familiar, al igual que se ha demostrado que la confianza de la gerencia y la motivación de los trabajadores repercuten en sus rendimientos, por ende, en los resultados empresariales.

A su vez para Sekhar, Patwardhan, y Vyas (2018) admitieron que la flexibilidad es sumamente valorada e importante para el desempeño laboral. Ya que facilita balancear las demandas en el trabajo y la vida personal. Paralelamente, manifestó señales mediante el cual los empleados se sienten más valorados y esporádicamente afecta el desempeño del trabajo directamente a través del compromiso. Para Luz y Hanson (2015) indicaron que después de tres meses de haber capacitado al personal aplicaron una encuesta donde el 77% de ellos declararon que su satisfacción laboral mejoro, esto nos mostró que la capacitación es un factor de motivación para el trabajador debido a que este le ayudara a mejorar su desempeño laborar haciendo que se encuentre satisfecho. Dentro de la motivación se consideró a los salarios como un indicador, donde Harsch y Festing (2019) en base a un estudio realizado declararon que los incentivos monetarios no son de importancia primordial, lo que refleja que los administradores, como lo supone la teoría, están motivados más bien por necesidades de orden superior y se centran más allá de los objetivos económicos e individualistas. A su vez Chaudhary y Rangnekar (2017) con respecto al salario indicaron que la participación de los que tenían ingresos altos y bajos se encontraban significativamente mayor motivados en comparación con los que tenían ingresos medios. Block, Millán, Román y Zhou (2015) indicaron que para los empleados familiares la obtención de una utilidad adicional es una buena motivación para trabajar y están hasta dispuestos a aceptar salarios más bajos a cambio de ella. Y para Weske y

Schott (2018) se profundizaron en encontrar qué es lo que motiva a los servidores públicos, revelando que diferentes grupos de empleados con diferentes perfiles de motivación. Encontramos que los empleados pueden estar motivados principalmente por motivos autónomos, motivos controlados o por una combinación de motivos autónomos y controlados (es decir, motivos mixtos), y que la pertenencia a los diferentes grupos parece estar relacionada con algunos de los encuestados, características demográficas. Por lo tanto, este estudio confirma y refina la noción de trabajo como motivación como un concepto altamente complejo y multifacético. Y como tercera dimensión se consideró de acuerdo a Gómez, Balkin y Cardy (2016) 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, factores tales como: calidad de materiales, calidad de supervisor, calidad de coordinación entre otros. Aclarando además que el rendimiento necesita de estos tres factores y la falta o el que el componente tenga un valor disminuido puede llevar a un mal rendimiento, es así que la existencia un solo factor o causa no es apto para que se obtenga un rendimiento alto.

Es así que Diaz, Gutiérrez y Amancio (2018) indicaron que los factores contextuales dentro del lugar de trabajo repercuten en el desempeño laboral del trabajador ya que de acuerdo a una investigación realizada informaron que la limpieza, la higiene, la salubridad, los muebles y enseres que están dentro del ámbito laboral y al ser utilizados por el trabajador facilitaron y/o dificultaron su desempeño. Así mismo Aboul-Ela (2017) reconocieron la importancia del capital humano dentro de las organizaciones por lo mismo indica que: se tienen que desarrollar prácticas que incentiven la tranquilidad y comodidad de los empleados con el intento de mejorar el desempeño laboral, a su vez aclara que los gerentes deben considerar a sus empleados como el activo intelectual más valioso que deber ser atendido. En relación al indicador calidad de supervisor, para McLarty, Vardaman y Barnett (2019) la combinación del compromiso y el estado familiar funciona conjuntamente para impulsar el desempeño de los empleados, cuando el compromiso es alto y el supervisor proporciona un mensaje congruente y genuino, mejores los resultados de desempeño. Y para Bronkhorst, Steijn y Vermeeren (2015) el liderazgo transformacional está relacionado con la motivación laboral ya que mediante un análisis muestra tres enlaces. Primero, hay una relación directa: un estilo de liderazgo transformacional está asociado con una mayor motivación

laboral. Este es probablemente el resultado de que los líderes transformadores puedan energizar a sus seguidores, lo que resulta en un mayor esfuerzo de trabajo.

II. Método

2.1. Tipo y el diseño de investigación

Tipo de investigación: Debido a que se recopiló referencias reales y exactas, en bien de enriquecer el conocimiento científico fundamentado en suposiciones sobre las variables usadas, la investigación es pura o básica. Tal como Sánchez y Reyes (2015) indicaron “El estudio básico sostiene el crecimiento de la investigación y la existencia de efectos o resultados”.

Diseño de la investigación Debido a que no ejecuto modificación de las variables, la investigación es no experimental. Según Hernández et al. (2014) mencionaron que “Son estudios que se llevan a cabo sin el manoseo intencionado de las variables en el cual solo se analizan los fenómenos en su hábitat natural” (p. 152).

Corte de la investigación Dado a que el estudio se realiza en un tiempo específico es decir corta en el tiempo, la investigación es transeccional o de corte transversal. De acuerdo a Hernández et al. (2014) “Forma transeccionales (transversales) son estudios que recopilan datos en momentos únicos” (p. 154).

Enfoque de la investigación Debido a que se ejecutaron análisis de datos ordenados y estandarizados con base en la estadística mediante la recopilación de datos, la presente investigación del estudio es cuantitativo. Tamayo (2007) indicó que: consiste el contraste de teorías ya habidas a partir de una hipótesis iniciada de la misma, siendo preciso conseguir una evidencia sin importar si es al azar o inducida, dicha muestra siempre tiene que ser representativa de una población materia de estudio.

Nivel de investigación Debido a que se eligió a dos variables variables para medirlas y determinar cómo se relacionan entre ellas, la presente investigación es correlacional. Hernández et al. (2014) manifestaron que: se juntan variables por medio de un patrón predecible para ser aplicado a un determinado grupo o población.

Método de investigación Debido a que se buscó formular y probar la hipótesis y dar conclusiones, la investigación se aplicó el método hipotético deductivo. De acuerdo a Hernández et al. (2014) donde indicaron que; inicia con la teoría y de la cual salen expresiones razonables llamadas hipótesis que el investigador considera estudiar.

2.2.Operacionalización de las variables

Primera Variable: Gestión Familiar

Definición conceptual “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, Diaz, Rus y Vásquez, 2014, Pág. 17).

Definición operacional La gestión familiar es la participación de personas que mantienen un vínculo familiar en la gestión o dirección de una empresa, en la gestión familiar intervienen varios factores tales como la estructura que viene a ser la conformación de una empresa que mantienen vínculos familiares, a su vez la existencia de estos vínculos dota a estas organizaciones de fortalezas y debilidades propias de su naturaleza que se tiene que enfrentar durante la gestión.

Segunda variable Desempeño Laboral

Definición conceptual: “Es el agrupamiento de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización en comparación con los objetivos, normas o expectativas previamente definidos” (Chiavenato, 2017, Pág. 206).

Definición operacional El desempeño laboral es el actuar que tiene una persona dentro de su ámbito laboral dependiendo de sus competencias laborales influenciados por la motivación y los factores contextuales del entorno.

Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión familiar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Estructura	Familia		Ordinal Likert	Alto (71-85)
	Propiedad	Del 01 al 06		
Fortalezas	Gestión		1. Nunca	Medio (64-70)
	Lealtad y Orgullo		2. Casi nunca	
	Compromiso	Del 07 al 12	3. A veces	
	Comunicación		4. Casi siempre	
Debilidades	Nepotismo		5. Siempre	Bajo (34-63)
	No profesionalización	Del 13 al 18		
	Conflictos emocionales			

Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Competencias laborales	Conocimientos		Ordinal Likert	Alto (74-86)
	Habilidades	Del 19 al 24		
	Capacidades		1. Nunca	
Motivación laboral	Salarios		2. Casi nunca	Medio (62-73)
	Premios e Incentivos	Del 25 al 30	3. A veces	
	Capacitación		4. Casi siempre	
Factores contextuales	Calidad de suministro		5. Siempre	Bajo (44-61)
	Calidad de supervisión	Del 31 al 36		
	Calidad de coordinación			

2.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron que “viene a ser un conglomerado de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” para la investigación se tomó a una población conformada por 145 trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, de los mismos que se extrajo la muestra aplicando la formula mediante el cálculo de la muestra.

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

105.47, redondeado n = 105

Datos:

n = Tamaño de la muestra

N = Población, son 145 trabajadores

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

z = 1.96, numero de desviación estándar

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

Se tiene como muestra a 105 trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica Dentro de la técnica usada en esta investigación fue la encuesta. De acuerdo a: Sánchez y Reyes (2015) Consta en formato escrito e incluyen interrogantes que están relacionados hacia los objetivos fijados las mismas que pueden ser con los objetivos planteados y pueden ser: “dicotómica, politómica, comparación, elección forzada y alternativa múltiple” (p. 164).

Instrumento Se recogió la información de las dos variables usando como instrumento el cuestionario, conformado por 18 preguntas por variable haciendo un total de 36 preguntas. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) “Los instrumentos empleados para recopilar la información son herramientas determinadas que se designan teniendo en cuenta la técnica propuesta anticipadamente para el trabajo a investigar” (p. 166).

Variable: Gestión familiar

Ficha técnica

Denominación: Gestión familiar

Autor: Casillas, Diaz, Rus y Vásquez

Adaptación: Br. Llanet Catpo Alvarado

Lugar: Consorcio Ejecutor Nor Oriente

Fecha de empleo: Diciembre 2019

Objetivo: Determinar el grado de gestión familiar

Aplicado a: Trabajadores

Duración: 30 minutos

Total de ítems: 18 ítems

Nivel de medición: Escala politómica

Tabla 3. Baremos de la variable gestión familiar

General	D1	D2	D3	Cuantitativo
71-85	24-28	26-30	24-32	Alto
64-70	21-23	22-25	20-23	Medio
34-63	8-20	14-21	12-19	Bajo

Variable: Desempeño laboral

Ficha técnica

Denominación: Desempeño laboral

Autor: Gómez, Balkin y Cardy

Adaptación: Br. Llanet Catpo Alvarado

Lugar: Consorcio Ejecutor Nor Oriente

Fecha de empleo: Diciembre 2019

Objetivo: Determinar el grado de desempeño laboral

Administrado a: Trabajadores

Duración: 30 minutos

Total de ítems: 18 ítems

Nivel de medición: Escala politómica

Tabla 4. Baremos de la variable desempeño laboral

General	D1	D2	D3	Cuantitativo
74-86	28-30	25-29	24-29	Alto
62-73	23-27	21-24	20-23	Medio
44-61	16-22	14-20	11-19	Bajo

Validez del instrumento Con referencia a Sánchez y Reyes (2015) la autenticidad de contenido es: “El instrumento se elabora en base a los indicadores, los mismos que son aplicados a la muestra de la investigación. En esta investigación para probar la efectividad de la información se apeló al juicio de expertos, contando con tres especialistas sobre el tema de investigación los mismos que manifestaron la validez de los instrumentos que se especifican en la tabla 5 y 6. De acuerdo a: Sánchez y Reyes (2015) Indicarón que “todos los instrumentos usados deben estar en relación con el objetivo propuesto el cual busca medir algo” (p. 167).

