



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos
de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Asipali Rojas, Besy Esther (ORCID:[0000-0002-0526-748X](https://orcid.org/0000-0002-0526-748X))

ASESORA:

Dra. Torrejón Comeca, Gabriela (ORCID:[0000-0002-3187-6406](https://orcid.org/0000-0002-3187-6406))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a toda mi familia que son mi principal motivo para salir adelante y que con la ayuda de Dios se puede lograr todas las cosas que nos proponemos.

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 es realidad.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
1. Tipo y diseño de investigación	17
2. Variables y operacionalización.....	18
3. Población, muestra y muestreo.....	19
Criterios de inclusión:	19
Criterios de exclusión:	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</i>	23
<i>Tabla 2: Nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</i>	25
<i>Tabla 3: Prueba de normalidad</i>	26
<i>Tabla 4: Relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</i>	27
<i>Tabla 5: Relación entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</i>	28
<i>Tabla 6: Relación entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</i>	29
<i>Tabla 7. Relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto. Amazonas, 2021</i>	30

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de investigación 17

Figura 2: Dispersión de las variables 31

Resumen

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

Palabras clave: *Clima social familiar, desempeño laboral, servidor público*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of family social climate and job performance in public servants of the Alto Amazonas Provincial Municipality, 2021, basic type, quantitative approach, correlational descriptive scope, non-experimental, cross-sectional and correlational design, with a population of 78 workers and a sample of 50, applying the survey technique and the questionnaire instrument, the method the measures of central and correlational tendency of the descriptive and inferential statistics respectively; The results indicate that the level of the family social climate in public servants is regular with 62%, as well as its dimensions with 66% for interpersonal relationships, 70% for family development and 62% for family stability; and the level of job performance in public servants is regular with 52.0%, as well as its dimensions with 54% for technical factors, 52% for organizational factors and 62% motivational relationships. It is concluded that, the relationship of the family social climate and work performance in public servants of the Upper Provincial Municipality. Amazonas, 2021, is high positive, where the Pearson correlation test is equal to $r = 0.820$, the bilateral significance equal to 0.00, and the coefficient of determination $r^2 = 0.6724$

Keywords: Family social climate, job performance, public servant

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del potencial humano en las entidades gubernamentales han adoptado un nuevo enfoque, donde al personal no solo se toma en cuenta en los aspectos cognitivos y procedimentales para llevar a cabo las tareas encomendadas, sino también en los aspectos actitudinales y de relaciones, tanto al interno de las organizaciones como con el medio donde interactúa el trabajador, así Koys (2016) indica involucrar los aspectos emocionales del trabajador a las capacidades productivas conlleva a tener mejores niveles de atención de los servicios, los que se traducen en condiciones más favorables para los usuarios, aun cuando todavía falta un largo trecho por avanzar, y en el campo administrativo colombiano, Munares (2018) expresa que el trabajo no es un estanco diferente a las relaciones familiares del trabajador y ha dejado de ser una premisa de la actuación diferenciada, donde se calcula que los problemas familiares asociados a conflictos de pareja, problemas económicos para cubrir aspiraciones de los hijos, repercuten negativamente en el desempeño laboral, calculándose que se pierde aproximadamente un 25% de las horas por problemas asociados a la salud mental y los conflictos familiares.

En la gestión pública peruana, como parte de los lineamientos para la implementación de la Ley Servir, se ha emitido la Directiva N° 002-2014-Servir, que determina la forma de gestión de sistemas administrativos para los recursos humanos en entidades gubernamentales, donde en su lineamiento sexto establece el sub sistema de gestión de las relaciones humanas y sociales; lo que implica que el trabajador debe ser comprendido no sólo en los aspectos técnicos de los procesos que ejecuta, sino como un individuo con emociones y que se relaciona con sus pares, directivos, familia y colectividad en general, sin embargo, Lantauro (2018) al efectuar el diagnóstico del personal del Ministerio del Ambiente para el tránsito a la Ley Servir, determina que el 78% de los trabajadores no identifica acción alguna de la entidad en pro de la mejora de las relaciones interpersonales y estos con sus respectivos grupos familiares.

En el ámbito nacional, nuestras instituciones públicas, están siendo observadas porque en su gran mayoría brindan una prestación de mala calidad, y para ello las diversas reformas de las instituciones del Estado tienen el objetivo de

modernizarlas y hacerlas más eficientes y eficaces teniendo como fin primordial el servicio a los ciudadanos, siendo estas también su aplicación al campo municipal, sin embargo en este nivel de gobierno, con escasos recursos para la gestión de los recursos humanos tal como lo añade Pantigoso (2018) han tenido poco o nula atención, y los elementos relacionados a los factores interpersonales, empatía, compromiso ciudadano y relacionamiento con los grupos de su entorno prácticamente no existen en los planes de gestión de las municipalidades con poblaciones menores a 30 mil habitantes.

En este aspecto, en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, se ha observado que no existe un buen clima institucional apropiado, porque no hay buena coordinación en las diferentes áreas, otras veces el trabajo en equipo es casi nulo, y por consiguiente el desempeño laboral no es eficiente, todo ello tiene su reflejo en algunas quejas de los usuarios por la ineficiente atención que reciben por parte de los trabajadores municipales, así por ejemplo el Plan de Desarrollo de las Personas con que cuenta la entidad, solo prioriza capacitaciones de orden cognitivo, y no se evidencia ninguna acción tendiente a fortalecer las capacidades como la empatía, la comunicación asertiva, las relaciones para absolver consultas de los ciudadanos, entre otros.

Por lo antes ya mencionado se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021? Y como preguntas específicas, ¿Cuál es el nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021? ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021? ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?; ¿Qué relación existe entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021? para poder justificar el estudio se vale de las siguientes consideraciones, así por su conveniencia, los aportes que se generarán

contribuirán a que los gestores municipales tengan una mejor percepción del clima familiar en el ámbito social familiar como condicionante del desempeño laboral. Por su aplicación práctica, será un elemento para la creación de herramientas para los trabajadores municipales y así impulsar compromisos institucionales en pro de la eficiencia en su desempeño cotidiano; por su aporte teórico, será un medio de conocimiento sobre la base teorías y doctrina del ambiente laboral en las Municipalidades; por su relevancia social, toda acción que involucre el bienestar del trabajador cumple un rol social, y en nuestro caso al buen desempeño laboral de los trabajadores municipales, con la consiguiente mejora en las relaciones entre el personal municipal; en cuanto al aporte metodológico, se justifica porque se creará herramientas que permitan evaluar las variables propuestas, los cuales luego de su contrastación en campo sirve para otras investigaciones similares. Como objetivo general se plantea lo siguiente: Determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; y como objetivos específicos, Identificar el nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; Identificar el nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; Establecer la relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; Establecer la relación entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; Establecer la relación entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021. La hipótesis a ser contrastadas son para la hipótesis general H_0 : Existe relación positiva y significativa entre el clima social familia con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas 2021; y como hipótesis específica H_1 : El nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas 2021, es deficiente; H_2 : El nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto. Las hipótesis a ser contrastadas son para la hipótesis general H_0 : Existe relación positiva y significativa entre el clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad

Provincial Alto Amazonas, 2021; y como hipótesis específicas, H1: El nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es deficiente; H2: El nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es deficiente. H3: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; H4: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; H5: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Empiezo presentando los **antecedentes de la investigación**, así en el ámbito internacional tenemos a Naranjo (2018), en su tesis de maestría sobre Análisis de la relación entre factores familiares, satisfacción y desempeño laboral de los servidores del Centro de Estudios Aeronáutico, siendo el objetivo la identificación de los factores de la calidad de vida de los trabajadores del CEA, teniendo como condicionantes las relaciones entre factores familiares, la satisfacción y el desempeño laboral, utilizó el método cuantitativo, la técnica la entrevista semiestructurada y el instrumento de información el cuestionario, que se aplicó a 43 servidores públicos, donde concluye que, los conflictos entre el centro laboral y la vida personal ocasiona una mengua del desempeño laboral, debido a la generación de efectos distractores que se encuentran relacionados con lo emocional, siendo las manifestaciones externas el cansancio físico y psicológico que condiciona su desempeño. Para la investigación planteada el aporte radica que son los factores emocionales presentes en la vida personal que pueden ocasionar una disminución del desempeño laboral.

Otra investigación es la ejecutada por Arias y Velásquez (2020) quienes en su artículo, Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación, con el objetivo de evaluar el perfil ocupacional de los trabajadores como factor de moderación de las relaciones entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral, a través del método cuantitativo-correlacional, aplicando una encuesta virtual a 385 participantes, padres de familia, donde se concluye que las relaciones entre conflicto trabajo-familia y desempeño laboral tiene una dependencia directa, siendo necesario que las organizaciones implementen sistemas de modelamiento psicosocial, que contribuyan a la mejora de la productividad de los trabajadores, la implementación de una oficina digital o el teletrabajo para sus empleados, buscando un equilibrio de la interacción social, la carga laboral y los estresores de la relación trabajo-familia.

La contribución a la investigación planteada está en la determinación de alternativas para superar los problemas de la relación del trabajo con la familia a partir del teletrabajo.

Una tercera investigación es la planteada por Dávila, et al (2020) en su artículo, El Estrés familiar y el Desempeño Laboral de la secretaria, tiene como objetivo relacionar el estrés familiar con el desempeño laboral en los secretarios de la cooperativa 15 de abril de la ciudad de Portoviejo Manabí – Ecuador, en mujeres entre 28 a 30 años que trabajan como secretarías. El estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo, en la cual se aplicó la técnica de encuesta para recopilar la información, con esta investigación se analizó y se evidenció que 10 de los secretarios (50%) han protagonizado situaciones de estrés en sus entornos familiares; y 11 secretarios (55%) sufren de estrés en su desempeño laboral, donde se concluye que el estrés afecta considerablemente el desempeño laboral de todos los secretarios que formaron parte de la investigación.

Se ubica también a Pincay (2019), en su tesis de maestría, Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la entidad educativa “Agustín Espinoza”, Guayaquil, 2018, donde el objetivo fue determinar la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en los docentes de una entidad educativa, donde se utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño de carácter correlacional, el método descriptivo – correlacional, la muestra fue censal con 32 docente, el instrumento la recolección de datos el cuestionario, concluye que existe relación con significancia positiva alta entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la entidad educativa “Agustín Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, siendo los factores motivacionales del desempeño laboral las que generan un mejor clima de relación entre pares. El aporte de esta investigación es que son los factores asociados a los estímulos del desempeño como la motivación las que generan mayores valores del desempeño laboral.

Finalmente a nivel internacional presentamos a Acebo y Samada (2019) en su artículo, El estrés familiar y su Influencia en el rendimiento laboral, que como objetivo plantea determinar la incidencia del estrés familiar en el rendimiento laboral, utilizando como metodología el estudio descriptivo, aplicando encuestas, a una población de 100 trabajadores con una muestra del tipo censal, presenta como resultados, que las dificultades de orden familiar sí inciden negativamente en el rendimiento laboral, llegando a tener un nivel de incidencia de hasta un 78%, sin existir diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las tensiones ante los problemas de crisis familiar, conlleva a resultados negativos del rendimiento laboral.

El aporte de este artículo para el estudio se evidencia en que el estrés familiar afecta por igual a hombres y mujeres en cuanto a su desempeño en el centro de trabajo.