Tabla 5. Validez de contenido del instrumento gestión familiar

Grado Académico	Nombres y Apellidos de experto	Resultado
Magister	Oscar Guillermo Chicchon Mendoza	Aplicable
Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable
Doctor	Carlos Humberto Fabian Falcon	Aplicable

Tabla 6. Validez de contenido del instrumento desempeño laboral

Grado Académico	Nombres y Apellidos de experto	Resultado
Magister	Oscar Guillermo Chicchon Mendoza	Aplicable
Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable
Doctor	Carlos Humberto Fabian Falcon	Aplicable

Confiabilidad de instrumento Para evaluar el grado de fiabilidad inicialmente se realizó la prueba piloto del 30% de la población total, haciendo un total de 43 trabajadores del consorcio, para la medición se trabajaron los datos aplicando el software SPSS además se utilizó el coeficiente de consistencia de Alpha de Cronbach con los datos obtenidos, se

consideraron en escala politómica. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) “Consta de unas pruebas aplicado a la muestra, el cual mide el grado estabilidad o consistencia” (p. 168).

Tabla 7. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 30%

Alfa de cronbach	N ^a de Elementos
,895	36

Ruiz (2013) “Los rangos del índice de confiabilidad fluctúan entre 0 y 1 y se interpreta aceptable cuando está como categoría alta o límite superior de 0.80” (pág. 99). Finalmente se aplicó al 100% de la población, siendo un total de 145 trabajadores, el resultado se detalla en la tabla continua.

Tabla 8. Dato estadístico de fiabilidad del instrumento al 100%

Alfa de cronbach	N ^a de Elementos
,896	36

2.5. Procedimiento

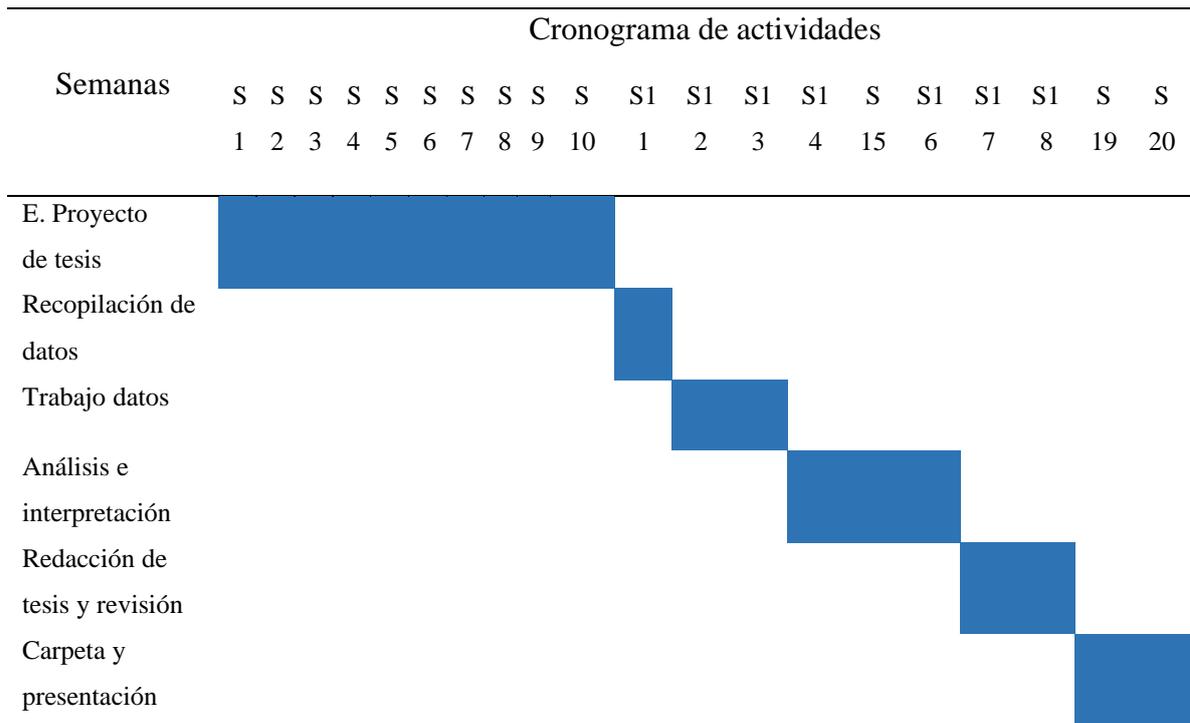
Durante el proceso de recopilar la información se tomó en cuenta los siguientes elementos que se plasman en la tabla adjunta:

Tabla 9. Elementos para recolección de datos

Elemento	Recurso
Autorización	Consortio Ejecutor Nor Oriente
Capacitación	Apoyo de cinco personas
Tiempo	Se realizo en un día
Apoyo logístico	Impresión del cuestionario, lapiceros y sobres
Proceso	Envío y entrega del cuestionario a los trabajadores
Costo	1,200 soles

Para indicar el proceso del proyecto de investigación se consideró el cronograma de trabajo mediante el diagrama de Gantt que se plasma en la tabla adjunta tomando en cuenta las semanas disponibles para llevar a cabo la investigación.

Tabla 10. Cronograma de actividades



Elaboración propia

2.6. Método estadístico

Para el estudio de los resultados se usó el software SPSS versión 26 mediante el cual se obtuvieron los gráficos y tablas de las variables con sus respectivas dimensiones. Sánchez y Reyes (2015) Precisaron que “se utiliza una escala de medidas sobre una de las variables para que esta sea cuantificada o medida, además precisaron que una de esas escalas es la de tipo ordinal” (p.172).

Para la presente se utilizó la escala ordinal, mediante la cual se alcanzaron los resultados para los rangos el mismo que ayuda a obtener una data más detallada, además se usó el análisis estadístico inferencial el mismo que se usa para verificar las hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación se elaboró con el consentimiento de la empresa donde se logró emplear la encuesta a los trabajadores, además se tomó en cuenta la confiabilidad de la información obtenida como resultado de las encuestas ya que se mantuvieron en forma de anonimato para mantener la originalidad de las respuestas de los encuestados sin ser influenciados por respuestas ajenas al individuo. De acuerdo a Bolívar (2005) indicó que la ética o comportamiento profesional involucra los valores y principios con el que trabajan los

individuos con la finalidad de concretar algo, es la forma de actuar del profesional que además de las normas, aprende en su historia día tras día.

III. Resultados

En este apartado se trabajó el análisis descriptivo de los resultados alcanzados después de la elaboración de la información en el software SPSS, se ingresó los datos obtenidos de las dos variables y con lo cual se obtuvieron se consiguieron los resultados siguientes.

Tabla 11. *Nivel de gestión familiar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	0.95%
Media	27	25.71%
Alta	77	73.33%

Niveles de la variable: Gestión familiar

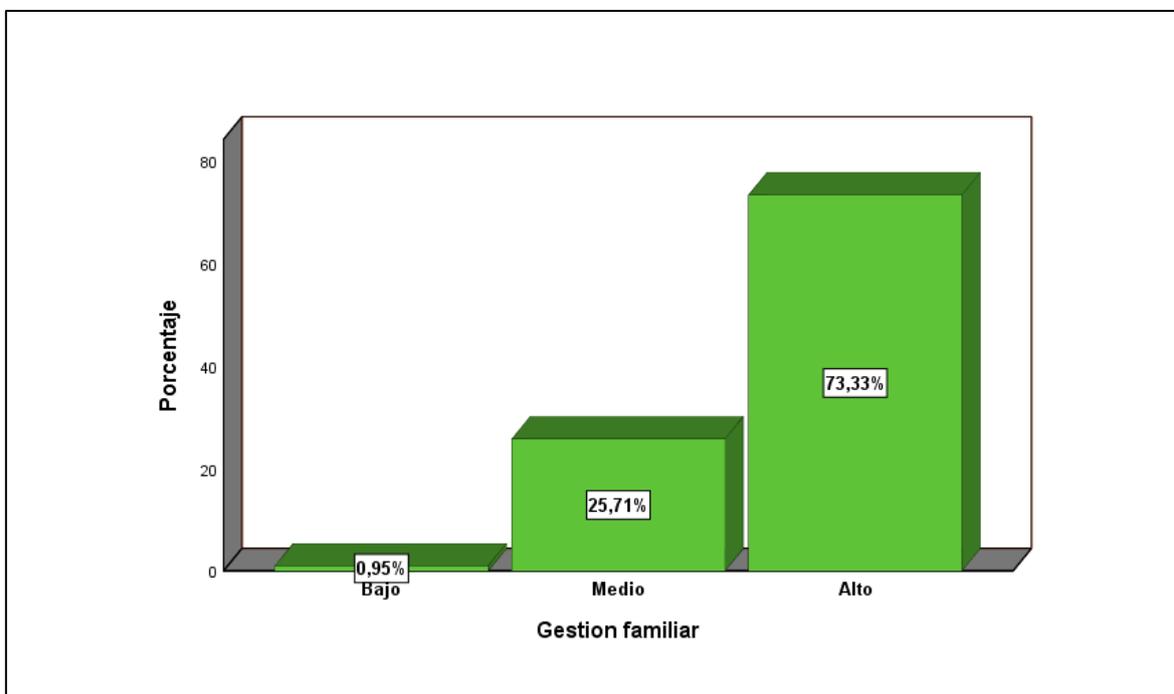


Figura 1: Niveles de gestión familiar

Del resultado expuesto en la tabla 11 representados en la forma gráfica en la figura 1, se visualiza que en los niveles de gestión familiar el 73.33% es de nivel alto, el 25.71% es de nivel medio y el 0.95% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 12. Nivel de estructura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	0.95%
Media	19	18.10%
Alta	85	80.95%