En el ámbito nacional presentamos a Sánchez et. al (2020) en su artículo, El Clima Social Familiar y su relación con el Clima Laboral en la Empresa Pesquera Lala Fish E.I.R.L, con el objetivo de establecer una relación entre el clima social familiar y el clima laboral de los operarios de la empresa, aplica una investigación descriptivo-correlacional , con una población de 180 operarios, la muestra fue de 104 operarios, siendo los datos obtenidos a través de la encuesta, dando como conclusión que el 65.2% de los operarios presenta un clima social familiar adecuado y se determina un clima laboral muy eficiente solo en un 25.%, por lo que se determina la no existencia de relación entre las variable, siendo las relaciones operarios – jefes en cuanto al desarrollo y estabilidad en el trabajo los elementos menos valorados del clima laboral. La contribución de esta investigación es que, si bien se puede tener un buen clima familiar, este no necesariamente se traslada de forma igualitaria al trabajo, pues en ella las relaciones laborales pueden ser negativas lo que afecta el desempeño laboral.

Ahora presentamos a Catpo (2020), en su tesis de maestría, La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019, con el objetivo de determinar la relación existente entre la gestión de la familia y el desempeño laboral, esta investigación fue aplicada, correlacional y descriptiva, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de la encuesta, con una población integrada por 145 trabajadores y la muestra de 105 trabajadores; se concluye que el análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación positiva moderada, cuyo valor del Rho de Spearman = 0.61, debido a que si bien los factores de la gestión en la familia del trabajador tiene influencia en el trabajo, son las condiciones que en ella se presentan las que mayor preponderancia tienen en relación al desempeño laboral. Esta investigación aporta que el desempeño laboral depende no solo de los factores intrínsecos al trabajador, sino también a los elementos que subyacen en el desenvolvimiento al interno de la organización.

Otra investigación es de Bustamante y Tenorio (2021), en el artículo, Factores individuales relacionados al desempeño laboral, con el objetivo de relacionar los factores individuales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chota, se realizó el estudio de tipo observacional, teniendo como población a 190, teniendo una muestra de 127 trabajadores, aplicándose la encuestas, concluyen que las características de estado civil, género, estado civil y tiempo como trabajador en la entidad, no tiene relación con el desempeño laboral, sin embargo el factor etéreo cuanto mayor es y la condición contractual laboral si tiene relación con el nivel de desempeño laboral. Su aporte a la investigación indica que son las condiciones asociadas al contrato su estabilidad laboral, conjuntamente con la edad del trabajador los factores que más inciden en el desempeño laboral.

También encontramos a Apaza (2021), quien señala en su tesis de maestría, Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Socabaya Año 2019, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los colaboradores, realizando una investigación de tipo correlacional y descriptivo, con una población de 174 trabajadores, y una muestra de 86 trabajadores, aplicando la encuesta como instrumento, dando como conclusión que hay relación de significativa alta y positiva entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Socabaya, donde el factor de las relaciones interpersonales, la motivación hacia el compromiso organizacional son las dimensiones de la gestión del talento humano que menor valoración obtienen. Esta investigación aporta que son los elementos motivacionales y las relaciones entre los trabajadores elementos fundamentales para el desempeño laboral.

Finalmente presentamos Canales- Farah, López y Napán (2021) en su artículo clima organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid.19, con el objetivo de determinar de qué manera se presenta la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas

En Ferreyros S.A durante la pandemia, con un enfoque cuantitativo, método no experimental del tipo correlacional-descriptivo, con una muestra de 58 trabajadores del área comercial, aplicando la encuesta como técnica, concluyen en la existencia de relación positiva alta entre las variables estudiadas, lo que implica que, a mayor performance del clima organizacional de la empresa, mayores serán los resultados del desempeño laboral de los colaboradores.

Ahora presentamos el marco conceptual de las variables, así para la variable clima social familiar, Butler y Grzywacz (2005) lo define como la valoración de los atributos sociales y ambientales de la familia, la que se visibiliza a través de las acciones de interrelaciones interpersonales que se dan entre los miembros de la familia mediante su relacionamiento, estabilidad y desarrollo. Musisca, Fleeson y Wayne, (2004) lo conceptúan como el conjunto de expresiones, normas y actitudes de los miembros de la familia para desarrollarse con autonomía, organizarse y resolver conflictos, Zavala (2018) lo define como la condición de bienestar de los miembros de una familia que resulta de las relaciones que ocurren al interno de esta, reflejando el nivel de comunicación, unidad e interacción, a partir de la forma como resuelven sus conflictos y que estos no trasciendan hacia el exterior. Limache (2017) indica que desde la perspectiva de la Ley Servir, el clima organizacional es un elemento del componente de relaciones interpersonales del trabajador, el mismo que se plasma en las condiciones del desenvolvimiento al interno de la familia y cómo desde la entidad se contribuye a estas condiciones sean aspectos catalizadores para un buen desempeño en el trabajo.

La importancia del clima laboral fomenta el incremento de las relaciones interpersonales al interno de los equipos de trabajo y a su vez con los jefes y directivos de la entidad, favoreciendo espacios de comunicación eficaz, donde se valoran las diferencias existentes entre cada trabajador, y se generan relaciones satisfactorias e incentivando al logro de la realización personal, fomentando así un ambiente armónico en el trabajo (Davis y Newtrons, 2018).

Las estrategias para lograr un buen clima laboral, son el trabajo en equipo, así Valenzo Martinez y Pedraza (2016) indica que una cultura de la organización donde el trabajo en equipo sea el modelo de desarrollo de las actividades productivas, es de utilidad como lineamiento para fortalecer las relaciones humanas, en donde las normas que se emanan desde la dirección y los jefes de

área deben tener un buen nivel de comunicación.

Por su parte Bahrami, et. al (2016) menciona que los incentivos y la motivación se constituye en otra estrategia para un clima laboral adecuado, pues los trabajadores siempre esperan algo más que la remuneración o la satisfacción de cumplir la meta, como puede ser el desarrollo de procesos de promoción interna, dejar tiempo en el trabajo para el desarrollo de proyectos personales, el desarrollo de programas de bienestar, además de generar espacios para que el trabajador sea reconocido no solamente en lo interno, sino que su labor trascienda a la comunidad y esta le reconozca como tal. Otra de las estrategias es el fomento del valor al trabajo y al mérito personal, donde Amir y Ghani (2015) añaden que el clima laboral no solo está dado por la ausencia de conflictos, sino también por las acciones de rechazo o despreocupación hacia los objetivos de la entidad, las que se superan incorporando procesos para reconocer la labor de los trabajadores ante la consecución de una labor eficiente, antes que solo tener una mirada de castigo por su incumplimiento.

Sobre las teorías que sustentan el clima social familiar son diversas, siendo la primera la teoría de la psicología ambiental, que se hace mención que el entorno donde se desarrolla una persona es un elemento que determina de forma decisiva su bienestar; asumiendo que el rol del ambiente es primordial en la formación del comportamiento de la persona, puesto que contempla una combinación compleja de condicionantes sociales y organizacionales y físicas, las que tendrán incidencia con contundencia sobre el desarrollo de la persona, y donde el ambiente referido al espacio familiar también es un elemento de definición de conductas de las personas (Allen y Lapierre, 2006). Una segunda es la teoría de la inteligencia múltiple, que indica que los enfoques de las habilidades y el desenvolvimiento de las personas están centrados en la capacidad para la percepción, comprensión y manejo de la información que brindan las emociones, y como las gestiona para cultivar las relaciones humanas positivas, a la par de motivar y comprender a los demás; para expresa conductas asertivas, de autocontrol y empatía. (Musisca, Fleeson, Wayne, 2004).

También encontramos la teoría de la indivisibilidad de las emociones personales, que plantea que las emociones y comportamientos de la persona al interno de su familia, se reflejan de diversa forma en su interrelación con la

comunidad y su mundo laboral, donde se afirma que, a mayor conciliación de los compromisos con la familia y su rol como individuo ante la sociedad, mejor será el reflejo de sus actos que ejecuta, aun cuando se diga que algunos puedan tener un mejor manejo de los conflictos internos que otros, cuando estos son negativos, siempre se evidenciarán en el comportamiento con su mundo exterior. Una cuarta es la teoría de la jerarquía de Maslow, que dice que el clima social familiar tiene una correlación directa con los niveles de las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow, donde el individuo ante la ocurrencia de niveles de insatisfacción de las necesidades fisiológicas tendrá un nivel de relacionamiento familiar diferente que aquel que ha superado esta condición, y así sucesivamente para cada una de las escalas que son la seguridad, los aspectos sociales, el ego y la autorrealización. (Shifley, 2003).

Desde el punto de vista de las políticas públicas el clima social familiar, forma parte de las estrategias del desarrollo de las personas y su entorno familiar, así el Plan Nacional de la Familia 2017-2021, en su lineamiento estratégico 1 indica que el Estado garantiza la protección, promoción y fortalecimiento de la familia, encargando a las entidades públicas de los tres niveles a implementarlas, asignando los recursos necesarios para ello e incorporándolos a sus planes de gestión (MIDIS, 2017), así mismo se encuentra la Estrategia de Fortalecimiento Familiar “Acercándonos del MIDIS, que establece como objetivo la mejora de las relaciones entre los miembros de la familia, plantea como uno de sus indicadores de logro la disminución de la conflictividad laboral producto de los problemas asociados a las relaciones en la familia. También encontramos el lineamiento del sistema administrativo de recursos humanos establecidos por la Ley Servir, que en su sub sistema de gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, establece que el bienestar social del trabajador engloba las acciones destinadas a generar condiciones para un buen ambiente de trabajo que contribuya a mejorar la calidad de vida de los servidores, el cual debe extenderse al conjunto de integrantes de la familia (Landa, 2018).

Sobre la base de los planteamientos del clima social de Moos diversos autores han elaborado proposiciones para definir las dimensiones del clima social familiar, así Grote y Guest (2017) indican estas tres, siendo la primera la dimensión de relaciones intrafamiliares, que se configura como aquellas acciones en donde

los miembros que en ella conviven, donde se evalúa el nivel de expresión comunicativa con libertad y el nivel de conflictividad que lo caracteriza, teniendo como indicadores de medición a la cohesión, que establece el nivel en que los integrantes de la familia se hallan unidos o separados de ella, a partir de los vínculos emocionales que los integrantes de la familia tienen entre sí, como el compromiso afectivo y la cooperación mutua, que va generando expectativas y rutinas que revalorizan la unión, que son los que originan un adecuado funcionamiento familiar. Un segundo indicador es la expresividad, la que se evalúa a partir de la libertad de expresar ideas y sentimientos, pues la modalidad como nos comunicamos en la familia influye cómo será nuestra comunicación con los demás, en especial la forma de transmitir valores, la cosmovisión del mundo o sus sentimientos. El tercer indicador es el conflicto, que corresponde al momento de no armonía, confusión o desequilibrio que rebasan las normas de convivencia, y por tanto ha llegado a un límite tal que requiere que se adopten cambios o se reorienta la conducta a las normas de convivencia ya establecidas, y su valoración será mejor cuando las condiciones que lo originan se resuelven con prontitud y sin que se genere violencia alguna.

Para la segunda dimensión que es el desarrollo familiar Grofe y Guest (2017) indica que esta mide la importancia que al interno familiar de ciertas acciones y procesos del desarrollo personal, que son aceptados o no en la vida común, donde los indicadores que lo componen son autonomía, que es nivel en que los integrantes del núcleo familiar se sienten seguros con su accionar, siendo independientes y adoptando sus decisiones con libertad y sin imposiciones; el segundo indicador es la situación, que se conceptúa como el nivel en que las acciones o labores que lleva a cabo cada integrante, como la escuela o el trabajo, está enmarcado en una estructura orientada a la competición o la acción; el tercer indicador lo cultural-intelectual-Cultural que se define como niveles de atención que le brinda a las actividades de orden político-intelectuales, sociales y culturales; el quinto indicador del área recreativo-social que evalúa el nivel de cómo los miembros de la familia participan en diferentes actividades de diversión, ocio o esparcimiento; y por último el indicador moral-religión, que evalúa el rol que asumen los miembros de la familia hacia los valores éticos y religiosos.