Niveles de la dimensión: Estructura

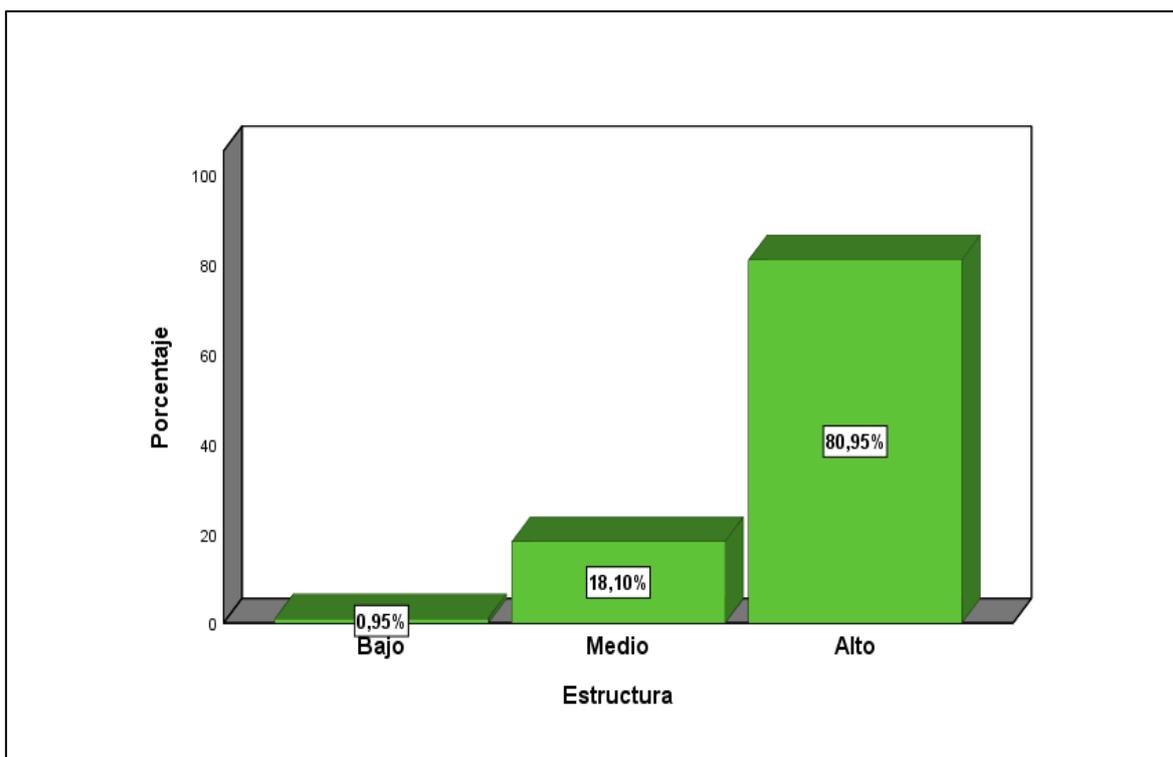


Figura 2: Nivel de estructura

Del resultado expuesto en la tabla 12 representados en la forma gráfica en la figura 2, se visualiza que en los niveles de estructura el 80.95% es de nivel alto, el 18.10% es de nivel medio y el 0.95% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 13. Nivel de fortalezas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1.90%
Media	19	33.33%
Alta	85	64.76%

Niveles de la dimensión: Fortalezas

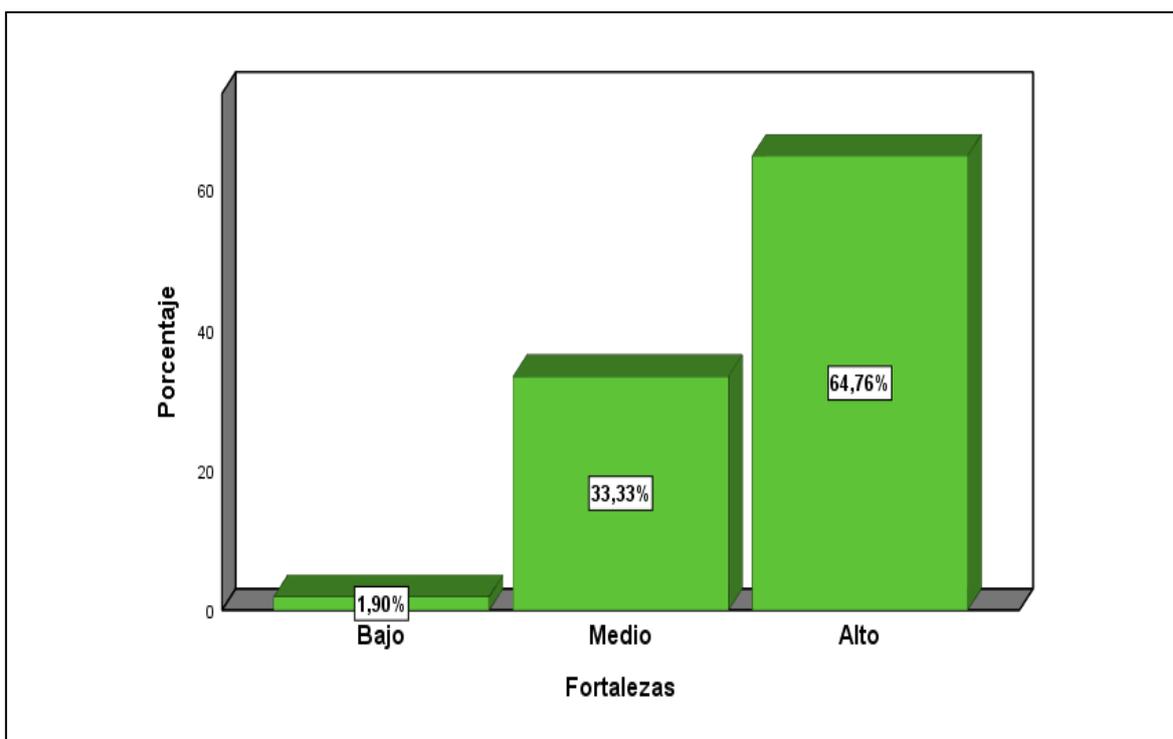


Figura 3: Nivel de fortalezas

Del resultado expuesto en la tabla 13 representados en la forma gráfica en la figura 3, se visualiza que en los niveles de fortalezas el 64.76% es de nivel alto, el 33.33% es de nivel medio y el 1.90% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 14. Nivel de debilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	0.95%
Media	69	65.71%
Alta	35	33.33%

Niveles de la dimensión: Debilidades

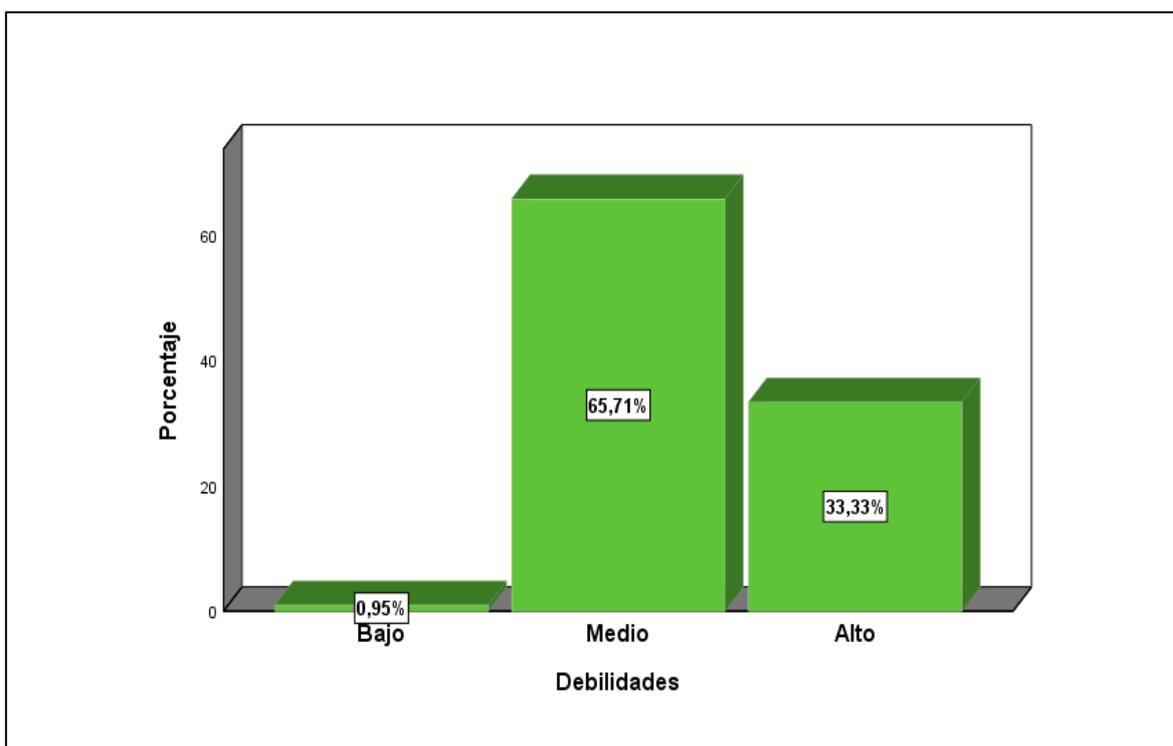


Figura 4: Nivel de debilidades

Del resultado expuesto en la tabla 14 representados en la forma gráfica en la figura 4, se visualiza que en los niveles de debilidades el 33.33% es de nivel alto, el 65.71% es de nivel medio y el 0.95% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 15. Nivel de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	0.95%
Media	44	41.90%
Alta	60	57.14%

Niveles de la variable: Desempeño laboral

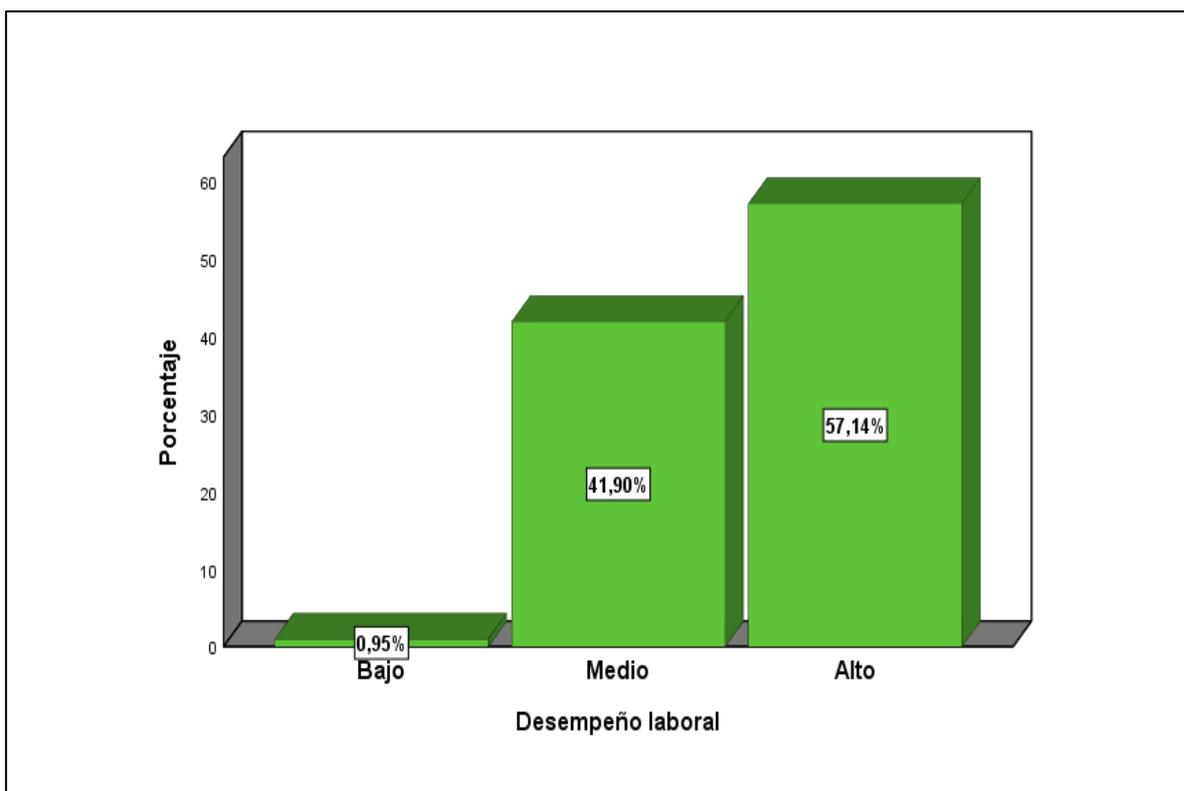


Figura 5: Niveles de desempeño laboral

Del resultado mostrado en la tabla 15 representados en la forma gráfica en la figura 5, se visualiza que en los niveles de desempeño laboral el 57.14% es de nivel alto, el 41.90% es de nivel medio y el 0.95% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 16. Nivel de competencias laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	0.95%
Media	41	39.05%
Alta	63	60.00%

Niveles de la dimensión: Competencias laborales

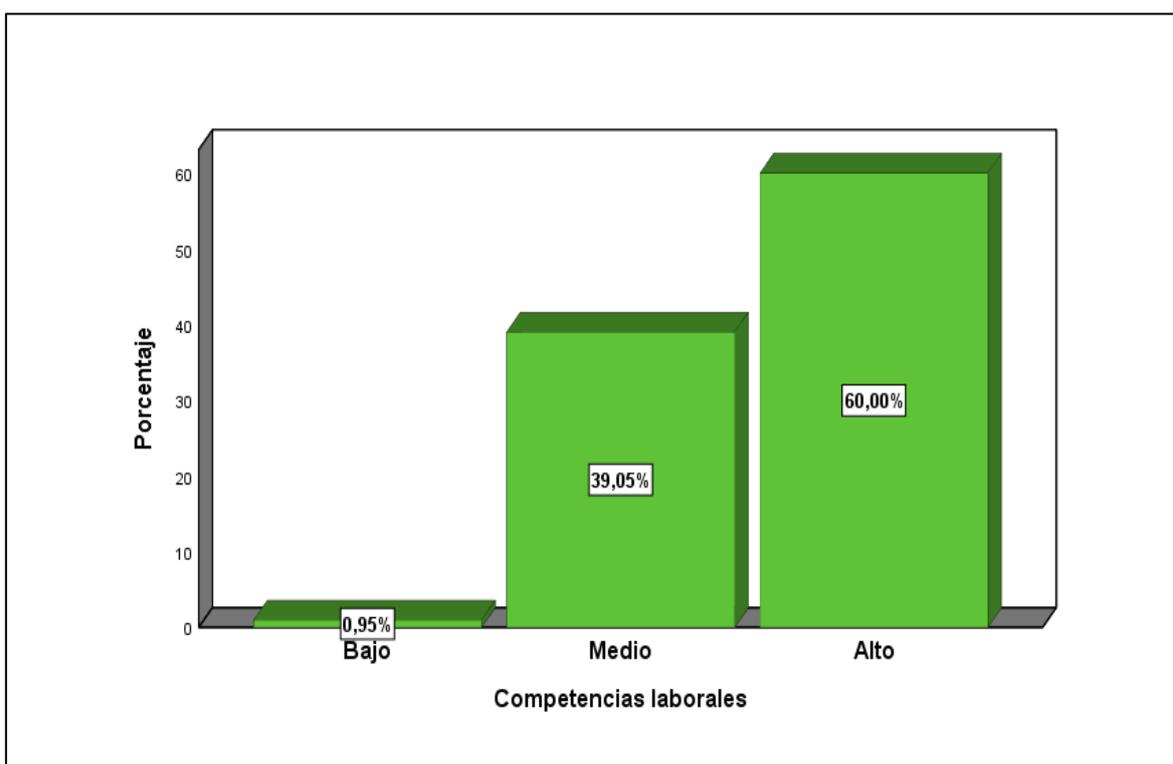


Figura 6: Nivel de competencias laborales

Del resultado expuesto en la tabla 16 representados en la forma gráfica en la figura 6, se visualiza que en los niveles de competencias laborales el 60.00% es de nivel alto, el 39.05% es de nivel medio y el 0.95% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 17. Nivel de motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	2.86%
Media	39	37.14%
Alta	63	60.00%

Niveles de la dimensión: Motivación laboral

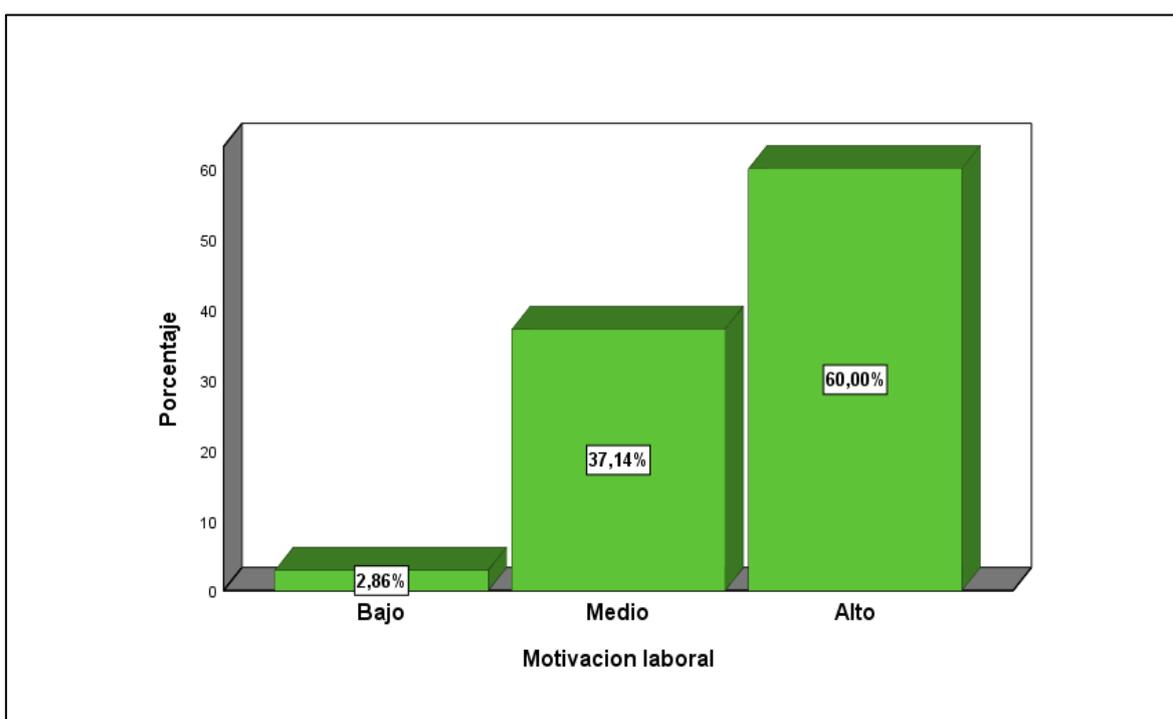


Figura 7: Nivel de motivación laboral

Del resultado expuesto en la tabla 17 representados en la forma gráfica en la figura 7, se visualiza que en los niveles de motivación laboral el 60.00% es de nivel alto, el 37.14% es de nivel medio y el 2.86% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 18. Nivel de factores contextuales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	0.95%
Media	45	42.86%
Alta	59	56.19%

Niveles de la dimensión: Factores contextuales

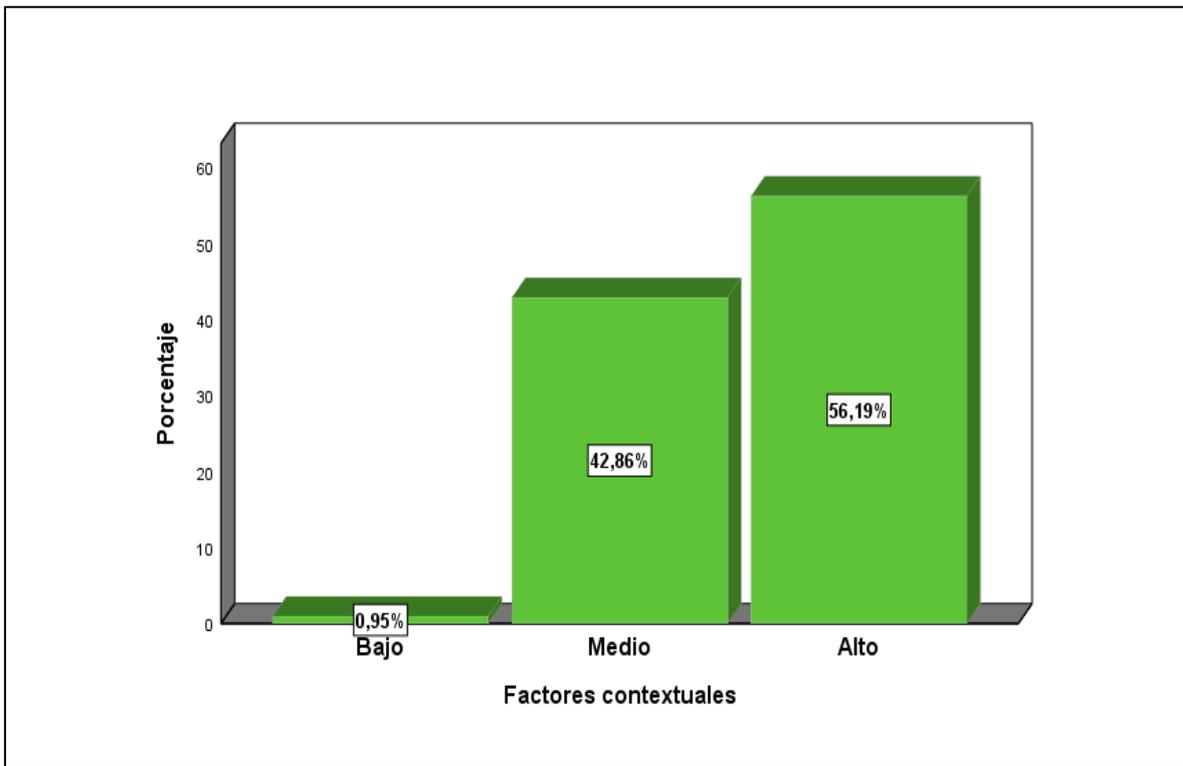


Figura 8: Nivel de factores contextuales

Del resultado expuesto en la tabla 18 representados en la forma gráfica en la figura , se visualiza que en los niveles de factores contextuales el 56.19% es de nivel alto, el 42.86% es de nivel medio y el 0.95% es de nivel bajo de acuerdo a los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

En el presente apartado, se detalla la contrastación de las hipótesis propuestas en el trabajo de investigación. Tomando en cuenta para la interpretación a los intervalos de interpretación de Hernández, Fernández y Baptista (2010) pág. 312.

Tabla 19. *Coefficiente de correlación de Spearman*

Coefficiente	Significado
-1.00	correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa perfecta
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Hipótesis general de la investigación

Ho: La gestión familiar no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Hi: La gestión familiar se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 20. Nivel de correlación entre la gestión familiar y el desempeño laboral

Variable		Gestión familiar	Desempeño laboral
Gestión familiar	Coficiente de correlación	1,000	,610
	Sig. Bilateral		,000
	N	105	105
Desempeño laboral	Coficiente de correlación	,610	1,000
	Sig. Bilateral	,000	
	N	105	105

Del cálculo llevado a cabo se ha podido ver el grado de correlación entre las dos variables, donde el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,610 el mismo que indica que hay una relación directa, positiva considerable, entre las variables de estudio que son la gestión familiar y el desempeño laboral, además se visualizó el nivel de significación que es $P < 0.05$ menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación.