La tercera dimensión es la estabilidad familiar, donde Grote y Guest (2017) la misma que brinda información referida a la organización y estructura de la familia y el nivel de control que generalmente ejercitan algunos miembros de la familia sobre otros. Los indicadores que lo conforman son la organización, que define los roles que cumple cada miembro en la familia, en donde ante la ausencia de alguien también se tengan definidos acciones concretas para suplir este vacío; y el segundo indicador el control, que se establece la forma como se verifica que los roles asignados se cumplen, y a la vez los mecanismos que establece la familia para corregirlo cuando existan desviaciones. Por su parte Pi y Cobian (2016) añaden que, en cuanto a la organización, indica que factores como la existencia de familias monoparentales, o la asignación de roles de contribución económica a miembros diferentes a los padres, muchas veces son factores que no contribuyen a una organización eficiente de las familias.

Para **la variable desempeño laboral**, Frese y Sonnentag (2012) lo definen como la forma como los trabajadores manifiestan su esfuerzo en trabajar de manera eficiente para obtener las metas de una organización. Por su parte Palaci (2005) es el rendimiento que tiene una persona al realizar su trabajo, que puede ser medido por el aporte que espera la organización de cada uno de los procesos productivos en que participa en un periodo de tiempo definido. Newstrom (2018) indica que el producto final de una actividad desarrollada por un trabajador, a partir de implementar procesos definidos por la entidad y que le son comunicadas, sobre el cual se definen las expectativas de logro del desempeño. Es el trabajo y el comportamiento que se pueden ver en los empleados y que son relevantes poder lograr las metas de la institución. Medición del resultado de la actividad laboral de un trabajador con el fin de conocer su performance individual y su nivel de aporte al colectivo de la organización, las que se efectúan a través de evaluaciones por sus superiores, sus pares, sobre la base de indicadores que se definen de forma previa.

Desde la gestión pública el desempeño laboral se encuentra normada en el artículo 9 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio CIVIL, que hace mención que la gestión del rendimiento agrupa al sistema de desempeño y evaluación de los servidores públicos, con el objeto de ser un estímulo para un rendimiento bueno y con compromiso ciudadano, y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, otorga

facultades a SERVIR para ser el ente rector del sistema de recursos humanos, y esto se complementa con la Resolución de Servir N° 257-SERVIR-PE, que aprueba el Manual de Gestión del Rendimiento y la RPE N°255–2018-SERVIR-PE, se aprueba la Guía para Elaborar Metas de Desempeño en la Gestión del Rendimiento, instrumentos sobre el cual las diferentes entidades del Estado actualmente vienen implementando la evaluación del desempeño de sus colaboradores.

La evaluación del desempeño laboral no tiene una sola consideración de su desarrollo en cuanto a medir los estándares de rendimiento establecidos para cada puesto, sino que esta debe servir para el superior o evaluador, conjuntamente con el trabajador identifiquen y analicen los temas laborales que deben ser mejorados para un mejor desempeño, donde se debe efectuar las aclaraciones y el reforzamiento de expectativas (Fainshmidt y Fraizer, 2017) y Gonzáles y Morales (2020) complementan que tienen como utilidad la identificación de las actividades de desarrollo formativo que el trabajador necesita. Por eso, para lograr una eficiencia de la evaluación, Hobbach (2019) indica que, de manera previa se debe exponer los pasos del proceso de evaluación, para luego discutir las expectativas laborales y efectuar una revisión y actualización de las capacidades laborales y Leyva y Ñapan (2021) complementan que es necesario desarrollar la revisión de logros y metas, a la vez determinar qué actividades se deben seguir para la mejora productiva y finalmente establecer un plan de recompensas.

A continuación, detallamos algunas de las teorías que fundamentan el desempeño contextual, que formula que el desempeño desarrollado por un trabajador no está circunscrito a un mero cumplimiento de la labor encomendada, sino que tiene como añadido componentes emocionales como la disposición para realizar el trabajo.

También se tiene la teoría de las conductas organizacionales cívicas; que formula que las actitudes comportamentales para el desempeño laboral de un individuo son discrecionales, no siendo este parte conformante del reconocimiento explícito o directo de la estructura laboral formal (Shoshana y Yoav, 2016); y Pantigoso, J (2016) complementa que estas conductas cívicas son condicionantes que se definen en la cultura organizacional.

El desempeño laboral puede ser medido bajo diferentes enfoques, por ejemplo Sonnentag, Spsychala y Volmert (2008) indica que se puede medir por factores de eficacia, donde se evalúa el nivel de logro de la acción, factores de eficiencia, que mide el nivel ahorro de tiempo, materia prima, recursos humanos o energía para conseguir una meta, y calidad, como la condición del resultado de una acción laboral para contribuir al logro de objetivos de la entidad o su contribución al rol social que le toca desarrollar. Por su parte desde un enfoque de la gestión pública, Espinal (2018) lo agrupa en dos dimensiones, los factores técnicos del desempeño, y los factores personales del desempeño, los que en el primer caso tiene un componente asociado al principio de la gestión por resultados y el segundo asociado a los factores de relaciones y motivaciones para su cumplimiento.

Los factores técnicos del desempeño relaciones motivacionales, están definidos por el conjunto de elementos que miden el cumplimiento de las metas institucionales, las metas del área o las metas individuales a partir de las acciones emprendidas por el trabajador, que por lo general están definidos en los planes operativos, manuales de gestión o las directivas de los procedimientos administrativos; a la que se suman el cumplimiento de los aspectos legales inherentes al proceso asignado, como son las normas de seguridad y salud en el trabajo o normativa expresa de procedimiento como ocurre con aquellos que laboran en el área de contrataciones; los factores de eficiencia productiva, que se refieren al cumplimiento de las metas en menor tiempo o el logro efectivo del impacto de la intervención, y finalmente la calidad de los servicios o bienes que se generan, que puede ser medido en función de su durabilidad, valor final logrado, o contribución al cuidado del medio ambiente (Espinal; 2018).

Los factores organizaciones, corresponden a los elementos que pone la entidad a disposición de los trabajadores para el cumplimiento de sus labores, las cuales pueden ser los aspectos de seguridad y salud ocupacional, donde se definen los riesgos laborales, las medidas de mitigación de riesgos y la atención de ocurrencias y accidentes de trabajo; la puesta a disposición de los recursos logísticos, debido que si las herramientas y los insumos necesarios el trabajador no podrá desempeñar sus labores de forma eficiente y finalmente la existencia de directivas de los procesos productivos, es decir el cómo ejecutarlo desde la perspectiva de la cultura organizacional de la entidad. (Espinal; 2018).

Los factores de relaciones motivacionales para su cumplimiento, son aquellas condiciones internas del trabajo que son catalizadores del desempeño como puede ser las habilidades para la planificación del trabajo cotidiano, el respeto a las indicaciones de los superiores, las relaciones con sus pares y superiores, capacidad para solucionar problemas, capacidad propositiva para adoptar decisiones, profesionalismo, enfoque al cambio, iniciativa, trabajo en equipo, actitud y desenvolvimiento en el trabajo (Espinal; 2018).

III. METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

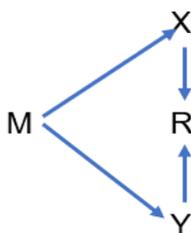
Corresponde al tipo básica, definido por Concytec (2016) como aquella que su finalidad es la búsqueda de nuevos conocimientos científicos, a partir de explicar los fundamentos que caracterizan a una población sobre determinados hechos o fenómenos observables que son sometidos a un estudio. Además, por su enfoque es del tipo cuantitativo, pues los resultados se expresan numéricamente y a partir de ello se realizó las inferencias para contrastar las hipótesis de estudio.

Por su alcance es descriptivo correlacional, y según Khotari (2015) es descriptivo, porque a partir de encontrar los valores de los indicadores que conforman las dimensiones y sus variables se efectuó una caracterización de ellas, sin que se profundice en las causas que lo originan. Es correlacional, las hipótesis de la investigación se contrastan a partir de aplicar un estadístico de prueba correlacional, para nuestro caso fue una correlación bivariada.

3.1.2. Diseño de la investigación

La investigación asume un diseño no experimental, transversal y correlacional, desde lo conceptualizado por Khotari (2015) es no experimental, porque no se aplicó ninguna condición experimental que influya o modifique las condiciones de la realidad objetiva de las variables. Es transversal, debido a que los datos que se obtuvieron para lograr los resultados de investigación se recogieron en un momento único y para el periodo que se establece como criterio de temporalidad de la investigación. En ese sentido, el gráfico del diseño es el siguiente:

Figura 1.: Diseño de investigación



Dónde:

M :Muestra de la investigación

X: Clima social familiar

Y: Desempeño laboral

R: Relación de variables

2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima social familiar

Definición conceptual

Elemento del componente de relaciones interpersonales del trabajador, el mismo que se plasma en las condiciones del desenvolvimiento al interno de la familia y cómo desde la entidad se contribuye a estas condiciones sean aspectos catalizadores para un buen desempeño en el trabajo (Limache, 2017)

Definición operacional

Valoración de los componentes del clima social familiar desde los componentes de las relaciones intrafamiliares, el desarrollo familiar y la estabilidad familiar de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, medidos mediante un test de clima laboral, conformado por 27 ítems, bajo una escala ordinal.

Indicadores dimensión1: Relaciones intrafamiliares

Cohesión familiar

Expresividad

Conflictos

Indicadores dimensión 2: Desarrollo familiar

Recursos logísticos

Actuación

Cultural – intelectual

Indicador dimensión 3: Estabilidad Familiar

Organización

Economía familiar

Control

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Producto final de una actividad desarrollada por un trabajador, a partir de implementar procesos definidos por la entidad y que le son comunicados, sobre el cual se definen las expectativas de logro (Newstrom, 2018)

Definición operacional

Valoración de los componentes del desempeño laboral desde los factores técnicos y las relaciones y motivaciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, medidos mediante un test de clima laboral, conformado por 27 ítems, bajo una escala ordinal

Indicadores dimensión1: Factores técnicos

Metas institucionales

Metas del área

Metas individuales

Indicadores dimensión 2. Factores organizacionales

Recursos logísticos

Seguridad y salud ocupacional

Directivas de procesos productivos

Indicadores dimensión 3: Relaciones y motivacionales

Relaciones entre pares

Relaciones con superiores

Enfoque al cambio

3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se consideró como población en estudio a todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, cuya cantidad según los reportes de la Oficina de Personal al 30 de agosto del 2021 fue de 78 trabajadores.

Criterios de inclusión: Las características para incluir a quienes participaron de la investigación, son aquellos que tuvieron un contrato vigente con la municipalidad bajo los regímenes de la Ley de la Carrera Administrativa o la Ley del Contrato Administrativo de Servicios.

Criterios de exclusión: Las características para no ser consideradas parte del estudio fueron aquellos que tuvieron un proceso disciplinario en curso al momento del recojo de información y los que desempeñaban labores bajo la modalidad de servicios no personales en el marco de la Ley de Contrataciones.

3.3.2. *Muestra*

La muestra se determinó mediante el cálculo estadístico muestral, el mismo que arrojó el tamaño y es igual a 50 trabajadores. La fórmula del cálculo se presenta en el anexo 05.