Además, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan a continuación:

Hipótesis específica 1

Ho: La gestión familiar no se relaciona con las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Hi: La gestión familiar se relaciona con las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.

Tabla 21. Nivel de correlación entre la gestión familiar y las competencias laborales

Variable		Gestión familiar	Competencias laborales
Gestión familiar	Coficiente de correlación	1,000	,495
	Sig. Bilateral		,000
	N	105	105
Competencias laborales	Coficiente de correlación	,495	1,000
	Sig. Bilateral	,000	
	N	105	105

De la tabla 21 los resultados indican el grado de correlación entre la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019; en el cual, el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,495 el cual indica que hay una relación directa, positiva media, además se visualizó el nivel de significación que es $P < 0.05$ menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación.

Hipótesis específica 2

Ho: La gestión familiar no se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019

Hi: La gestión familiar se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019

Tabla 22. Nivel de correlación entre la gestión familiar y la motivación laboral

Variable		Gestión familiar	Motivación laboral
Gestión familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,435
	Sig. Bilateral		,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,435	1,000
	Sig. Bilateral	,000	
	N	105	105

De la tabla 22 los resultados indicaron el grado de correlación entre la gestión familiar y la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019; en el cual, el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,435 el cual indica que hay una relación directa, positiva media, además se visualizó el nivel de significación que es $P < 0.05$ menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación.

Hipótesis específica 3

Ho: La gestión familiar no se relaciona con los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019

Hi: La gestión familiar se relaciona con los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019

Tabla 23. Nivel de correlación entre la gestión familiar y los factores contextuales

Variable		Gestión familiar	Factores contextuales
Gestión familiar	Coefficiente de correlación	1,000	,569
	Sig. Bilateral		,000
	N	105	105
Factores contextuales	Coefficiente de correlación	,569	1,000
	Sig. Bilateral	,000	
	N	105	105

De la tabla 23 los resultados indicaron el grado de correlación entre la gestión familiar y los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019; en el cual, el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,569 el cual indica que hay una relación directa, positiva considerable, además se visualizó el nivel de significación que es $P < 0.05$ menor a 0.05 concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación.

IV. Discusión

En el presente apartado se dio paso a explicar los resultados obtenidos de esta investigación titulada: La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, que de acuerdo a lo establecido en la investigación y partiendo de lo general a lo específico se procedió a: Aceptar la hipótesis general, donde se logró comprobar que existe relación positiva considerable entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, en el cual se obtuvo un coeficiente de correlación del Rho de Spearman entre las dos variables de $Rho = 0,61$ existiendo así una relación positiva entre la variable uno y la variable dos, con un grado de significancia de 0,000. Con referencia al nivel de gestión familiar se obtuvo un nivel alto de 73.33% y un nivel medio de 25.71% estos resultados muestran que la gestión familiar es importante el cual tiene incidencia en el desempeño de los trabajadores. Estos resultados están en relación con lo que sostuvo Meza (2016) en investigación donde estudio la influencia de la gestión de la empresa familiar en los conflictos laborales de las empresas de capacitación en el sector minería, Cajamarca 2016 en el cual obtuvo como resultado que existe influencia significativa que presenta la gestión de las empresas ALCOMEX Cajamarca SAC y HOSAS Auditing y Consulting SRL en los conflictos laborales, encontrando la representación de un 96% que considera a la gestión de la empresa familiar como influyente significativo en los conflictos laborales donde el $p \text{ value} = 0.02$ logrando determinar que existe una relación positiva moderada.

A su vez Aira (2016) concluyó que el personal considera importante la unión familiar y el afecto ya que esto desencadena buenas relaciones entre los integrantes de la familia que se desempeñan dentro de la empresa. Siguiendo esa línea Gagné, Marwick, Brun de Pontet, y Wrosch (2019) en su investigación demostraron que la confianza de la gerencia y la motivación influyen en el rendimiento de los colaboradores y a su vez en los resultados empresariales. Sin embargo, Cueva, Leo y Núñez (2015) advirtieron que debido a la naturaleza de las empresas familiares una distribución desigual de las fuentes de poder también genera impacto, en base a lo antes descrito se podría deducir que este impacto no necesariamente sería favorable para una buena gestión.

Con referencia a la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, se ha comprobado que existe una relación directa y significativa, respaldado con los datos estadísticos obtenidos donde el 60% es de nivel alto y el 39.05% es de nivel medio, estos resultados encontrados confirman lo concluido por: Travezaño (2018) donde indico que la gestión administrativa se vincula de forma positiva y significativa con la competencia laboral, esto se obtuvo con la aplicación del estadístico rho de Spearman debido a que dio como resultado, una correlación alta y $p = 0.000 < 0.05$, el mismo que indica que; a una mejor gestión administrativa hay una mejor competencia laboral. Teniendo como indicador a la iniciativa personal Wihler, Blickle, Ellen, Hochwarter, y Ferris (2017) reconocieron la importancia de la iniciativa personal, donde encontraron que los individuos deben ser conscientes de la situación y poseer la habilidad interpersonal para implementar el comportamiento de la iniciativa de maneras consideradas como efectivas. Dentro de las competencias laborales está el compromiso, es así que Chaudhary y Rangnekar (2017) obtuvieron como resultado un nivel de compromiso laboral por encima del promedio entre los directivos de negocios de la India, también obtuvieron que en el nivel de compromiso laboral del personal hay diferencias reveladoras debido a las variedades demográficas además de laborales tales como la organización, edad y naturaleza, además precisan que existe escasa información literaria sobre el compromiso de los trabajadores.

Con referencia a la gestión familiar y la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, se ha comprobado que existe una relación directa y significativa, respaldado con los datos estadísticos obtenidos donde el 60% es de nivel alto y el 37.14 %, es de nivel medio, estos resultados encontrados confirman lo concluido por: Trujillo (2018) donde los resultados mostraron que la motivación laboral y la gestión administrativa están relacionadas directamente, este resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman con un 0.772, y un nivel de sig = $0,000 < 0,01$, con lo cual reconoce la hipótesis alternativa del estudio. A su vez Collazos y Fernández (2019) obtuvieron como resultado que El 36.67% de los funcionarios se interesan en ejecutar e implementar un plan de motivación laboral para los trabajadores, mientras que el 33.33% evidencia que casi nunca y el 13.33% evidencian que siempre “, el 10% evidencia que casi siempre y el 6,667% evidencia a “nunca”. estos importes muestran que no se está operando de forma adecuada en ejecutar e implementar un plan eficiente en lo que respecta a motivación laboral con los trabajadores y que la entidad no está considerando a su capital

humano con los que trabajan, por no contar con un apropiado plan de motivación laboral para los colaboradores. Dentro del contexto de empresas familiares Duche (2016) determinó que: la empresa Induprotex no es ajena a los posibles motivos que afectan a las organizaciones familiares, principalmente se determinó que gran parte de los trabajadores saben que se desempeñan en una organización familiar e indican que el ambiente laboral tiene que mejorar, ya que esto ayudaría a mejorar la motivación emocional de los trabajadores y así lograr un desempeño eficiente en sus actividades. Considerando como indicador a la capacitación Luz y Hanson (2015) en su estudio obtuvieron como resultado que: tres meses después de la capacitación se aplicó la encuesta donde se les realizó preguntas afines a la satisfacción laboral el (77%) declararon que su satisfacción laboral mejoró.

Y finalmente, con respecto a la gestión familiar y los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, se ha comprobado que existe una relación directa y significativa, respaldada con los datos estadísticos obtenidos donde el 56,19% es de nivel alto y el 42.86% es de nivel medio, estos resultados encontrados confirman lo concluido por: Diaz, Gutiérrez y Amancio (2018) “De acuerdo a los resultados, los más importantes pertenecen al factor lugar de trabajo, siendo así que el 60% informo que a veces se conserva la limpieza, la higiene y la salubridad dentro del lugar de trabajo, asimismo que el 69.23% de los entrevistados informo que casi nunca cuentan con muebles además de enseres cómodos que ejecutan si labor administrativa.” el cual repercute en el desempeño laboral del trabajador. Asimismo, Rendon (2019) Los resultados mostraron que el liderazgo se vincula de forma directa con el desempeño laboral el mismo que es respaldado por lo que se obtuvo mediante el estadístico Pearson de 0,034 y un nivel de significancia de 0,01, además el total de trabajadores calificaron al liderazgo con un nivel excelente el cual indica que impresión que tienen se va a reflejar mediante la eficiencia y eficacia, además las aptitudes, el comportamiento y la confianza, que maneja el personal para lograr los resultados establecidos. Además, el 60% de los trabajadores evalúan en un nivel regular al desempeño laboral el mismo que impacta en la organización, en la productividad, en las competencias y muy por encima el lado amical que se requiere en el centro laboral. Y por último Aboul-Ela, G. M. B. E. (2017) indicaron que “Los resultados obtenidos en su investigación corroboran la idea de desarrollar prácticas que incentiven tranquilidad y comodidad de los empleados con el

intento de mejorar el desempeño laboral. Los gerentes deben considerar a sus empleados como el activo intelectual más valioso que debe ser atendido”.

V. Conclusiones

Primero: La gestión familiar se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, de manera que se comprobó en los resultados de frecuencia, ya que la gestión familiar dio un 73,33% de nivel alto y un 57.14% para el desempeño laboral. Por consiguiente, se comprobó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, además se determinó que la correlación es positiva considerable.

Segundo: La gestión familiar se relaciona directa y significativamente con las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, de manera que se comprobó en los resultados de frecuencia, ya que la gestión familiar dio un 73,33% de nivel alto y un 60% para las competencias laborales. Por consiguiente, se comprobó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, además se determinó que la correlación es positiva media.

Tercero: La gestión familiar se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, de manera que se comprobó en los resultados de frecuencia, ya que la gestión familiar dio un 73,33% de nivel alto y un 60% para la motivación laboral. Por consiguiente, se comprobó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, además se determinó que la correlación es positiva media.

Cuarto: La gestión familiar se relaciona directa y significativamente con los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, de manera que se comprobó en los resultados de frecuencia, ya que la gestión familiar dio un 73,33% de nivel alto y un 56.19% para los factores contextuales. Por consiguiente, se comprobó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, además se determinó que la correlación es positiva considerable.

VI. Recomendaciones

Primero: Se sugiere a los directivos, trabajar en el reconocimiento e identificación de sus fortalezas y debilidades que como entidad familiar poseen con la finalidad de mejorar aún más la gestión familiar y por ende el desempeño laboral de los trabajadores de las diversas áreas del Consorcio Ejecutor Nor Oriente.

Segundo: Se sugiere a la gestión familiar, la implementación de un área del talento humano capacitado con la finalidad de contratar trabajadores con las competencias laborales requeridas para los puestos, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de las diversas áreas de trabajo del Consorcio Ejecutor Nor Oriente.

Tercero: Se sugiere a gestión familiar implementar programas de capacitación, mejorar los salarios además de los premios e incentivos con la finalidad de mejorar la motivación laboral de los trabajadores de las diversas áreas de trabajo del Consorcio Ejecutor Nor Oriente.

Cuarto: Se sugiere a la gestión familiar proporcionar las herramientas necesarias e idóneas con la finalidad de mejorar aún más los factores contextuales de los trabajadores de las diversas áreas de trabajo del Consorcio Ejecutor Nor Oriente.

Referencias

- Aboul-Ela, G. M. B. E. (2017). *Reflections on Workplace Compassion and Job Performance*. *Journal of Human Values*, 23(3), 234–243. <https://doi.org/>.
- Aira, M. (2016). *La sucesión exitosa en las empresas familiares*. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 11(33),82-104. [fecha de Consulta 2 de enero de 2020]. ISSN: 1856-1594. Disponible en: <https://www.redalyc>.
- Anglin, A. Reid, S. Short, J. Zachary, M. & Rutherford, M. (2017). *An Archival Approach to Measuring Family Influence: An Organizational Identity Perspective*. *Family Business Review*, 30(1), 19–36. <https://doi.org/>.
- Arias J, Curay E y Peña J (2019) *Empresas familiares y sus decisiones de financiamiento: el impacto del grado de propiedad* – Universidad Esan.
- Audisio, N. (2014). *La familia, una empresa hoy. Mañana...? Gestión, transición y sucesión*. Primera edición. Argentina. Editoriales brujas.
- Belausteguigoitia, I. (2017). *Empresas familiares: dinámica, equilibrio y consolidación*. Cuarta edición. México. McGraw-Hill / interamericana editores S.A. de C.V.
- Block, J. Millán, J. Román, C. & Zhou, H. (2015). *Job Satisfaction and Wages of Family Employees*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(2), 183–207. <https://doi.org/>
- Boling, J. Pieper, T. & Covin, J. (2016). *CEO Tenure and Entrepreneurial Orientation within Family and Nonfamily Firms*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(4), 891–913. <https://doi.org/>
- Bronkhorst, B., Steijn, B. y Vermeeren, B. (2015). *Liderazgo transformacional, establecimiento de objetivos y motivación laboral: el caso de un municipio*

holandés. *Revisión de la Administración del Personal Público*, 35 (2), 124–145. <https://doi.org/>

Bronkhorst, B., Steijn, B., & Vermeeren, B. (2015). *Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality*. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 124–145. <https://doi.org/>

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.

Castro, P. (2016) En su tesis titulada: *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. Tesis de maestría - Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Chaudhary, R., & Rangnekar, S. (2017). *Socio-demographic Factors, Contextual Factors, and Work Engagement: Evidence from India*. *Emerging Economy Studies*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Décima edición. México McGraw-hill interamericana editores S.A. de C.V.

Collazos, M. y Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Conchán – periodo 2018*. Artículo Volumen 6, N^o 1. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.5>

Cóndor, Edwin G., Bustamante, Miguel A., Lapo, María del C., & Campos, Roberto M.. (2018). *Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones*. *Información tecnológica*, 29(4),205-216. <https://dx.doi.org/>

- Corrales, S. y Flores, J. (2018). *La estructura de la empresa familiar: El caso de una empresa del giro restaurantero en Ciudad Obregón, Sonora*. Revista Técnica Administrativa. Volumen 17, N^a 4. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta/article>.
- Cueva, O. Leo, E y Núñez, A. (2015). *Determinantes del poder en las empresas familiares tacneñas*. Tesis de maestría - Neumann Business School.
- Diaz, C. Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2017). *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*. Revista Cuidarte 2018;9(1): 1973-87. Recuperado de: <http://dx.doi.org/>
- Duche, K. (2016). *Diseño de estrategias para la continuidad de la empresa familiar Induprotex en Guayaquil*. Tesis de maestría – Universidad de Guayaquil.
- Eae Business School. (junio 2018). *Empresa familiar, emprendimiento e intraemprendimiento*. Recuperado de: <https://www.aref.es/sites/>
- El peruano. (13 de agosto 2018). 90% de empresas son familiares. *Elperuano.pe*. Recuperado de: <https://elperuano.pe>
- Emmanuel, A. K., Peace, N. N., Ebele, O. M., Udeze, C. C. G., & Abiodun, O. A. (2019). *do non-family member managers enhance venture performance of family businesses? evidence from nigeria*. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(3), 1g+. Retrieved from
- Gagné, M., Marwick, C., Brun de Pontet, S., & Wrosch, C. (2019). *Family Business Succession: What's Motivation Got to Do With It?* *Family Business Review*. <https://doi.org/>
- Gómez, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Octava edición. Madrid – España. Pearson educación S.A.

- Harsch, K., & Festing, M. (2019). *Managing non-family talent: Evidence from German-speaking regions*. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3), 249–279. <https://doi.org/>
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores SA de CV.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México. McGraw-Hill Interamericana Editores SA de CV. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/>
- Hoon, C., Hack, A., & Kellermanns, F. W. (2019). *Advancing knowledge on human resource management in family firms: An introduction and integrative framework*. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3), 147–166. <https://doi.org/>
- Louffat, E. (2013) *Administración de equipos humanos. Primera edición*. Buenos Aires. Ada Ampuero, Universidad Esan.
- Luz, C., & Hanson, K. (2015). *Filling the Care Gap: Personal Home Care Worker Training Improves Job Skills, Status, and Satisfaction*. *Home Health Care Management & Practice*, 27(4), 230–237. <https://doi.org/>
- McLarty, B. D., Vardaman, J. M., & Barnett, T. (2019). *Congruence in Exchange: The Influence of Supervisors on Employee Performance in Family Firms*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(2), 302–321. <https://doi.org/>
- Méndez, J. Ayala, H. y Palacios, T. (2019). *El balanced Scorecard en el desarrollo de los negocios familiares*. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*. Art. Volumen 4, N^o 3. Recuperado de: <http://revistas.uide.edu.ec>

- Meza, C. (2016) *Influencia de la gestión de la empresa familiar en los conflictos laborales de empresas de capacitación en el sector minería, Cajamarca, 2016*. Tesis de maestría – Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Neubaum, D., Kammerlander, N., & Brigham, K. (2019). *Capturing Family Firm Heterogeneity: How Taxonomies and Typologies Can Help the Field Move Forward*. *Family Business Review*, 32(2), 106–130. <https://doi.org/>
- Nosé, L., Korunka, C., Frank, H., & Danes, S. M. (2017). *Decreasing the Effects of Relationship Conflict on Family Businesses: The Moderating Role of Family Climate*. *Journal of Family Issues*, 38(1), 25–51. <https://doi.org/>
- Peña, M. Díaz, G. y Carrillo, A. (2015) *Relación Del Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral En Una Pequeña Empresa Familiar*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 8 (1) p. 37-50, 2015. Available at SSRN: <https://ssrn.com/>.
- Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (enero-junio, 2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.
- Quejada, R. y Ávila, J. (2016). *Empresas familiares: Conceptos, teorías y estructuras*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 149-158. <https://doi.org/>
- Rau, S. Astrachan, J. & Smyrnios, K. (2018). *The F-PEC Revisited: From the Family Business Definition Dilemma to Foundation of Theory*. *Family Business Review*, 31(2), 200–213. <https://doi.org/> Recuperado de: <https://link.gale.com/apps/doc/>
- Rendon, F. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Radio Universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador año 2017*. Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Salvato, C., Chirico, F., Melin, L., & Seidl, D. (2019). *Coupling Family Business Research with Organization Studies: Interpretations, Issues and Insights*. *Organization Studies*, 40(6), 775–791. <https://doi.org/>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Quinta edición. Perú. Editorial Bussines Support Aneth SRL.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2018). *Linking Work Engagement to Job Performance Through Flexible Human Resource Management*. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 72–87. <https://doi.org/>
- Stanley, L. Hernández, R. López, M. & Kellermanns, F. (2019). *A Typology of Family Firms: An Investigation of Entrepreneurial Orientation and Performance*. *Family Business Review*, 32(2), 174–194. <https://doi.org/>
- Tapies, J. (2018). *Empresas familiares*. Edición: octubre 2018. [archivo PDF] Barcelona: Paradigma Barcelona. Recuperado de https://blog.iese.edu/in-family-business/files/2019/01/EmpresaFamiliar_libro30aniv_def.pdf
- Travezaño, J. (2018). *Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del ministerio de trabajo y promoción del empleo, Jesús María, 2018*. Tesis de maestría - Universidad Cesar Vallejo.
- Trujillo, W. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017*. Tesis de maestría – Universidad Cesar Vallejo.
- Velásquez, A. (2017) *ETraining - aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*. (Investigación de doctorado) Escuela de Humanidades y Educación,

Tecnológico de Monterrey. México

Weske, U., & Schott, C. (2018). *What Motivates Different Groups of Public Employees Working for Dutch Municipalities? Combining Autonomous and Controlled Types of Motivation*. *Review of Public Personnel Administration*, 38(4), 415–430. <https://doi.org/>

Wihler, A., Blickle, G., Ellen, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2017). *Personal Initiative and Job Performance Evaluations: Role of Political Skill in Opportunity Recognition and Capitalization*. *Journal of Management*, 43(5), 1388–1420. <https://doi.org/>

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: La Gestión Familiar y el Desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.							
AUTOR: Llanet Catpo Alvarado							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Gestion Familiar				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	La gestión familiar se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
			Estructura	Familia	Del 01 al 06	Ordinal Likert	Alto (71-85)
				Propiedad			
				Gestión			
			Fortalezas	La lealtad y orgullo	Del 07 al 012	4. Casi siempre	Medio (64-70)
				Compromiso			
				Comunicación			
			Debilidades	Nepotismo	Del 13 al 18	5. Siempre	Bajo (34-63)
				No Profesionalizacion			
Conflictos emocionales							
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: Desempeño Laboral				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	La gestión familiar se relaciona con las competencias laborales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
			Competencias laborales	Conocimientos	Del 19 al 24	Ordinal Likert	Alto (74-86)
				Habilidades			
Capacidades							
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	La gestión familiar se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	Motivación laboral	Salarios	Del 25 al 30	4. Casi siempre	Medio (62-73)
				Premios e Incentivos			
				Capacitación			
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión familiar y los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión familiar y los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	La gestión familiar se relaciona con los factores contextuales de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.	Factores Contextuales	Calidad de suministros	Del 31 al 36	5. Siempre	Bajo (44-61)
				Calidad de supervisor			
				Calidad de coordinación			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>No experimental</p> <p>Corte transversal</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>Son un total de 145 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>probabilísticos</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Son 105 trabajadores</p>	<p>Variable 1: Gestión familiar</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Casilla, Diaz, Rus y Vasquez</p> <p>Año: 2014</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Gomez, Balkin y Cardy</p> <p>Año: 2016</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Se describio mediante tablas y figuras la frecuencia y porcentaje de las variables y sus dimensiones</p> <p>Inferencial:</p> <p>Se realizo con la correlación de Rho de Spearman</p> <p>De Prueba:</p> <p>De confiabilidad alfa de crombach</p>