3.3.3. *Muestreo*

La forma de identificar quienes fueron los que integraron la muestra se efectuó de forma probabilística, empleando el método aleatorio simple.

Unidad de análisis

Correspondió a cada uno de los servidores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, año 2021

3.4. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnicas

La técnica aplicada correspondió a la encuesta, donde Price y Nurman (2014) lo conceptúan como aquella que facilita al investigador a contar con información de las características o de atributos de una población, para la cual se delimitan cuáles son esos atributos y de ser posible la temporalidad.

Instrumentos

Se obtuvo dos instrumentos, el primero para la variable Clima social familiar, que se estructura sobre la base conceptual establecida por Grote y Guest (2017), que consta de 27 preguntas, las que se distribuyen a razón de 9 preguntas para cada una de las tres dimensiones, relaciones intrafamiliares, desarrollo familiar, estabilidad familiar. Para la variable Desempeño laboral, se tiene como referencia lo establecido por Espinal (2018), y consta de 27 preguntas, a razón de 9 preguntas por dimensión, factores técnicos, factores organizacionales, relaciones motivacionales. En ambos casos se tiene una escala valorativa de 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo.

Validez

Se definió empleando el juicio de 03 expertos, cuya característica fue dada por profesionales involucrados en la materia en estudio, los cuales dieron su opinión de los instrumentos para el logro de los objetivos de la investigación. Esta acción se efectuó bajo una ficha de validación, el cual contiene valoraciones de relevancia, pertinencia y claridad para cada uno de los indicadores y sus preguntas, en donde todos los jueces han indicado que los instrumentos tienen suficiencia para alcanzar los objetivos propuestos.

Cálculo de Confiabilidad

Se determinó mediante la prueba de alfa de Cronbach, el mismo que según Saldaña (2015) evalúa la consistencia interna de un instrumento a partir de calcular el nivel de variabilidad entre sí de los ítems de un cuestionario, cuyos valores oscilan entre 0 y 1, debiendo obtenerse un valor igual o superior a 0.7 para declarar la confiabilidad de la data a ser obtenida. Los resultados de la confiabilidad sobre la base de los valores de la prueba piloto lograron un valor de 0.992 para la variable clima social familiar y 0.990 para la variable desempeño laboral, por consiguiente, siendo valores mayores a 0.7 los valores que provienen de la aplicación de los instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Correspondió en primer lugar a contar con la validación de los instrumentos por los expertos, donde hicieron los ajustes necesarios en función de las recomendaciones.

Una segunda acción fue solicitar los permisos a la entidad, con la finalidad de respetar los procedimientos internos, en especial el respeto de los horarios de atención.

La tercera acción correspondió a identificar a los trabajadores de la Municipalidad que formaron parte del estudio, a quienes se les brindó la información del alcance del proyecto para lograr su aceptación de participación.

La cuarta acción correspondió a la aplicación de los instrumentos, el mismo que se efectuó aplicando los protocolos de bioseguridad por la pandemia, en especial el distanciamiento social. Finalmente, la información recolectada fue procesada y discutidos teniendo como sustento los conceptos, teorías y los antecedentes de las variables en estudio de esta manera se planteó las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos fueron diferenciados en función de cada objetivo planteado, así para los objetivos que tienen la característica descriptiva de las variables, se aplicó los estadísticos de tendencia central como son las media y los valores porcentuales, explicitando los resultados en tablas de frecuencia, cuya distribución se efectuó en tres categorías de deficiente, regular y bueno, sobre la base de los criterios de distribución que establece la estadística descriptiva.

Para los objetivos que plantea correlación de variables, estas se definieron en primer lugar aplicando el criterio de normalidad de la data, el mismo que según Saldaña (2015) corresponde aplicar la prueba de Shapiro Wilks, por corresponder la muestra a 50 individuos, y sobre ello, si arroja los valores que corresponde o no a una curva de normalidad, se decidió que el estadístico de prueba correlacional a ser aplicado, estimándose que correspondió a la prueba de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se aplicó los principios éticos internacionales, siendo el primero la confidencialidad, donde la información proporcionada por los participantes fue reservada en cuanto a la no publicación de la identidad de los participantes, el de beneficencia, en cuanto se cumplió los protocolos para brindar las garantías del cuidado de la integridad de las personas, y el de justicia, en cuanto los participantes recibieron un trato igualitario y justo, brindando a todas las mismas consideraciones.

IV. RESULTADOS

1. Resultados objetivo específico 1

Tabla 1: Nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021

Dimensiones / Variable	Niveles	Rango	Frecuencia	%
Relaciones intrafamiliares	Deficiente	9 -21	6	12.0%
	Regular	22 - 34	33	66.0%
	Bueno	35 -45	11	22.0%
	Total		50	100.0%
Desarrollo familiar	Deficiente	9 -21	5	10.0%
	Regular	22 - 34	35	70.0%
	Bueno	35 -45	10	20.0%
	Total		50	100.0%
Estabilidad familiar	Deficiente	9 -21	9	18.0%
	Regular	22 - 34	31	62.0%
	Bueno	35 -45	10	20.0%
	Total		50	100.0%
Clima social familiar	Deficiente	27 - 62	8	16.0%
	Regular	63 - 99	32	64.0%
	Bueno	100 - 135	10	20.0%
	Total		50	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Se observa en la Tabla 1:

En la dimensión relaciones intrafamiliares se encuentra en el nivel regular con 66.0%, bueno con 22% y malo con 12%.

En la dimensión desarrollo familiar se encuentra en el nivel regular con 70.0% bueno con 20.0% y el malo con 10.0%.

En la dimensión estabilidad familiar se encuentra en el nivel regular con 62.0%, bueno con 20.0% y malo con 18.0%.

Para el total de la variable clima social familiar el nivel se encuentra en regular con 64.0%, bueno con 20.0% y malo 16.0%.

2. Resultados objetivo específico 2

Tabla 2: Nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021

Dimensiones / Variable	Niveles	Rango	Frecuencia	%
Factores técnicos	Deficiente	9 -21	11	22.0%
	Regular	22 - 34	27	54.0%
	Bueno	35 -45	12	24.0%
	Total		50	100.0%
Factores organizacionales	Deficiente	9 -21	10	20.0%
	Regular	22 - 34	26	52.0%
	Bueno	35 -45	14	28.0%
	Total		50	100.0%
Relaciones motivacionales	Deficiente	9 -21	6	12.0%
	Regular	22 - 34	31	62.0%
	Bueno	35 -45	13	26.0%
	Total		50	100.0%
Desempeño laboral	Deficiente	27 - 62	11	22.0%
	Regular	63 - 99	26	52.0%
	Bueno	100 - 135	13	26.0%
	Total		50	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Se observa en la Tabla 2:

En la dimensión factores técnicos se encuentra en nivel regular con 54.0%, bueno con 24% y malo con 22.0%.

En la dimensión factores organizacionales se encuentra en nivel regular con 52.0%, bueno con 28.0% y malo con 20.0%.

En la dimensión relaciones motivacionales se encuentra en el nivel regular con 62.0%, bueno con 26.0% y malo con 22.0%.

Para el total de la variable desempeño laboral se encuentra en el nivel regular con 52.0%, bueno con 26.0% y malo con 22.0%.

3. Resultados de la Prueba de Normalidad

Tabla 3: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima social familiar	,855	50	,0712
Relaciones intrafamiliares	,828	50	,0708
Desarrollo familiar	,873	50	,0717
Estabilidad familiar	,877	50	,0721
Desempeño laboral	,876	50	,0691

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Los valores que se expresan en la tabla analizan la normalidad de las variables y las dimensiones sólo para la variable desempeño laboral, en donde al aplicarse la prueba de Shapiro-Wilk corresponden a una muestra ≤ 50 elementos donde se obtuvieron valores de significancia de 0.712 para clima social familiar, 0.708 para relaciones intrafamiliares, 0.717 para desarrollo familiar, 0.721 para estabilidad familiar y 0.691 para desempeño laboral.

Regla de decisión:

Si $p > 0.05$ corresponde a una curva normal

Si $p < 0.05$ no corresponde a una curva normal

Teniendo valores de $p > 0.05$ en todos los casos, se determina que corresponde a una curva normal, por tanto, se decide que el estadístico a ser aplicado correspondió a la Prueba de Pearson

4. Resultados Objetivo Específico 3

Tabla 4: Relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021

		Desempeño laboral
	R de Pearson	,821**
D1: Relaciones intrafamiliares	Sig. asintótica	,000
	N	50
	R de Pearson	1,0**
V2: Desempeño laboral	Sig. asintótica	,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Los valores que se explicitan en la tabla 4, indica la relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares de la variable clima social familiar y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, donde se tiene que la significancia es igual a 0.000, y el valor del R de Pearson que explica el nivel de la relación asume un valor de 0.821.

Ahora procedemos a la definir la prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Selección de significancia: Se define como $p < 0.05$

Análisis y decisión

Siendo $p < 0.05$, es decir igual a 0.00 se rechaza H_0 y se acepta H_a . que dice: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

5.Resultados Objetivo Específico 4

Tabla 5: Relación entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021

		Desempeño laboral
D2: Desarrollo familiar	R de Pearson	,801, **
	Sig. asintótica	,000
	N	50
V2: Desempeño laboral	R de Pearson	1.0**
	Sig. asintótica	,000
	N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Los valores que se explicitan en la tabla 5, indican la relación entre la dimensión desarrollo familiar de la variable clima social familiar y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, donde se tiene que la significancia es igual a 0.000, y el valor del R de Pearson que explica el nivel de la relación asume un valor de 0,801.

Ahora procedemos a la definir la prueba de hipótesis específica 4

Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Selección de significancia: Se define como $p < 0.05$

Análisis y decisión

Siendo $p < 0.05$, es decir igual a 0.00 en todos los casos se rechaza H_0 y se acepta H_a . que dice: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

6. Resultado del Objetivo Específico 5

Tabla 6: Relación entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021

		Desempeño laboral
D3: Estabilidad familiar	R de Pearson	,822**
	Sig. asintótica	,000
	N	50
V2: Desempeño laboral	R de Pearson	1.0**
	Sig. asintótica	,000
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Los valores que se explicitan en la tabla 6, indican la relación entre la dimensión estabilidad familiar de la variable clima social familiar y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, donde se tiene que la significancia es igual a 0.000, y el valor del R de Pearson que explica el nivel de la relación asume un valor de 0,801.

Ahora procedemos a la definir la prueba de hipótesis específica 4

Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Selección de significancia: Se define como $p < 0.05$

Análisis y decisión

Siendo $p < 0.05$, es decir igual a 0.00 en todos los casos se rechaza Ho y se acepta Ha. que dice: Existe relación positiva y significativa entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

7. Resultados del objetivo general

Tabla 7: Relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

		Clima social familiar	Desempeño laboral
Clima social familiar	R de Pearson		,820**
	Sig. asintótica		,000
	N		50
Desempeño laboral	R de Pearson	,820**	1
	Sig. asintótica	,000	,000
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

Los valores que se explicitan en la tabla 7, indican la relación entre las variables clima social familiar y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, donde se tiene que la significancia es igual a 0.000, y el valor del R de Pearson que explica el nivel de la relación asume un valor de 0.820, con un nivel de significancia igual a 0.01

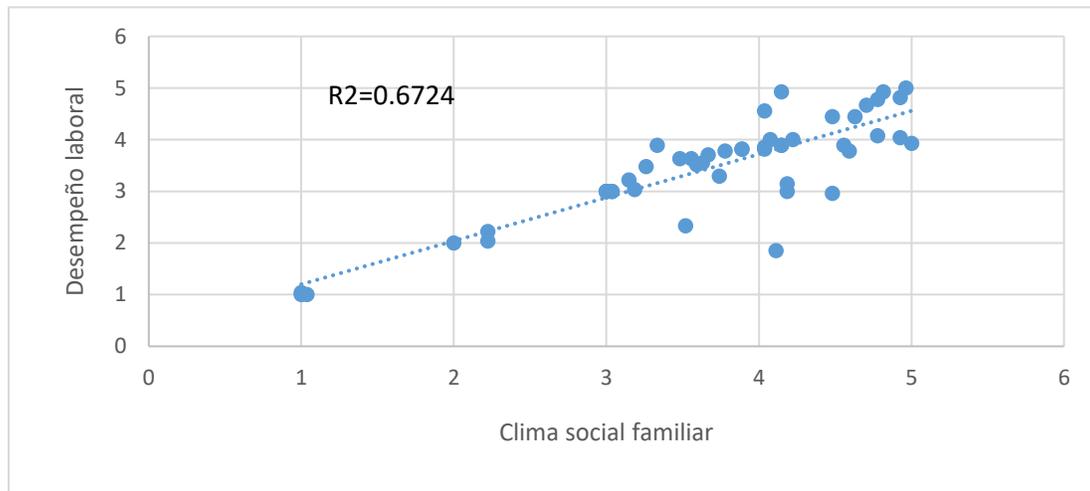


Figura 2: Dispersión de las variables

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPAA

La Figura 2 nos muestra que la dispersión de los puntos en la recta de correlación es bastante homogénea en función a su cercanía a la recta, sin embargo la agrupación de los puntos mayoritariamente aparecen los cuadrantes 3 al 5, corroborando así la relación directa entre variables expresado a su vez en el coeficiente de determinación $R^2= 0.6724$, que implica que un 67.24% de los elementos que constituyen del desempeño laboral los trabajadores, dependen de los elementos que constituyen el clima social familiar.

Ahora procedemos a la definir la prueba de hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

Selección de significancia: Se define como $p < 0.05$

Análisis y decisión

Siendo $p < 0.05$, es decir igual a 0.00 se rechaza Ho y se acepta Ha. que dice: Existe relación positiva y significativa entre el clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados para el objetivo general que fue determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; nos indica que la existencia de relación, donde el R de Pearson es igual a 0.820, siendo una relación positiva alta, y el coeficiente de determinación que explica que el 67.24% de los elementos que condicionan el desempeño laboral están asociados al clima social familiar, el mismo que consideramos que es un valor de relación bastante alto, sin embargo esta condición no necesariamente significa que ambas variables tengan un nivel alto de eficiencia al interno de la entidad evaluada, sino que se da en este caso porque ambas variables tienen valores similares en nivel de cumplimiento, siendo estos valores parecidos a lo indicado por Arias y Velásquez (2020) donde menciona, las relaciones entre conflicto trabajo-familia y desempeño laboral tiene una dependencia directa, siendo necesario que las organizaciones implementen sistemas de modelamiento psicosocial, que contribuyan a la mejora de la productividad de los trabajadores.

Desde el enfoque de la gestión de procesos de la gestión pública, tanto el clima social familiar como el desempeño laboral al pertenecer a un mismo sistema administrativo, que es el sistema de Recursos Humanos, no tener una valoración alta entre ambas variables nos demuestra que los procesos institucionales que se desarrollan en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas no tiene mayores diferencias de actuación en todos los procedimientos que aplican, pues si alguno de los procesos tendría alguna diferenciación en específico los niveles de correlación serían menores, como indica Catpo (2020) cuando analiza entidad ejecutora de proyectos que dice, la gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores, el análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación positiva moderada, cuyo valor del Rho de Spearman = 0.61, debido a que si bien los factores de la gestión en la familia del trabajador tiene influencia en el trabajo, son las condiciones que en ella se presentan las que mayor preponderancia tienen en relación al desempeño laboral, siendo esta última de menor grado de cumplimiento.

Estos resultados de la correlación los que nos demuestra es la articulación que existe entre ambas variables y que su mejora en la performance institucional debe tener un abordaje integral para todos los componentes que involucran ambas variables, las que deben ser plasmados en los documentos de gestión inherentes al clima laboral y la gestión del rendimiento establecido por la Ley Servir, pero a la vez debe ser abordada desde la teoría de la psicología ambiental, que Allen y Lapiere (2006) explican que, el entorno donde se desarrolla una persona es un elemento que determina de forma decisiva su bienestar; asumiendo que el rol del ambiente es primordial en la formación del comportamiento de la persona, puesto que contempla una combinación compleja de condicionantes sociales y organizacionales y físicas, las que tendrán incidencia con contundencia sobre el desarrollo de la persona, y donde el ambiente referido al espacio familiar también es un elemento de definición de conductas de las personas

En lo referido al nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, este logra en promedio un 64.0% para la regular, seguido de bueno con 20.0% y malo con 16%, lo que solo 2 de cada 10 trabajadores estima que el desempeño laboral se cumple satisfactoriamente y para 8 de cada 10 trabajadores este presenta condiciones que deber ser mejorados, teniendo este mismo comportamiento al analizar las dimensiones que lo componen, pues la valoración regular obtiene valores de 66% para las relaciones interpersonales, 70.0% para el desarrollo familiar y de 62% para la estabilidad laboral, siendo estos valores muy similares a lo observado por Sánchez et. al (2020) quien al analizar una empresa de producción indica que el 65.2% de los operarios presenta un clima social familiar regular; lo que nos permite inferir que habiendo planeado la hipótesis específica H1: El nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es deficiente, se rechaza la hipótesis asumiendo la determinación que se encuentra en un nivel regular.

Si bien los valores que asumen las dimensiones de la variable clima social familiar no tienen valores diferenciados significativos en cuanto a la valoración regular, sin embargo, cuando se analiza la escala mala, estos difieren, así las relaciones intrafamiliares obtienen una puntuación del 12% el desarrollo familiar con 10% y 18%

para la estabilidad familiar, lo que nos indica que si aun cuando pueda existir acciones uniformes para las dos primeras, las percepciones de que el trabajo le brinde una estabilidad familiar difiere de las otras, condición esta que no altera los resultados globales, pero implica que los temas como la remuneración, el contrato laboral y los incentivos en el trabajo son elementos que deben tener un enfoque diferenciado, aun cuando estas condiciones desde la gestión pública tiene restricciones porque está asociado a las leyes del presupuesto y la carrera del servicio civil; siendo estos valores diferentes en la magnitud a lo definido por Lantauro (2018) quien al efectuar el diagnóstico del personal del Ministerio del Ambiente para el tránsito a la Ley Servir, determina que el 78% de los trabajadores no identifica acción alguna de la entidad en pro de la mejora de las relaciones interpersonales y estos con sus respectivos grupos familiares

Si partimos que el trabajador es la misma persona al interno de su familia, en la sociedad o el trabajo, solo asumiendo roles diferentes, podemos afirmar que si el clima social de su familia no es el adecuado, estas tendrán repercusiones en su accionar en el trabajo, cuya magnitud dependerá del grado en que el trabajador tenga las capacidades actitudinales y psicológicas para poner concentración en su labor aun ante la existencia de carencias de las relaciones y aspiraciones al interno de su familia, por tanto los valores de sólo un 20% de valoración bueno para el clima social familiar debe ser abordada desde la teoría de la indivisibilidad de las emociones personales, Shifley (2003) plantea que las emociones y comportamientos de la persona al interno de su familia, se reflejan de diversa forma en su interrelación con la comunidad y su mundo laboral, donde se afirma que a mayor conciliación de los compromisos con la familia y su rol como individuo ante la sociedad, mejor será el reflejo de sus actos que ejecuta, aun cuando se diga que algunos puedan tener un mejor manejo de los conflictos internos que otros, cuando estos son negativos, siempre se evidenciarán en el comportamiento con su mundo exterior.

Para el nivel de desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021; este alcanza una valoración regular con 52%, bueno con 26% y malo con 22%, teniendo esta misma tendencia en la escala regular para las dimensiones que constituyen esta variable así este es de 54% para factores técnicos,

52% para factores organizacionales y 62% para relaciones motivacionales, siendo estos valores muy similares a lo manifestado por Sánchez et. al (2020) quien al estudiar una entidad productiva menciona que el desempeño laboral es muy eficiente solo en un 25% de los trabajadores, lo que nos permite inferir que habiendo planeado la hipótesis específica H2: El nivel del desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es deficiente, se rechaza la hipótesis asumiendo la determinación que se encuentra en un nivel regular.

Estos valores nos indican que el cumplimiento de las metas del desempeño de los trabajadores tiene falencias para 1/4 de los trabajadores, es decir las metas institucionales e individuales, el cumplimiento de las directivas de los procesos productivos y el enfoque al cambio no se cumplen de acuerdo a lo indicado en la Resolución de Servir N° 257-SERVIR-PE, que aprueba el Manual de Gestión del Rendimiento y la RPE N°255-2018-SERVIR-PE, y la Guía para Elaborar Metas de Desempeño en la Gestión del Rendimiento, como parte del sistema de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, condiciones que no sólo incumplen procesos normativos, sino que también desfavorecen el logro de las metas institucionales y el enfoque de desarrollo humano hacia los trabajadores que debe primar también en las entidades públicas.

Los resultados del desempeño laboral no solo están referidos a los componentes técnicos del servicio, sino que también están asociados a los elementos que la organización pone a disposición del trabajador para desarrollar sus funciones y las relaciones que tiene con sus superiores y pares, por tanto si estos elementos no se cumple satisfactoriamente en la entidad evaluada es de precisar que la gestión del rendimiento de abordar este tema de forma integral, para así tener resultados de la labor desarrollada alineada a los objetivos y la misión de la entidad, afirmación que se complementa con la teoría de las conductas organizacionales cívicas; que Shoshana y Yoav (2016) dice que, las actitudes comportamentales para el desempeño laboral de un individuo son discrecionales, no siendo este parte conformante del reconocimiento explícito o directo de la estructura laboral formal.

En lo referido a la relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, donde el valor de R de Pearson obtiene puntuaciones que catalogan la relación como positiva alta, reafirma la posición expresada para la relación entre las variables de forma integral, siendo estos valores muy similares a lo indicado por Pincay, D. (2019) que dice, existe relación con significancia positiva alta entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en la entidad educativa “Agustín Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018, siendo los factores motivacionales del desempeño laboral las que generan un mejor clima de relación entre pares.

En lo concerniente a la relación entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, que obtiene un valor de R de Pearson de 0.801, establece que los elementos de la autonomía personal, los criterios de actuación al interno de la familia y los aspectos culturales intelectuales del trabajador como elementos intrínsecos al desarrollo personal dentro de la familia que tiene todo trabajador, no tienen adecuados niveles de comportamiento,

los que finalmente se reflejan en los resultados del desempeño laboral, toda vez que sólo para el 20% de los trabajadores esta dimensión se encuentra en un nivel bueno y su correlato con el desempeño laboral por ejemplo para los factores técnicos alcanza sólo un 24% de bueno, siendo estos resultados coherentes con lo dicho por Shifley (2003) que dice, que el clima social familiar tiene una correlación directa con los niveles de las necesidades establecidas en la pirámide de Maslow, donde el individuo ante la ocurrencia de niveles de insatisfacción de las necesidades fisiológicas tendrá un nivel de relacionamiento familiar diferente que aquel que ha superado esta condición, y así sucesivamente para cada una de las escalas que son la seguridad, los aspectos sociales, el ego y la autorrealización.

Para los resultados de la relación de la estabilidad familiar con el desempeño laboral que obtienen un valor de R de Pearson de 0,822, nos indica que los elementos de la organización familiar, la economía familiar y el control de las actuaciones al interno de la familia del trabajador son factores que determinan el desempeño laboral, pues los valores de esta dimensión con la variable tienen similares resultados en

cuanto a su nivel de ocurrencia, así la estabilidad familiar alcanza un valor bueno de 20% y los factores organizacionales del desempeño laboral alcanzan un valor de bueno de 28% y las relacionales motivacionales con 26%, por tanto ratifica que no se viene cumpliendo de forma satisfactoria los elementos de la gestión de recursos humanos tal como lo estipula Servir, pero la vez conceptualmente no se cumple lo afirmado por Limache (2017) que dice, las condiciones del desenvolvimiento al interno de la familia y cómo desde la entidad se contribuye a estas condiciones sean aspectos catalizadores para un buen desempeño en el trabajo, es una función de las dependencias de recursos humanos de la entidades del Estado; complementado con lo dicho por Shoshana y Yoav (2016) que al abordar la teoría del desempeño contextual, dice que el desempeño desarrollado por un trabajador no está circunscrito a un mero cumplimiento de la labor encomendada, sí que tiene como añadido componentes emocionales como la disposición para realizar el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es positiva alta, donde el correlacional de Pearson es igual a $r=0.820$, la significancia bilateral igual a 0.00, y el coeficiente de determinación $r^2=0.6724$
2. El nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es regular con 62%, y para sus dimensiones con valores de regular con 66% para las relaciones interpersonales, 70% para desarrollo familiar y 62% para estabilidad familiar.
3. El nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es regular con 52.0%, para sus dimensiones con valores de regular con 54% para factores técnicos, 52% para factores organizacionales y 62% relaciones motivacionales.
4. La Relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es positiva alta, donde el correlacional de Pearson es igual a $r=0.821$, con una significancia bilateral igual a 0.00.
5. La Relación entre la dimensión desarrollo familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es positiva alta, donde el correlacional de Pearson es igual a $r=0.801$, con una significancia bilateral igual a 0.00.
6. La Relación entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es positiva alta, donde el correlacional de Pearson es igual a $r=0.822$, con una significancia bilateral igual a 0.00.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas para que desarrolle un programa de mejora de la relación del clima social familiar asociado al desempeño laboral en los servidores públicos, el mismo que debe ser elaborado de forma participativa y alineada al cumplimiento de las normas del servicio civil
2. Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas a elaborar un diagnóstico individualizado de las características de familiares de cada trabajador para sobre ello establecer un sistema de asesoría como parte de los programas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
3. Al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas definir metas de desempeño en la gestión del rendimiento el mismo que debe ser elaborado de forma participativa con los trabajadores de acuerdo con las directivas de SERVIR.
4. Al Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, a implementar acciones de escucha activa al trabajador como una forma de mejorar las condiciones de sus relaciones intrafamiliares que repercuten en el desempeño laboral.
5. Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, a generar espacios de integración social con los trabajadores para mejorar las condiciones del desarrollo familiar del trabajador.
6. Al Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas a plantear un programa de incentivos laborales que fomenten la estabilidad familiar del trabajador, basado en indicadores de desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Acebo, G. & Samada, Y. (2019). *El Estrés Familiar y su Influencia en el rendimiento laboral*. Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria. Vol. 6, Año 2020, Edición Especial. 103-114.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715/947>
- Amir, N., & Ghani, Z. (2015) Influence of organizational climate on disabled job embeddedness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 202, 242-251.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.228>
- Apaza, A. (2021). *Influencia De La Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya Año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/12009>
- Arias, C. & Velásquez, N. (2020). *Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación*. Universidad El Bosque. 22. DOI:10.13140/RG.2.2.31962.77768
- Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-Alfaraj, R. & Ranjbar, M. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Bustamante, L. & Tenorio, J. (2021). *Factores individuales relacionados al desempeño laboral, con el objetivo de relacionar los factores individuales con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota*. *Revista Ciencia Norandina*. DOI:10.37518/2663-6360X2021v4n1p48
- Canales-Farah, A., Napán, A. & López, J. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*. *Universidad Científica del Sur*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 6(1):124. DOI:10.35381/r.k.v6i1.1217
- Catpo, LL. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43435>

- CONCYTEC (2016) Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT. Lima. Perú. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Dávila, R., García Rodríguez, R., & Toromoreno Romero, A. (2020). El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16). <https://doi.org/10.37117/s.v1i16.279>
- Davis, K. y Newtrons, J. (2018). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima primera edición. México: Edición Mc Graw – Hill.
- Ernest y Young (2018). *Manual del Director de Recursos Humanos*. (2da. Edic) Madrid: Editorial Cinco Días
- Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP (2019) *El ABC de la Gestión del Rendimiento*. Lima: ENAP-CEPAL.
- Espinal, J. (2018). *La gestión de personal en la administración pública: Manual de consulta para funcionarios y servidores públicos*. Lima: Centro de estudios gubernamentales.
- Fainshmidt, S., and Frazier, M. (2017) What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima laboral y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5): 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Grote G. y Guest, D. (2017) *The case for reinvigorating quality of working life research.. Human Relations*. 2017; 70(2). <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). *The impact of job characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109. [https://doi: 10.1037 / 1076-8998.10.2.97](https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97).

- Hobbach, C (2019) *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. USA. Springer Gable. <https://www.springer.com/gp/book/9783658252403>
- Huamanquispe, G. (2018). *Relaciones Interpersonales y su Influencia en el Desempeño Docente, en la I. E. 50723 "Cecilia Túpac Amaru"*, Santiago, Cusco. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6413>
- Khotari, C.R. (2015) *Resarch Medology, Methods and Techniques*. (3rd. Edit) USA: New Age International. [https://www.cusb.ac.in/images/cusb-files/2020/el/cbs/MCCOM2003C04%20\(Business%20Research%20Methods\)Research_Methodology_C_R_Kothari.pdf](https://www.cusb.ac.in/images/cusb-files/2020/el/cbs/MCCOM2003C04%20(Business%20Research%20Methods)Research_Methodology_C_R_Kothari.pdf)
- Koys, D., (2016). *Work environment in government entities*. N.Y. USA: Human Relations.
- Landa, J (2018) *Procesos de Gestión de Recursos Humanos*. Perú: Legis editores.
- Lantauro, P (2018) *Diagnóstico Situacional del Personal del Ministerio del Ambiente como parte del proceso de tránsito a la Ley Servir*. Lima. Perú.
- Lapierre, L. & Allen, T. (2006). *Work-supportive family, family.-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2), 169-181. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=10240598&pid=S0718-2376200800010000700044&lng=es
- Ley N° 30057. *Ley del Servicio Civil*. (03 julio 2013) Diario Oficial El Peruano.
- Leyva, L.L., Napán,A.C. (2021) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. *Revista Científica UCSA vol.8 no.2* Asunción. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Limache, K (2017) *La Gestión del Potencial Humano desde la Perspectiva de la Ley Servir*. Perú: Palestra editores

- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS (2017) *Plan Nacional de Fortalecimiento Familiar 2017-2021*. Lima: MIDIS.
- Munares, J (2018) *Gestión del Potencial Humano en las Entidades Públicas de Colombia*. Bogotá. Colombia: Ministerio de Trabajo.
- Naranjo, S. (2018). *Análisis de la relación entre factores familiares, satisfacción y desempeño laboral de los servidores del Centro de Estudios Aeronáutico*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1343>
- Newstrom JW. (2018) *Dirección y gestión para lograr resultados* (2da. Edic) México: McGraw-Hill.
- Nolberto, L. (2018). *Autoconcepto y educación. Teoría, medida y práctica pedagógica*. (2da. Edic) Vitoria-Gasteiz: Euskadi editores.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima Perú 2015*, [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9048>
- Palací, J. (2005) *Psicología de la organización* Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Pantigoso, J (2016) *Las Conductas Cívicas del Desempeño Laboral*. México: Pearson editores
- Pantigoso, M (2018) *La Gestión de Recursos Humanos en las Municipalidades*. Lima. Perú: REMURPE.
- Pi, A. y Cobián, A (2016) *Clima Familiar: una nueva mirada a sus dimensiones e interrelaciones*. Multimed Revista Médica, Vol. 20, No. 2 (2016) <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/164/212>
- Pincay, D. (2019). *Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Agustín Castro Espinoza”, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41217>

Price, J.H. y Murnan, J. (2014). Research Limitations and the Necessity of Reporting Them. *American Journal of Health Education*, 35, 66-67. <https://libguides.pointloma.edu/c.php?g=944338&p=6806937>

Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir - RPE N°255–2018-SERVIR-PE. *Aprueba la Guía para Elaboración de Metas de Desempeño en la Gestión del Rendimiento*. Diario Oficial El Peruano.

Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir Directiva N° 002-2014-SERVIR.GDSRH- *Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades pública*. (10 noviembre, 2014) Diario Oficial El Peruano.

Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir. RPE N°257–2018-SERVIR-PE Manual de Gestión del Rendimiento (08 julio 2018) Diario Oficial El Peruano

Saldaña, J (2015) *Fundamentals of qualitative research*. USA: Oxford University Press Inc. <https://global.oup.com/academic/product/fundamentals-of-qualitative-research-9780199737956>

Sánchez, M., Casas, J., Lujan, P. & Gallardo, A (2020). *El Clima Social Familiar y su Relación con el Clima Laboral en la Empresa Pesquera Lala Fish E.I.R.L.* Derecho y Administración. 12(2):154-160. <https://doi:10.26495/tzh.v12i2.1253>

Shifley, R. (2003). *The Organization of Work as a Factor in Social Well-Being*. *Contemporary Justice Review*, 6(2), 105-125. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=10240615&pid=S0718-2376200800010000700061&lng=es

Shoshana D.,Yoav, Y. (2016) *Time and job satisfaction: a longitudinal study of the differential roles of age and tenure*. *Management Journal* 4 (18) 121-128. <https://doi.org/10.1177/0149206315624962>

Huamanquispe, G. (2018). *Relaciones Interpersonales Y Su Influencia En El Desempeño Docente, En La I. E. 50723 “Cecilia Túpac Amaru”, Santiago, Cusco*.

[Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6413>

Sonnentag, S., Volmert, J. and Sychala, A. (2008). *Job performance*. USA: The SAGE Handbook of Organizational Behavior, <https://www.worldcat.org/title/sage-handbook-of-organizational-behavior-volume-1-micro-approaches/oclc/769187545>

Sonnentag, S. & Frese, M. (2012). *Dynamic performance*. USA: The SAGE Handbook of organizational Behavior. <https://es.scribd.com/document/353918539/05-Barling-Cooper-2008-The-Sage-Handbook-of-Organizational-Behavior>

Valenzo, M., Martínez, J., y Pedraza, O. (2016). El clima organizacional en una empresa de clase mundial. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 343-352 <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/51682/1/343-352.pdf>

Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). *Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation*. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=10240620&pid=S0718-2376200800010000700066&lng=es

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas. 2021

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre el clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?	Determinar la relación del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021	Existe relación positiva y significativa entre del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021	Variable 1 Clima social familiar Dimensiones Relaciones interpersonales Desarrollo familiar	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Alcance: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Población: 78 trabajadores Muestra: 50 trabajadores Muestreo: Probabilístico
			Estabilidad familiar Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones Factores técnicos Factores organizacionales	Técnica de recolección: Encuesta Instrumento de recolección: Cuestionario Método de análisis:
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
Pregunta específica 1 ¿Cuál es el nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?.	Objetivo específico 1 Identificar el nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021	Hipótesis específica 1 El nivel del clima social familiar en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es deficiente	Desempeño laboral	
Pregunta específica 2 ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?	Objetivo específico 2 Identificar el nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021	Hipótesis específica 2 El nivel del desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021, es deficiente	Factores técnicos Factores organizacionales	

la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?.	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	Relaciones	Método descriptivo:
<p>Pregunta específica 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones intrafamiliares del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</p>	<p>motivacionales</p>	<p>Estadísticos de tendencia central</p> <p>Método inferencial – correlacional:</p> <p>Pruebas de normalidad y de correlación</p>
<p>Pregunta específica 4</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?</p>	<p>Objetivo específico 4</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la dimensión desarrollo familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</p>	<p>Hipótesis específica 4</p>	
<p>Pregunta específica 5</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021?</p>	<p>Objetivo específico 5</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar y el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la dimensión estabilidad familiar del clima social familiar con el desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021</p>	<p>Hipótesis específica 5</p>	

Nota: Elaboración propia

Anexo 2

Matriz de operacionalización de variables

Título: Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas. 2021					
Variable 1					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Elemento del componente de relaciones interpersonales del trabajador, el mismo que se plasma en las condiciones del desenvolvimiento al interno de la familia y cómo desde la entidad se contribuye a estas condiciones sean aspectos catalizadores para un buen desempeño en el trabajo (Limache, 2017)	Test de clima social familiar de 27 ítems. Elaborado por Investigadora/adaptado de: Grote y Guest (2017)	Relaciones intrafamiliares	Cohesión familiar	1-3	Escala de Likert: 1 – Muy en desacuerdo 2 – De acuerdo 3 – Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Muy de acuerdo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Expresividad	4-6	
			Conflictos	7-9	
		Desarrollo familiar	Autonomía	9-12	
			Actuación	12-15	
			Cultural intelectual	15-18	
		Estabilidad familiar	Organización	18-21	
			Economía familiar	22-24	
			Control	24-27	

Nota: Elaboración propia

Variable 2

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Producto final de una actividad desarrollada por un trabajador, a partir de implementar procesos definidos por la entidad y que le son comunicados, sobre el cual se definen las expectativas de logro (Newstrom, 2018)	Cuestionario de desempeño laboral de 27 ítems. Elaborado por Investigadora/adaptado de: Espinal (2018)	Factores técnicos	Metas institucionales	1-3	Escala de Likert: 1 – Muy en desacuerdo 2 – De acuerdo 3 – Ni de acuerdo ni desacuerdo 4 – De acuerdo 5 – Muy de acuerdo
			Metas del área	3-6	
			Metas individuales	6-9	
		Factores organizacionales	Seguridad y salud ocupacional	10-12	
			Recursos logísticos	13-15	
			Directivas de procesos productivos	16-18	
		Relaciones motivacionales	Relaciones entre pares	19-21	
			Relaciones con superiores	22-24	
			Enfoque al cambio	24-27	

Técnica:
Encuesta
Instrumento:
Cuestionario

Nota: Elaboración propia

Anexo 3: Consentimiento Informado Virtual

CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL

Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre el clima social familiar y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, lo cual es relevante para esta investigación.

Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación. Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario

besyasipali@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



*Obligatorio

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Marque la respuesta que crea conveniente de acuerdo a la siguiente escala 1)

Anexo 4

Instrumentos de Recolección de datos

CUESTIONARIO 01: CLIMA SOCIAL FAMILIAR

Presentación: Estimado trabajador el presente cuestionario es parte de la investigación “Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas. 2021”

Su finalidad es académica y no está relacionada a ninguna acción de control de los órganos de control de la municipalidad

Las respuestas que brinde serán presentadas de forma general y no individualizada, por lo que se mantendrá en reserva su identidad; y se respeta su condición de autonomía para dar respuesta de forma voluntaria a las preguntas que se plantean.

Instrucciones: Se solicita dar respuestas a las preguntas que a continuación se presentan en función de lo que su conciencia le dicte, no existiendo respuesta buena o mala. Marque sus respuestas según la escala que se presenta a continuación:

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Instrumento:

CUESTIONARIO 01 – VARIABLE 1						
N°	Dimensión 1: Relaciones intrafamiliares	Escala de medición				
	Indicador 1. Cohesión familiar	1	2	3	4	5
01	1.1.1.¿Los integrantes de su familia colaboran entre sí de forma efectiva para tener un clima social familiar adecuado?					

02	1.1.2.¿Los vínculos emocionales de los miembros de su familia contribuyen a tener un clima social familiar bueno?					
03	1.1.3.¿Los valores que practica la familia le ayuda tener un clima familiar bueno?					
Indicador 2. Expresividad		1	2	3	4	5
04	1.2.1.¿Las opiniones en su familia se expresan en libertad?					
05	1.2.2.¿La comunicación en su familia se expresan con asertividad?					
06	1.2.3.¿La comunicación en la familia respeta las diferencias entre los miembros?					
Indicador 3. Conflictos		1	2	3	4	5
07	1.3.1.¿Los conflictos en su familia son solucionados siempre de forma pacífica?					
08	1.3.2.¿Existe una escala valorativa de las acciones que generan conflictos en la familia?					
09	1.3.3.¿Se respetan las jerarquías al momento de solucionar los conflictos?					
N°	Dimensión 2. Desarrollo familiar	Escala de medición				
Indicador 1. Autonomía		1	2	3	4	5
10	2.1.1.¿Los miembros de la familia tienen autonomía para desarrollar sus actividades?					
11	2.1.2. ¿En su familia se rechaza todo acto de discriminación?					
12	2.1.3. ¿En su familia no existen criterios autoritarios?					
Indicador 2. Actuación		1	2	3	4	5
13	2.2.1. ¿El accionar de los miembros de la familia cumplen los patrones de valores éticos?					
14	2.2.2. ¿El accionar de las personas se ejecuta sin imposición?					
15	2.2.3. ¿El accionar de los miembros está implementado en función de roles asignados?					
Indicador 3. Cultura organizacional		1	2	3	4	5
16	2.3.1. ¿Las creencias religiosas son respetadas de forma plena en su familia?					
17	2.3.2. ¿Los comportamientos asociados al género son respetados en la familia?					
18	2.3.3. ¿Las conductas sociales de la comunidad son parte del desarrollo de la familia?					
N°	Dimensión 3. Estabilidad familiar	Escala de medición				

Indicador 1. Organización		1	2	3	4	5
19	3.1.1. ¿La estructura familiar es un elemento motivador del clima familiar?					
20	3.1.2. ¿Existe una definición de roles en función de la equidad?					
21	3.1.3. ¿La discriminación en la asignación de rol no está permitida?					
Indicador 2. Economía familiar		1	2	3	4	5
22	3.2.1. ¿Los ingresos de la familia no es un elemento perturbador de del clima social familiar?					
23	3.2.2. ¿La existencia de otras labores fuera de la actividad principal no es un elemento perturbador del clima social familiar?					
24	3.2.3. ¿Todos los miembros de la familia tienen interiorizados la procedencia de los recursos económicos para el sustento familiar?					
Indicador 3. Control		1	2	3	4	5
25	3.3.1. ¿Los cambios en las reglas de comportamiento son llevadas a cabo de forma coordinada entre los miembros de la familia?					
26	3.3.2. ¿Existe una constante retroalimentación de las acciones de la familia para la mejora de las relaciones intrafamiliares?					
27	3.3.3. ¿El cumplimiento de las obligaciones de los miembros de la familia es una acción que se ejecuta sin coacciones?					

Nota: Elaboración propia

Adaptado de: Grote y Guest (2017)

CUESTIONARIO 02: DESEMPEÑO LABORAL

Presentación: Estimado trabajador el presente cuestionario es parte de la investigación “Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas. 2021”

Su finalidad es académica y no está relacionada a ninguna acción de control de los órganos de control de la municipalidad

Las respuestas que brinde serán presentadas de forma general y no individualizada, por lo que se mantendrá en reserva su identidad; y se respeta su condición de autonomía para dar respuesta de forma voluntaria a las preguntas que se plantean.

Instrucciones: Se solicita dar respuestas a las preguntas que a continuación se presentan en función de lo que su conciencia le dicte, no existiendo respuesta buena o mala. Marque sus respuestas según la escala que se presenta a continuación:

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Valoración				
1	2	3	4	5

Instrumento:

CUESTIONARIO 02 – VARIABLE 2						
N°	Dimensión 1: Factores técnicos	Escala de medición				
Indicador 1. Metas institucionales		1	2	3	4	5
01	1.1.1.¿Las metas institucionales se encuentran definidas en planes específicos?					
02	1.1.2.¿Existe una ponderación de las metas institucional en función de la disponibilidad de recursos?					
03	1.1.3.¿Existen criterios y/o indicadores para medir las metas institucionales?					

Indicador 2. Metas del área		1	2	3	4	5
04	1.2.1. ¿Las metas de las áreas están claramente diferenciadas unas de otras?					
05	1.2.2. ¿Las metas del área tienen una ponderación con la asignación de la logística?					
06	1.2.3. ¿Las metas del área tienen definidas los criterios o indicadores de medición?					
Indicador 3. Metas individuales		1	2	3	4	5
07	1.3.1. ¿Las funciones específicas de los trabajadores están definidas en manuales, contratos u planes de gestión del rendimiento?					
08	1.3.2. ¿Existe una misma proporcionalidad de tareas entre una misma acción llevada a cabo por los trabajadores?					
09	1.3.3. ¿El cumplimiento de metas está definido por indicadores?					
N°	Dimensión 2. Factores organizacionales	Escala de medición				
Indicador 1. Autonomía		1	2	3	4	5
10	2.1.1. ¿Los miembros de la familia tienen autonomía para desarrollar sus actividades?					
11	2.1.2. ¿En su familia se rechaza todo acto de discriminación?					
12	2.1.3. ¿En su familia no existen criterios autoritarios?					
Indicador 2. Seguridad y salud ocupacional		1	2	3	4	5
13	2.2.1. ¿Se efectúa la gestión de riesgos hacia la seguridad y salud ocupacional?					
14	2.2.2. ¿Implementan los planes de seguridad y salud ocupacional?					
15	2.2.3. ¿Los resultados de la seguridad y salud ocupacional se traducen en menores casos de incidentes y/o accidentes laborales?					
Indicador 3. Directivas de procesos productivos		1	2	3	4	5
16	2.3.1. ¿Existen manuales operativos para el cumplimiento de procesos?					
17	2.3.2. ¿Los sistemas administrativos, son apoyo para el actuar del trabajador?					
18	2.3.3. ¿Es una constante la innovación de las directivas de los procesos productivos por lecciones aprendidas y buenas prácticas de gestión?					
N°	Dimensión 3. Relaciones motivacionales	Escala de medición				
Indicador 1. Relación entre pares		1	2	3	4	5

19	3.1.1. ¿La comunicación entre pares se efectúa con empatía y amabilidad?					
20	3.1.2. ¿La comunicación entre pares se efectúa empleando lenguaje inclusivo?					
21	3.1.3. ¿La existencia de discrepancias entre pares se solucionan bajo criterios de buena fe y poniendo por delante los resultados institucionales?					
Indicador 2. Relaciones con superiores		1	2	3	4	5
22	3.2.1. ¿La comunicación con los superiores pares se efectúa con empatía y amabilidad?					
23	3.2.2. ¿La comunicación con los superiores se efectúa empleando lenguaje inclusivo?					
24	3.2.3. ¿La existencia de discrepancias con los superiores se solucionan bajo criterios de buena fe y poniendo por delante los resultados institucionales?					
Indicador 3. Enfoque al cambio		1	2	3	4	5
25	3.3.1. ¿Se impulsa la innovación y creatividad de los trabajadores?					
26	3.3.2. ¿Existe una cultura de implementación de buenas prácticas de gestión?					
27	3.3.3. ¿Las propuestas innovativas son un elemento motivacional para la superación personal?					

Nota: Elaboración propia

Adaptado de: (Espinal; 2018)

ANEXO: Fichas de Validación 01 de Instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Cynthia Jackeline Pinco Dávila

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción III, aula 6, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima social familiar y rendimiento laboral en servidores públicos de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Besy Asipali Rojas
DNI 72455991

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES INTRAFAMILIARES							
1	Cohesión familiar /1-3	x		x		x		
2	Expresividad /4-6	x		x		x		
3	Conflictos /7-9	x		x		x		
	DESARROLLO FAMILIAR							
4	Autonomía /10-12	X		x		x		
5	Actuación /13-15	X		x		x		
6	Cultura organizacional/16-18	X		x		x		
	ESTABILIDAD FAMILIAR							
7	Organización / 19-21	x		x		x		
8	Economía Familiar /22-24	x		x		x		
9	Control/ 25-27	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Cynthia Pinedo Dávila DNI: 44740047

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20, de octubre del 2021.


 Dra. Cynthia J. Pinedo Davila
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18271
 Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES TÉCNICOS							
1	Metas Institucionales/1-3	x		x		x		
2	Metas del Área/ 4-6	x		x		x		
3	Metas Individuales/7-9	x		x		x		
	FACTORES ORGANIZACIONALES							
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Autonomía/ 10-12	x		x		x		
5	Seguridad y Salud Ocupacional/13-15	x		x		x		
6	Directivas de procesos productivos/16-18	x		x		x		
	Relaciones Motivacionales							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Relaciones entre pares/19-21	x		x		x		
8	Relaciones con superiores/22-24	x		x		x		
9	Enfoque al cambio/25-27	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Cynthia Jackeline Pinedo Dávila DNI: 44740047

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20, de octubre del 2021.



Dr. Cynthia J. Pinedo Davila
PSICÓLOGA
 Firma del Experto Informante

ANEXO : Fichas de Validación 02 de Instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Khathia Vanessa Vásquez Guevara

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción III, aula 6, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima social familiar y rendimiento laboral en servidores públicos de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Besy Asipali Rojas
DNI 72455991

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES INTRAFAMILIARES							
1	Cohesión familiar /1-3	x		✓		✓		
2	Expresividad /4-6	x		✓		✓		
3	Conflictos /7-9	x		✓		✓		
	DESARROLLO FAMILIAR	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Autonomía /10-12	x		✓		✓		
5	Actuación /13-15	x		✓		✓		
6	Cultura organizacional/16-18	x		✓		✓		
	ESTABILIDAD FAMILIAR	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Organización / 19-21	x		✓		✓		
8	Economía Familiar /22-24	x		✓		✓		
9	Control/ 25-27	x		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Kathia Vanessa Vásquez Guevara

DNI: 46551620

Especialidad del validador: Gestión Pública.

20, de octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

ANEXO: Fichas de Validación 03 de Instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Kennedy Danilo Tarazona Ahuite

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción III, aula 6 , requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima social familiar y rendimiento laboral en servidores públicos de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Besy Asipali Rojas
DNI 72455991

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RELACIONES INTRAFAMILIARES							
1	Cohesión familiar /1-3	x		✓		x		
2	Expresividad /4-6	x		X		X		
3	Conflictos /7-9	x		X		X		
	DESARROLLO FAMILIAR	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Autonomía /10-12	X		X		X		
5	Actuación /13-15	X		X		X		
6	Cultura organizacional/16-18	X		X		X		
	ESTABILIDAD FAMILIAR	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Organización / 19-21	x		X		X		
8	Economía Familiar /22-24	x		✓		X		
9	Control/ 25-27	x		✓		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Kennedy Danilo Tarazona Ahuite DNI: 44117390

Especialidad del validador: Maestro en Administración con mención en Gestión Pública

20, de Octubre del 2021.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	FACTORES TÉCNICOS							
1	Metas Institucionales/1-3	x		X		X		
2	Metas del Área/ 4-6	x		X		X		
3	Metas Individuales/7-9	x		X		X		
	FACTORES ORGANIZACIONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Autonomía/ 10-12	x		X		X		
5	Seguridad y Salud Ocupacional/13-15	x		X		X		
6	Directivas de procesos productivos/16-18	x		X		X		
	Relaciones Motivacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Relaciones entre pares/19-21	x		X		X		
8	Relaciones con superiores/22-24	x		X		X		
9	Enfoque al cambio/25-27	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Kennedy Danilo Tarazona Ahuite DNI: 44117390

Especialidad del validador: Maestro en Administración con mención en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20, de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

**ANEXO 5:
CÁLCULO DE LA MUESTRA**

La fórmula empleada es:

$$n = \frac{(Z^2)(p)(q)(N)}{(Z)^2(N) + (p)(q)(Z)^2}$$

Dónde:

- N : N° de encuestas a realizar
Z_0.025: El nivel de confianza.....1.96
p : probabilidad de éxito..... 0.50
q : probabilidad de fracaso (1-p)..... 0.50
N : Número de trabajadores..... 78
E : margen de error.....0.05

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.90)(0.10)(78)}{(0.05)^2(78) + (0.90)(0.10)(1.96)^2}$$

n= 50 trabajadores

ANEXO 6-A SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ENTIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Yurimaguas, 29 de setiembre de 2021

Sr: Hugo Araujo del Águila
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas



Atención. -

C.P.C Carmen Navarro Bardales
Gerenta Municipal

Presente. -

Asunto: Autorización para el uso del nombre de la "Municipalidad Provincial de Alto Amazonas" y para la aplicación de instrumentos de recolección de datos para trabajo de investigación.

Por medio de la presente, tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y presentarme, soy la estudiante Besy Esther Asipali Rojas, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo- Lima Norte, identificada con DNI N° 72455991 y código de alumna N° 7002533448, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis):

"Clima social familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2021"

En ese sentido, solicito a vuestro despacho, se me conceda la autorización para utilizar el nombre de la "Municipalidad provincial de Alto Amazonas" y las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos en la institución que usted representa, a fin de poder desarrollar mi trabajo de investigación.

A la espera de su autorización, quedo de Ud.

Besy Rojas

Lic. Besy Asipali Rojas
DNI N° 72455991

Correo Electrónico: besyasipali@gmail.com
Celular: 958192055



ANEXOS 6-B AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20177662446
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
ING. HUGO ARAUJÓ DEL AGUILA	
Nombres y Apellidos	DNI:
MG. CPC. CARMEN LUZ NAVARRO BARDALEZ	23019526

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), **autorizo [X]**, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS, 2021"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
LIC. BESY ESTHER ASIPALI ROJAS	72455991

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Yurimaguas, 12 Octubre 2021.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
[Firma]
Mg. CPC. CARMEN L. NAVARRO BARDALEZ
GERENTE MUNICIPAL

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Base de datos recolectados y ordenados

ENCUESTADO	Dimensión: Relaciones intramiliares										Dimensión: Desarrollo familiar								Estabilidad familiar								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
9	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
10	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	2	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
18	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	2	2	3	4
19	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3
25	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	4	4	4	4
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
29	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4

30	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4
31	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
39	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
40	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
41	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	2	2
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
43	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	4	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2
44	2	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4
50	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Factores técnicos

Dimensión: Factores organizacionales

Dimensión: Relaciones motivacionales

ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
17	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
18	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	
19	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
25	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

28	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
29	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
30	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	
32	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
34	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
38	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
41	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4
42	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
43	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
44	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	3	5	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
47	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
50	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4

Base de Datos de la Prueba Piloto

Variable: Clima social familiar																												
Dimensión: Relaciones intrafamiliares										Dimensión: Desarrollo familiar										Estabilidad familiar								
ENCUESTADO	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	P ₈	P ₉	P1 ₀	P1 ₁	P1 ₂	P1 ₃	P1 ₄	P1 ₅	P1 ₆	P1 ₇	P1 ₈	P1 ₉	P2 ₀	P2 ₁	P2 ₂	P2 ₃	P2 ₄	P2 ₅	P2 ₆	P2 ₇	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4		
5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
6	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	2	2	3	4	
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	
13	4	5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	4	4	4	4	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Factores técnicos									Dimensión: Factores organizacionales									Dimensión: Relaciones motivacionales								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 8

Cálculo de confiabilidad

Análisis de Fiabilidad de la prueba piloto

Variable: Clima social familiar

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	83,0667	823,352	,959	,992
VAR00002	83,0000	823,286	,911	,992
VAR00003	83,0000	819,714	,961	,992
VAR00004	82,9333	819,924	,915	,992

VAR00005	83,2000	831,171	,969	,992
VAR00006	82,9333	819,210	,925	,992
VAR00007	83,0000	819,857	,959	,992
VAR00008	83,4667	838,267	,894	,992
VAR00009	83,1333	833,267	,867	,992
VAR00010	83,1333	821,838	,905	,992
VAR00011	82,9333	813,495	,963	,992
VAR00012	83,2667	825,067	,925	,992
VAR00013	83,2667	825,638	,917	,992
VAR00014	83,2667	825,067	,925	,992
VAR00015	83,2667	829,495	,957	,992
VAR00016	83,0000	817,000	,957	,992
VAR00017	83,2667	828,352	,976	,992
VAR00018	83,5333	840,695	,830	,992
VAR00019	83,1333	823,552	,966	,992
VAR00020	83,2667	828,638	,919	,992
VAR00021	83,4000	835,400	,911	,992
VAR00022	83,4000	839,257	,796	,992
VAR00023	83,4667	846,124	,670	,993
VAR00024	83,3333	837,667	,847	,992
VAR00025	83,4000	839,829	,787	,992
VAR00026	83,2000	830,743	,920	,992
VAR00027	83,1333	824,552	,951	,992

Variable: Desempeño laboral

**Resumen de procesamiento de
casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,1333	578,410	,880	,990
VAR00002	73,4000	578,400	,961	,989
VAR00003	73,3333	575,952	,926	,989
VAR00004	73,4000	578,257	,964	,989

VAR00005	73,6667	582,381	,913	,989
VAR00006	73,4667	583,410	,892	,989
VAR00007	73,6667	577,238	,902	,989
VAR00008	73,6000	587,114	,898	,989
VAR00009	73,6000	581,400	,889	,989
VAR00010	73,5333	583,838	,922	,989
VAR00011	73,4000	583,400	,808	,990
VAR00012	73,8667	603,695	,543	,991
VAR00013	73,5333	580,838	,920	,989
VAR00014	73,6000	577,257	,915	,989
VAR00015	73,5333	580,838	,920	,989
VAR00016	73,6667	590,952	,794	,990
VAR00017	73,6000	570,114	,948	,989
VAR00018	73,8000	580,171	,938	,989
VAR00019	73,5333	571,838	,933	,989
VAR00020	73,5333	591,267	,913	,989
VAR00021	73,4667	580,838	,945	,989
VAR00022	73,6667	592,667	,826	,990
VAR00023	73,6000	585,686	,861	,990
VAR00024	73,6667	595,095	,853	,990
VAR00025	73,7333	594,924	,757	,990
VAR00026	73,7333	581,924	,910	,989
VAR00027	73,6667	585,810	,908	,989

Anexo 9: Evidencia de recolección de datos virtual