Anexo 02: Instrumentos

Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN FAMILIAR

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre, 5: Siempre

Nº	Dimensión 1: Estructura	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que genera beneficio laborar en una empresa familiar?					
2	¿Considera usted que el vinculo familiar permite una optima gestion empresarial?					
3	¿Considera usted indispensable que los propietarios de la empresa tengan competencias laborales?					
4	¿Que la gestion empresarial este a cargo de los socios garantiza la motivacion laboral?					
5	¿Considera usted que en la gestion familiar del consorcio hay un buen desempeño laboral?					
6	¿Considera usted que una gestion optima permite alcanzar la efectividad laboral de los trabajadores?					
	Dimensión 2: Fortalezas					
7	¿Considera usted que el orgullo saludable genera beneficio a la gestión familiar del Consorcio?					
8	¿Considera usted que la lealtad permite mejorar el desempeño laboral?					
9	¿Se evidencia compromiso en la gestion familiar del consorcio?					
10	¿Considera usted que existe compromiso en proporcionar los factores contextuales adecuados para un buen desempeño?					
11	¿Considera usted que una comunicación acertada permite mejorar la gestion familiar de la empresa?					
12	¿Considera usted que una comunicación fluida fomenta el desempeño laboral de los trabajadores?					
	Dimensión 3: Debilidades					
13	¿Considera usted que el nepotismo está por encima de las competencias laborales de los trabajadores?					
14	¿Cree usted que el nepotismo a limitado su crecimiento laboral dentro de la empresa?					
15	¿Considera usted que la falta de profesionales perjudica el desempeño laboral en los trabajadores?					
16	¿Cree usted que hay proporcion entre la profesionalizacion y las motivaciones labores en los trabajadores?					
17	¿Considera usted que existen interferencias emocionales en la gestion familiar del consorcio?					
18	¿Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores?					

CUESTIONARIO SOBRE: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes por ello se pide responder con sinceridad.

Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

Calificación de valores: **1:** Nunca, **2:** Casi nunca, **3:** A veces, **4:** Casi siempre, **5:** Siempre

Nº	Dimensión 1: Competencias	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el equipo de gestión del consorcio tiene los conocimientos requeridos para su desempeño?					
2	¿Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto?					
3	¿Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa?					
4	¿En que nivel considera que sus habilidades personales ayudan en la gestión del consorcio?					
5	¿En que medida considera que sus capacidades personales aportarían mejoras en la gestión familiar de la empresa?					
6	¿En que medida considera que sus capacidades personales aportarían mejoras en el desempeño laboral de sus compañeros?					
	Dimensión 2: Motivación					
7	¿Considera usted que los salarios percibidos repercuten en las debilidades de la gestión familiar de la empresa?					
8	¿Considera usted que los salarios están en proporción con el desempeño laboral de los trabajadores?					
9	¿Considera usted que todos los trabajadores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa?					
10	¿Considera que los premios e incentivos son importantes para un buen desempeño laboral de los trabajadores?					
11	¿Considera usted que la capacitación es importante para el desempeño laboral de los trabajadores?					
12	¿Cree usted que existen profesionales capacitados en la gestión familiar del consorcio?					
	Dimensión 3: Factores Contextuales					
13	¿Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral?					
14	¿Considera usted que la gestión familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral?					
15	¿Considera usted que su supervisor tiene las fortalezas requeridas para su desempeño??					
16	¿Considera usted que su supervisor sabe afrontar las debilidades de la gestión familiar del consorcio?					
17	¿Considera usted que la gestión familiar del consorcio tiene una buena coordinación?					
18	¿Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral?					

Anexo 03: Certificados de validez de instrumentos – Gestión familiar



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION FAMILIAR

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimension 1: Estructura								
1	Considera usted que genera beneficio laborar en una empresa familiar	/		/		/		
2	Considera usted que el vinculo familiar permite una optima gestion empresarial	/		/		/		
3	Considera usted indispensable que los propietarios de la empresa tengan competencias laborales	/		/		/		
4	Que la gestion empresarial este a cargo de los socios garantiza la motivacion laboral	/		/		/		
5	Considera usted que en la gestion familiar del consorcio hay un buen desempeño laboral	/		/		/		
6	Considera usted que una gestion optima permite alcanzar la efectividad laboral de los trabajadores	/		/		/		
Dimension 2: Fortalezas								
7	Considera usted que el orgullo saludable genera beneficio a la gestión familiar del Consorcio	/		/		/		
8	Considera usted que la lealtad permite mejorar el desempeño laboral	/		/		/		
9	Se evidencia compromiso en la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
10	Considera usted que existe compromiso en proporcionar los factores contextuales adecuados para un buen desempeño	/		/		/		
11	Considera usted que una comunicación acertada permite mejorar la gestion familiar de la empresa	/		/		/		
12	Considera usted que una comunicación fluida fomenta el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
Dimension 3: Debilidades								
13	Considera usted que el nepotismo esta por encima de las competencias laborales de los trabajadores	/		/		/		
14	Cree usted que el nepotismo a limitado su crecimiento laboral dentro de la empresa	/		/		/		
15	Considera usted que la falta de profesionales perjudica el desempeño laboral en los trabajadores	/		/		/		
16	Cree usted que hay proporcion entre la profesionalizacion y las motivaciones labores en los trabajadores	/		/		/		
17	Considera usted que existen interferencias emocionales en la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
18	Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos H. Fabián Falcón DNI: 43580084

Especialidad del validador: metodólogo en gestión pública

14 de 12 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón
 INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION FAMILIAR

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimension 1: Estructura								
1	Considera usted que genera beneficio laboral en una empresa familiar	/		/		/		
2	Considera usted que el vinculo familiar permite una optima gestion empresarial	/		/		/		
3	Considera usted indispensable que los propietarios de la empresa tengan competencias laborales	/		/		/		
4	Que la gestion empresarial este a cargo de los socios garantiza la motivacion laboral	/		/		/		
5	Considera usted que en la gestion familiar del consorcio hay un buen desempeño laboral	/		/		/		
6	Considera usted que una gestion optima permite alcanzar la efectividad laboral de los trabajadores	/		/		/		
Dimension 2: Fortalezas								
7	Considera usted que el orgullo saludable genera beneficio a la gestión familiar del Consorcio	/		/		/		
8	Considera usted que la lealtad permite mejorar el desempeño laboral	/		/		/		
9	Se evidencia compromiso en la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
10	Considera usted que existe compromiso en proporcionar los factores contextuales adecuados para un buen desempeño	/		/		/		
11	Considera usted que una comunicación acertada permite mejorar la gestion familiar de la empresa	/		/		/		
12	Considera usted que una comunicación fluida fomenta el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
Dimension 3: Debilidades								
13	Considera usted que el nepotismo esta por encima de las competencias laborales de los trabajadores	/		/		/		
14	Cree usted que el nepotismo a limitado su crecimiento laboral dentro de la empresa	/		/		/		
15	Considera usted que la falta de profesionales perjudica el desempeño laboral en los trabajadores	/		/		/		
16	Cree usted que hay proporcion entre la profesionalizacion y las motivaciones labores en los trabajadores	/		/		/		
17	Considera usted que existen interferencias emocionales en la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
18	Considera usted que los conflictos emocionales interfieren en el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134

Especialidad del validador: TEMATICA

14 de 12 del 2019



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 04: Certificados de validez de instrumentos – Desempeño laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimension 1: Competencias								
1	Considera usted que el equipo de gestión del consorcio tiene los conocimientos requeridos para su desempeño	/		/		/		
2	Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto	/		/		/		
3	Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa	/		/		/		
4	En que nivel considera que sus habilidades personales ayudan en la gestión del consorcio	/		/		/		
5	En que medida considera que sus capacidades personales aportarían mejoras en la gestión familiar de la empresa	/		/		/		
6	En que medida considera que sus capacidades personales aportarían mejoras en el desempeño laboral de sus compañeros	/		/		/		
Dimension 2: Motivación								
7	Considera usted que los salarios percibidos repercuten en las debilidades de la gestión familiar de la empresa	/		/		/		
8	Considera usted que los salarios están en proporción con el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
9	Considera usted que todos los trabajadores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa	/		/		/		
10	Considera que los premios e incentivos son importantes para un buen desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
11	Considera usted que la capacitación es importante para el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
12	Cree usted que existen profesionales capacitados en la gestión familiar del consorcio	/		/		/		
Dimension 3: Factores Contextuales								
13	Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral	/		/		/		
14	Considera usted que la gestión familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral	/		/		/		
15	Considera usted que su supervisor tiene las fortalezas requeridas para su desempeño	/		/		/		
16	Considera usted que su supervisor sabe afrontar las debilidades de la gestión familiar del consorcio	/		/		/		
17	Considera usted que la gestión familiar del consorcio tiene una buena coordinación	/		/		/		
18	Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Dr Carlos H. Fabian Falcon* DNI: *63580080*

Especialidad del validador: *metodologo en gestión pública*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de *12* del *20*, *19*

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Dr. Carlos Humberto Fabian Falcon
INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimension 1: Competencias								
1	Considera usted que el equipo de gestion del consorcio tiene los conocimientos requeridos para su desempeño	/		/		/		
2	Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto	/		/		/		
3	Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa	/		/		/		
4	En que nivel considera que sus habilidades personales ayudan en la gestion del consorcio	/		/		/		
5	En que medida considera que sus capacidades personales aportarían mejoras en la gestion familiar de la empresa	/		/		/		
6	En que medida considera que sus capacidades personales aportarían mejoras en el desempeño laboral de sus compañeros	/		/		/		
Dimension 2: Motivacion								
7	Considera usted que los salarios percibidos repercuten en las debilidades de la gestion familiar de la empresa	/		/		/		
8	Considera usted que los salarios estan en proporcion con el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
9	Considera usted que todos los trabajadores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa	/		/		/		
10	Considera que los premios e incentivos son importantes para un buen desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
11	Considera usted que la capacitacion es importante para el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
12	Cree usted que existen profesionales capacitados en la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
Dimension 3: Factores Contextuales								
13	Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral	/		/		/		
14	Considera usted que la gestion familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral	/		/		/		
15	Considera usted que su supervisor tiene las fortalezas requeridas para su desempeño	/		/		/		
16	Considera usted que su supervisor sabe afrontar las debilidades de la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
17	Considera usted que la gestion familiar del consorcio tiene una buena coordinacion	/		/		/		
18	Considera usted que una buena coordinación beneficia el desempeño laboral	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chiribon Mendoza Oscar DNI:.....

Especialidad del validador: Administración, Finanzas y Contabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...14...de...D.C...del 2017


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimension 1: Competencias								
1	Considera usted que el equipo de gestion del consorcio tiene los conocimientos requeridos para su desempeño	/		/		/		
2	Considera que sus conocimientos laborales son los requeridos para el puesto	/		/		/		
3	Considera usted que cumple con las habilidades personales requeridas con el perfil del puesto que ocupa	/		/		/		
4	En que nivel considera que sus habilidades personales ayudan en la gestion del consorcio	/		/		/		
5	En que medida considera que sus capacidades personales aportarian mejoras en la gestion familiar de la empresa	/		/		/		
6	En que medida considera que sus capacidades personales aportarian mejoras en el desempeño laboral de sus compañeros	/		/		/		
Dimension 2: Motivacion								
7	Considera usted que los salarios percibidos repercuten en las debilidades de la gestion familiar de la empresa	/		/		/		
8	Considera usted que los salarios estan en proporcion con el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
9	Considera usted que todos los trabajadores por igual se benefician de los premios e incentivos de la empresa	/		/		/		
10	Considera que los premios e incentivos son importantes para un buen desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
11	Considera usted que la capacitacion es importante para el desempeño laboral de los trabajadores	/		/		/		
12	Cree usted que existen profesionales capacitados en la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
Dimension 3: Factores Contextuales								
13	Considera usted que la calidad de suministro influye en el desempeño laboral	/		/		/		
14	Considera usted que la gestion familiar les proporciona los suministros adecuados para su desempeño laboral	/		/		/		
15	Considera usted que su supervisor tiene las fortalezas requeridas para su desempeño	/		/		/		
16	Considera usted que su supervisor sabe afrontar las debilidades de la gestion familiar del consorcio	/		/		/		
17	Considera usted que la gestion familiar del consorcio tiene una buena coordinacion	/		/		/		
18	Considera usted que una buena coordinacion beneficia el desempeño laboral	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. **(Dr MG) ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO** DNI: 09870134

Especialidad del validador: TEMOTICA

14 de 12 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 05: Base de datos de la variable - Gestión familiar

N°	VARIABLE 1: GESTION FAMILIAR																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
E1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	5	5	3	5	4
E2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	5	5	5	4	4
E3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	1	5	5	3	5	3
E4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	1	5	5	5	3	5
E5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	1	5	5	3	3	5
E6	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	2	3	3	1	3	4
E7	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	1	4	4
E8	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	1	3	4
E9	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	1	4	4
E10	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3
E11	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	4
E12	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4
E13	3	3	4	3	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5
E14	2	2	5	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5
E15	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4
E16	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3
E17	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
E18	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5
E19	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4
E20	2	3	4	3	2	5	2	5	3	3	5	5	4	4	5	2	5	5
E21	2	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4
E22	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	1	3	4	3	3	5
E23	3	4	5	2	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5
E24	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5
E25	5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	5	5
E26	3	2	4	3	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	5	5
E27	5	1	5	3	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	1	3	5
E28	5	2	5	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	3	3	3
E29	5	2	5	2	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	3	3	3
E30	5	1	5	4	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	2	2	3	3
E31	5	4	5	3	1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	1	2	4	3
E32	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	1	3	3	4	3	4
E33	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3
E34	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	5	1	3	3	4	3	4
E35	1	1	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
E36	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5
E37	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	1	3	5	5	5	5
E38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
E39	1	2	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	4	3	2	1	1	1
E40	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	1	1	5	3	3	3
E41	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
E42	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3
E43	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3
E44	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4
E45	3	3	1	3	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	2	5	5
E46	5	4	3	1	3	5	4	5	2	3	5	5	3	3	4	2	5	5
E47	3	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	1	5	5
E48	5	4	1	4	3	5	4	5	3	2	5	5	3	3	4	1	5	5
E49	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
E50	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
E51	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5
E52	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5
E53	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3
E54	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	5	4	3
E55	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5
E56	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	1	3	2	3	4
E57	3	3	4	2	3	5	2	5	3	3	4	4	1	2	3	3	2	2
E58	3	2	2	1	4	5	3	5	3	2	4	3	1	4	4	5	2	3
E59	4	4	2	2	3	4	2	4	3	3	4	5	1	3	3	2	2	3
E60	5	4	4	2	4	5	3	5	3	4	5	4	1	2	1	4	3	5
E61	4	3	4	2	3	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3
E62	1	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4	5	4	3	2	5	5
E63	5	3	2	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4
E64	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4
E65	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	5	3	3	5	5
E66	3	2	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	5	5
E67	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	4	5	5
E68	4	3	5	1	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	2	4
E69	2	1	5	3	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	5
E70	3	4	5	4	2	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5
E71	3	5	4	3	2	3	5	4	5	4	3	3	5	5	2	3	2	4
E72	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	4
E73	4	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4
E74	4	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	5
E75	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4
E76	3	4	4	2	3	4	2	5	2	3	4	4	1	2	3	3	2	2
E77	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2
E78	4	2	3	2	3	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3
E79	5	3	5	2	2	5	4	5	3	3	5	5	5	4	2	3	3	3
E80	4	3	4	2	4	5	4	5	3	4	5	4	2	3	3	4	3	4
E81	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	2	3	3	4	3	4
E82	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	1	3	4	4	3	4
E83	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	3	4	3	4
E84	3	3	2	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
E85	3	3	2	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5
E86	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	1	5	5	3	3	2
E87	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	1	5	4	3	4	2
E88	5	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	1	5	5	4	4	3
E89	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	1	5	5	3	4	3
E90	5	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	1	5	5	4	3	4
E91	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5
E92	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	5
E93	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5
E94	2	2	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	2	4	5
E95	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4
E96	5	5	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3
E97	2	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3
E98	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	4
E99	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4
E100	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3
E101	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3
E102</																		

Anexo 06: Base de datos de la variable - Desempeño laboral

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																		
N°	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
E1	3	3	3	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4
E2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5
E3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5
E4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	3	3	5
E5	3	4	5	4	4	4	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
E6	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4
E7	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	4
E8	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5
E9	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E10	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	4
E11	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
E12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	3	3	4
E13	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	3	3	4	3	3	3
E14	3	5	4	3	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2
E15	3	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	4	3	3	3	2	3	2
E16	3	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3
E17	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3
E18	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5
E19	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	4	3	5
E20	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3	5	5	4	3	3	2	3	5
E21	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2	5
E22	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5
E23	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5
E24	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
E25	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5
E26	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5
E27	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	2	3
E28	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	5	2	3	3	3	2	2	4
E29	4	4	4	2	3	2	3	2	4	5	5	1	3	3	3	3	1	5
E30	4	4	4	2	3	2	3	2	4	5	5	1	3	3	3	3	1	5
E31	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	1	3	3	3	3	1	5
E32	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5
E33	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5
E34	5	5	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	2	5	5	2	2	2
E35	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5
E36	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5
E37	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5
E38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E39	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	4
E40	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4
E41	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4
E42	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4
E43	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
E44	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	5
E45	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5
E46	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	2	3	3	3	5
E47	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5
E48	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	5
E49	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	5
E50	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	5
E51	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5
E52	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5
E53	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	3	4
E54	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4
E55	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	4	5	5
E56	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	2	2	4	5
E57	4	5	5	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	5
E58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	5	3	5
E59	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4
E60	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	2	4	2	4
E61	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	2	3	3	2	4
E62	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4
E63	3	5	5	5	4	4	3	2	3	5	5	2	5	3	2	2	3	5
E64	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3
E65	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	5
E66	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5
E67	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	4
E68	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	3	3	3	5
E69	3	5	4	5	4	4	3	2	3	5	5	3	4	3	2	3	3	5
E70	4	5	5	5	4	4	5	1	4	5	5	3	5	3	4	4	2	5
E71	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	2	2	3	3
E72	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
E73	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5
E74	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5
E75	4	5	4	3	3	5	3	2	4	5	5	3	3	3	3	2	3	4
E76	2	4	5	3	4	4	2	2	2	3	4	2	3	3	3	4	2	5
E77	2	5	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	5
E78	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	5	1	3	3	2	3	1	5
E79	3	4	4	2	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5
E80	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5
E81	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5
E82	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4
E83	5	5	4	5	4	4	5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	2	4
E84	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5
E85	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5
E86	3	4	4	5	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	5
E87	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5
E88	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
E89	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
E90	4	3	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
E91	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5
E92	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4
E93	4	5	5	3	5	5	5	4	2	3	4	5	4	5	3	3	3	5
E94	3	5	5	5	4	4	2	2	3	5	5	3	3	3	2	2	3	5
E95	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5
E96	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3
E97	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
E98	2	4	3	4	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2
E99	2	4	3	3	4	4	3	5	2	5	3	3	3	3	2	1	3	2
E100	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
E101	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2		

Anexo 07: Carta de autorización

CONSORCIO EJECUTOR NOR ORIENTE

Lima, 20 de noviembre 2019

Señores

**ESCUELA DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE**

Presente. -

De mi mayor consideración:

Mediante el presente escrito se informa que el Consorcio Ejecutor Nor Oriente viene proporcionando las facilidades del caso con la finalidad de que vuestra alumna de Maestría en Administración de Negocios – MBA, **Llanet Catpo Alvarado** proceda a desarrollar su trabajo de investigación: **“La Gestión Familiar y el Desempeño Laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019”** también informamos que autorizamos la aplicación de su cuestionario hacia nuestros trabajadores el mismo que servirá como instrumento para la recolección de datos para su investigación.

Sin otro particular y haciendo votos para un trabajo coordinado, a favor de nuestra comunidad expreso las muestras de mi especial afecto y consideración.

Atentamente,

CONSORCIO EJECUTOR
NOR ORIENTE

.....
Ing. Cesar Muñoz RUBÍN
Representante Legal Común

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Oscar Guillermo Chicchon Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019” de la estudiante **Llanet Catpo Alvarado**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 11 de enero del 2020



Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

DNI: 08478538

7&lang=es

La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE
NEGOCIOS - MBA

La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio
Ejecutor Nor Oriente, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:
Br. Llanet Catpo Alvarado - (ORCID: 0000-0002-8990-0202)

ASESOR:
Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza - (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

Lima - Perú
2019

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias			
1	Entregado a Universida...	15 %	>
	Trabajo del estudiante		
2	repositorio.ucv.edu.pe	1 %	>
	Fuente de Internet		
3	repositorio.uncp.edu.pe	1 %	>
	Fuente de Internet		
4	es.scribd.com	1 %	>
	Fuente de Internet		
5	Entregado a Universida...	1 %	>
	Trabajo del estudiante		
6	Entregado a Universida...	<1 %	>
	Trabajo del estudiante		
7	Entregado a Universida...	<1 %	>
	Trabajo del estudiante		
8	repositorio.unican.es	<1 %	>
	Fuente de Internet		
9	Entregado a Pontificia ...	<1 %	>
	Trabajo del estudiante		
10	Entregado a Universida...	<1 %	>
	Trabajo del estudiante		
11	Entregado a Universida...	<1 %	>
	Trabajo del estudiante		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... CATPO ALVARADO, LLANET

D.N.I. : 44105949

Domicilio : JR. RISSO 665 - LINCE - LIMA

Teléfono : Fijo : Móvil: 989811892

E-mail : CATPO.ANET@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... CATPO ALVARADO, LLANET

Título de la tesis:

..... LA GESTIÓN FAMILIAR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES EN EL CONSORCIO EJECUTOR NOR ORIENTE, AÑO 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 16 - MARZO - 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ILANET CATPO ALVARADO

INFORME TITULADO:

LA GESTIÓN FAMILIAR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS

TRABAJADORES EN EL CONSORCIO EJECUTOR NOR ORIENTE,

AÑO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN