



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**Influencia de los conflictos laborales-familiares en el
capital humano y desempeño laboral de los
colaboradores de una universidad del Cono Este de
Lima**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración
con mención en Dirección de Recursos Humanos

AUTOR

Luis Alberto GERALDO CAMPOS

ASESOR

Dr. Pedro Leonardo TITO HUAMANI

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Geraldo, L. (2022). *Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una universidad del Cono Este de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Geraldo Campos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47392784
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8366-689X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Pedro Leonardo Tito Huamani
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08938236
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2989-9203
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Victoriano Castillo Maza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07196790
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Juan Alfredo Velásquez Vásquez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08834681
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	José Francisco Vera Vélez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06266908

Datos de investigación	
Línea de investigación	D.3.4.6. Capital y talento humano D.3.4.9. Negociación, resolución y gestión de conflictos
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lurigancho Calle: Calle Cusipata Latitud: -11.989531 Longitud: -76.840321 Altitud: 742 metros
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2019 - octubre 2021 2019 - 2021
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 0019-UPG-FCA-2022

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN

ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN

DE RECURSOS HUMANOS



En la Ciudad Universitaria, a los diez días del mes de junio del año dos mil veintidós, siendo las once horas, en el enlace <https://meet.google.com/htf-mksr-qkt> emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **DR. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA**, e integrado por los miembros: **DR. PEDRO LEONARDO TITO HUAMANI (Asesor)**, **DR. JUAN ALFREDO VELÁSQUEZ VÁSQUEZ (Jurado)**, **DR. JOSÉ FRANCISCO VERA VÉLEZ (Jurado)**; el postulante al Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, don **LUIS ALBERTO GERALDO CAMPOS**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: "**Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima**", con el propósito de optar el Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos.

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, los miembros del Jurado Examinador procedieron a asignar la calificación siguiente:

18 (DIECIOCHO) MUY BUENO

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas **OTORGAR** el Grado Académico Magíster en Administración con mención en Dirección de Recursos Humanos, a don **LUIS ALBERTO GERALDO CAMPOS**. Se extiende la presente Acta original y siendo las **12:25 horas** se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.



Firmado digitalmente por CASTILLO
MAZA Juan Victoriano FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.06.2022 18:39:01 -05:00

DR. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA
PRESIDENTE

DR. PEDRO LEONARDO TITO HUAMANI
ASESOR



Firmado digitalmente por
VELASQUEZ VASQUEZ Juan Alfredo
FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.06.2022 17:57:45 -05:00

DR. JUAN ALFREDO VELÁSQUEZ VÁSQUEZ
JURADO

DR. JOSÉ FRANCISCO VERA VÉLEZ
JURADO

DEDICATORIA

A mi amada esposa por estar a mi lado apoyándome incondicionalmente, por ser consejera, amiga y soporte para mí.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a Dios, el dador de la vida, las fuerzas, la sabiduría y el conocimiento para culminar este proyecto que emprendí el 2019 de poder terminar esta maestría en la Decana de América.

Agradecer a mi esposa Shirley Marcela Chucas Sánchez por sus oraciones, apoyo y soporte incondicional durante toda esta trayectoria emprendida.

Agradecer a todos mis docentes que me enseñaron y compartieron sus experiencias y conocimientos durante los cuatro ciclos de la maestría, en especial a mi asesor Dr. Pedro Leonardo Tito Huamaní quien tras su vasta experiencia en la investigación me motivó y me condujo con sus conocimientos durante todo el proceso del desarrollo y culminación del presente informe.

Agradecer a la administración de la Universidad Peruana Unión por abrirme sus puertas y poder levantar la información a partir de sus colaboradores, aquellos doy total agradecimiento. Finalmente, agradecer al comité de ética por darme el respaldo ético de la presente investigación, a todos ellos mi agradecimiento.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
LISTA DE CUADROS.....	v
LISTA DE FIGURAS.....	vii
LISTA DE ANEXOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Situación problemática.....	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Justificación.....	13
1.4. Objetivos.....	15
1.4.1. Objetivo general.....	15
1.4.2. Objetivos específicos.....	15
1.5. Hipótesis.....	15
1.5.1. Hipótesis general.....	15
1.5.2. Hipótesis específicas.....	16
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes del problema.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales de los constructos.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales de los constructos.....	24
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.2.1. Conflictos laborales.....	28
2.2.2. Teorías de los conflictos.....	30
2.2.3. ¿Cómo medir los conflictos laborales – familiares?.....	31
2.2.4. Dimensiones de los conflictos laborales – familiares.....	32
2.2.4.1. <i>Interacción positiva trabajo-familia</i>	33
2.2.4.2. <i>Interacción positiva familia-trabajo</i>	34
2.2.4.3. <i>Interacción negativa trabajo-familia</i>	34
2.2.4.4. <i>Interacción negativa familia-trabajo</i>	35
2.2.5. Capital humano.....	36
2.2.6. ¿Cómo medir el capital humano?.....	38

2.2.7.	Desempeño laboral individual.....	39
2.2.8.	Teorías del desempeño laboral individual.....	39
2.2.9.	¿Cómo medir el desempeño laboral individual?.....	40
2.3.	Marco Conceptual o Glosario de términos	42
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....		43
3.1.	Tipo y diseño de investigación	43
3.2.	Población de estudio	45
3.3.	Tamaño de muestra	45
3.4.	Técnicas de recolección de datos.....	46
3.5.	Análisis e interpretación de la información	52
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		52
4.1.	Análisis de los resultados descriptivos de las variables.....	52
4.1.1.	Características de la muestra	52
4.1.2.	Resultados descriptivos de los ítems por variables y dimensiones....	54
4.1.2.1.	<i>Descriptivos de los Conflictos Trabajo-Familia.....</i>	54
4.1.2.2.	<i>Descriptivos del capital humano</i>	58
4.1.2.3.	<i>Descriptivos del desempeño laboral individual.....</i>	60
4.2.	Análisis de los resultados de fiabilidad y validez.....	63
4.2.1.	Análisis de fiabilidad de los constructos.....	63
4.2.2.	Validez de los constructos	65
4.2.3.	Análisis factorial confirmatorio del conflicto trabajo-familia.....	65
4.2.4.	Análisis factorial confirmatorio del constructo capital humano	68
4.2.5.	Análisis factorial confirmatorio del constructo desempeño laboral individual.....	70
4.3.	Pruebas de hipótesis.....	72
4.3.1.	Contraste de la prueba de hipótesis general.....	72
4.3.2.	Contraste de la prueba de hipótesis específica 1	77
4.3.3.	Contraste de la prueba de hipótesis específica 2	80
4.3.4.	Contraste de la prueba de hipótesis específica 3	84
4.3.5.	Contraste de la prueba de hipótesis específica 4	88
4.4.	Discusión de resultados	92
CONCLUSIONES RECOMENDACIONES		98
5.1.	Conclusiones.....	98
5.2.	Recomendaciones.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		101
ANEXOS		122

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Teorías intervinientes de conflictos durante la historia	30
Cuadro 2. Definición de las dimensiones de desempeño aboral individual	41
Cuadro 3. Datos para encontrar el tamaño de la muestra	45
Cuadro 4. Muestra estratificada de la población	46
Cuadro 5. Validación de V de Aiken para Interacción Trabajo-Familia (SWING) ...	47
Cuadro 6. Validación de V de Aiken para el desempeño laboral individual	48
Cuadro 7. Validación de V de Aiken para el capital humano	50
Cuadro 8. Resultados descriptivos y características de la muestra	53
Cuadro 9. Descriptivos de los ítems de la variable Conflictos Trabajo-Familia.....	57
Cuadro 10. Descriptivos de los ítems de la variable capital humano	59
Cuadro 11. Descriptivos de los ítems de la variable desempeño laboral individual	62
Cuadro 12. Estadísticas de fiabilidad de los constructos.....	63
Cuadro 13. Coeficiente de correlación intraclase de los constructos	64
Cuadro 14. Prueba de KMO y Bartlett de los constructos	65
Cuadro 15. Coeficientes de regresión de las dimensiones de los conflictos trabajo familia	67
Cuadro 16. Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de las dimensiones de los conflictos trabajo familia	67
Cuadro 17. Coeficientes de regresión de las dimensiones del capital humano	69
Cuadro 18. Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de las dimensiones de capital humano	69
Cuadro 19. Coeficientes de regresión de las dimensiones del desempeño laboral individual	71
Cuadro 20. Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de las dimensiones de desempeño laboral individual.....	72
Cuadro 21. Resultados de los efectos de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual.	75
Cuadro 22. Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado.....	76
Cuadro 23. Resultados de los efectos de la interacción positiva trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.	79
Cuadro 24. Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado.....	80
Cuadro 25. Resultados de los efectos de la interacción positiva familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.	83

Cuadro 26. Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado.....	84
Cuadro 27. Resultados de los efectos de la interacción negativa trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.....	87
Cuadro 28. Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado.....	88
Cuadro 29. Resultados de los efectos de la interacción negativa familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.....	91
Cuadro 30. Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado.....	92

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo teórico de hipótesis.....	15
Figura 2. Concepto del capital humano.....	37
Figura 3. Marco heurístico del desempeño laboral individual.....	40
Figura 4. Modelo SEM del diseño de investigación.....	44
Figura 5. Modelo confirmatorio de las dimensiones de los conflictos trabajo familia	66
Figura 6. Modelo confirmatorio de las dimensiones del capital humano.....	68
Figura 7. Modelo confirmatorio de las dimensiones del desempeño laboral individual.....	70
Figura 8. Modelo SEM sin ajustes de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual.....	73
Figura 9. Modelo SEM ajustado de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual.....	74
Figura 10. Modelo SEM sin ajustes de la interacción positiva trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.....	77
Figura 11. Modelo SEM modificado de la interacción positiva trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.....	78
Figura 12. Modelo SEM sin ajustes de la interacción positiva familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.....	81
Figura 13. Modelo SEM modificado de la interacción positiva familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.....	82
Figura 14. Modelo SEM sin ajustes de la interacción negativa trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.....	85
Figura 15. Modelo SEM modificado de la interacción negativa trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.....	86
Figura 16. Modelo SEM sin ajustes de la interacción negativa familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.....	89
Figura 17. Modelo SEM modificado de la interacción negativa familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.....	90

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumento	122
Anexo 2. Validación de instrumentos Juez 1	126
Anexo 3. Validación de instrumentos Juez 2	129
Anexo 4. Validación de instrumentos Juez 3	132
Anexo 5. Validación de instrumentos Juez 4	135
Anexo 6. Constancia de aprobación del comité de ética	138
Anexo 7. Permiso de Linda Koopmans para usar el instrumento.....	139
Anexo 8. Presupuesto de la investigación	140
Anexo 9. Cronograma de actividades, desarrollo y sustentación de tesis	141
Anexo 10. Matriz de operacionalización.....	142
Anexo 11. Matriz de consistencia	143

RESUMEN

Los conflictos laborales familiares pueden ser positivos o negativos que surgen del escenario laboral o familiar. Por lo tanto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar cómo los conflictos laborales–familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual. Para ello se encuestó 424 colaboradores de la Universidad Peruana Unión de tres campus (Lima, Juliaca y Tarapoto), con cargos administrativos, académicos y operativos, donde se aplicó una estrategia cuantitativa, de corte transversal, de tipo predictivo y explicativo, a través de un análisis de ecuaciones estructurales. Se utilizaron tres instrumentos que miden los conflictos trabajo-familia, capital humano y desempeño laboral individual. Inicialmente estos instrumentos pasaron por un proceso de fiabilidad y validez, luego se realizaron análisis descriptivos de las variables sociodemográficas y los constructos en cuestión, después se realizaron análisis exploratorios y confirmatorios de cada modelo dando paso a la comprobación de las hipótesis. Esta metodología permitió encontrar que los conflictos laborales familiares influyen significativamente en el capital humano ($p < 0.05$; efecto=0.48) y desempeño laboral individual ($p < 0.05$; efecto=0.48) confirmando el modelo de hipótesis general a través de los índices de bondad de ajuste (CMIN=3788.97; DF=1146; CMIN/DF=3.306; NP=.000; TLI=0.831; CFI=0.842; RMSEA=0.074), además se encontró que la interacción positiva trabajo familia influye positivamente en el capital humano ($p < 0.05$; efecto= 0.48) y desempeño laboral individual ($p < 0.05$; efecto= 0.53), asimismo se corroboró que la interacción positiva familia trabajo influye en el capital humano ($p < 0.05$; efecto= 0.396) y desempeño laboral individual ($p < 0.05$; efecto= 0.587), por otro lado se pudo comprobar que interacción negativa trabajo familia no está influyendo en el capital humano ($p > 0.05$; efecto=0.00) pero si en el desempeño laboral individual ($p < 0.05$; efecto= -0.35), finalmente se encontró que la interacción negativa familia trabajo no afecta el capital humano ($p > 0.05$; efecto=0.05) pero si el desempeño laboral individual ($p < 0.05$; efecto=-0.24). En conclusión, los conflictos laborales familiares cuando son positivos pueden predecir e influir un buen capital humano y desempeño laboral individual, en cambio, cuando es negativo puede afectar al capital humano y su desempeño. Por lo tanto, se debe establecer estrategias que ayuden a encontrar un equilibrio trabajo-familia que permita reducir los efectos negativos.

Palabras clave: conflictos laborales-familiares, capital humano, desempeño laboral individual, comportamiento laboral contraproducente, modelos de ecuaciones estructurales.

ABSTRACT

Work-family conflicts can be positive or negative, arising from the work or family scenario. Therefore, the present study aimed to analyze how work-family conflicts influence human capital and individual work performance. For this purpose, 424 collaborators of the Universidad Peruana Unión from three campuses (Lima, Juliaca and Tarapoto), with administrative, academic, and operational positions, were surveyed, where a quantitative, cross-sectional, predictive, and explanatory strategy was applied through a structural equation analysis. Three instruments were used to measure work-family conflict, human capital, and individual work performance. Initially, these instruments underwent a reliability and validity process, then descriptive analyses of the sociodemographic variables and the constructs in question were carried out, followed by exploratory and confirmatory analyses of each model, leading to the testing of the hypotheses. This methodology allowed us to find that family labor conflicts significantly influence human capital ($p < 0.05$; effect=0.48) and individual labor performance ($p < 0.05$; effect=0.48) confirming the general hypothesis model through the goodness-of-fit indices (CMIN=3788.97; DF=1146; CMIN/DF=3.306; NP=.000; TLI=0.831; CFI=0.842; RMSEA=0.074), it was also found that the positive interaction work-family positively influences human capital ($p < 0.05$; effect= 0.48) and individual work performance ($p < 0.05$; effect= 0.53), likewise it was corroborated that the positive work family interaction influences human capital ($p < 0.05$; effect= 0.396) and individual work performance ($p < 0.05$; effect= 0.587), on the other hand it could be proved that negative work family interaction is not influencing human capital ($p > 0.05$; effect=0.00) but on individual work performance ($p < 0.05$; effect= -0.35), finally it was found that the negative work family interaction does not affect human capital ($p > 0.05$; effect=0.05) but it does affect individual work performance ($p < 0.05$; effect=-0.24). In conclusion, when family labor conflicts are positive, they can predict and influence good human capital and individual labor performance, while when they are negative, they can affect human capital and its performance. Therefore, strategies should be established to help find a work-family balance to reduce the negative effects.

Keywords: work-family conflicts, human capital, individual work performance, counterproductive work behavior, structural equation modeling.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

Los cambios vertiginosos en lo tecnológico, económico, sociales y cultural ha permitido generar en los últimos años nuevas estructuras organizacionales, con la finalidad de salvaguardar el bienestar del capital humano en relación con su desempeño laboral.

El capital humano es un tipo de capital intelectual intangible que cobra cada vez mayor importancia y alberga conocimientos formales y no formales (Guevara, 2018). Es aquel capital que crean los colaboradores a través de sus motivaciones, habilidades, destrezas, capacidades, experiencia y creatividad para generar un valor capaz de influir de forma positiva en los resultados organizacionales (Guevara, 2018; Villalba & Torres, 2019).

Este capital humano es predominante y puede afectar o ser afectado de manera positiva o negativa, además de tener un efecto directo en la productividad (Yasin et al., 2019), a su vez, relacionarse con el desempeño laboral (Cutipa, 2018; Magallanes et al., 2018), con el capital social (Cabrera & Olivares Mesa, 2012), y tener efectos significativos en relación a los conflictos laborales (Ccorihuamán, 2018).

En el escenario laboral y organizacional han surgido nuevos riesgos psicosociales, como estrés laboral y la presencia de conflictos laborales-familiares y viceversa (Aliaga et al., 2017; Sanz-Vergel, 2011). En este contexto, estudios demuestran que los conflictos laborales están al orden del día y son identificables en todas las áreas, procesos y aspectos de la vida, debido a que se encuentran sumergidos en medio de luchas por diferentes clases sociales (Lobato, 2013; Ruiz, 2007). Es por ello, que los riesgos psicosociales que más cuidado se está teniendo en esta última década es esencialmente el conflicto trabajo-familia (B. Moreno et al., 2009; E. N. Moreno et al., 2016; Sanz-Vergel, 2011)

Un estudio desarrollado por Lobato (2013) encontró que el 77% del personal ha tenido conflictos laborales, en función al aspecto salarial que repercute en

su situación económica familiar. Estos conflictos se crean por desiguales puntos de vista, generando diversos tipos de violencia; llevados a cabo en un escenarios laborales o en cualquier otro lugar, creando múltiples causas entre los profesionales, las cuales pueden ser: factores sociales, laborales y personales (Bernat & Caso, 2010). Asimismo, estudios más contundentes indican que los conflictos laborales-familiares no solo se ve afectado entre sí, sino que también afecta a la satisfacción y la salud de los colaboradores, producto de las agresión psicosocial, la cual se desarrolla con mayor frecuencia en el ámbito laboral (Bernat & Caso, 2010; Sanz-Vergel, 2011)

Es una preocupación para los profesionales del área de Gestión del Talento Humano que los colaboradores llevan trabajo a casa, por lo que permite que los problemas de conflicto surgen en la práctica laboral y familiar, por lo tanto debe existir un equilibrio o un balance entre la vida laboral o familiar (Aliaga et al., 2017; Kim & Hollensbe, 2017). Sin embargo, no es el único factor de cómo se llegan a dar los conflictos laborales familiares, al respecto, Gómez-Betancourt et al. (2013) indica que la dinámica de “familia, empresa y propiedad generan situaciones en donde el control de las emociones puede llegar a convertirse en un punto álgido que afecta la unidad y armonía familiar, dando espacio a conflictos entre sus miembros” (p.13).

Los diversos conflictos surgidos en los dos escenarios, laborales y familiares, pueden afectar el desempeño del capital humano (Baez & Galdames, 2005), además, la sobre carga del rol en lo laboral y familiar afecta tanto a hombres como a mujeres, por ende, afecta la salud debido al cambio en el estado de ánimo y cansancio físico en el colaborador (Álvarez & Gómez, 2011; Pérez et al., 2017). Por su parte, Torres (2016) señaló que la falta de comunicación es un causal generador de conflictos laborales, por lo que, la actitud ante los conflictos es de solo 17%, el estudio reveló que la compensación y remuneración son una causa fuerte de origen de conflicto.

Bajo esta problemática teórica y empírica existente, se ha identificado que aún no existen estudios científicos que hayan identificado el efecto que tienen los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral

individual, por lo tanto se plantea la presente investigación en el contexto laboral y académico de la Universidad Peruana Unión, donde sus colaboradores no son ajenos a los conflictos laborales familiares y familiares laborales que pueden estar afectando al capital humano y desempeño laboral individual.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo los conflictos laborales–familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo la interacción positiva trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?
- b. ¿Cómo la interacción positiva familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?
- c. ¿Cómo la interacción negativa trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?
- d. ¿Cómo la interacción negativa familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?

1.3. Justificación

La presente investigación se llevó a cabo, porque a través de un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) permitió analizar y determinar que los conflictos laborales familiares y viceversa están influyendo en el capital humano y desempeño laboral individual, además, fue importante investigar estos constructos por la implicancia que tienen en el desarrollo laboral, familiar y social. Además, fue conveniente realizar este estudio porque a través de los datos obtenidos y la aplicación de una metodología basada en un modelo SEM, permitió conocer desde cerca los detalles de los conflictos laborales familiares que suelen tener los colaboradores, y que ayudará a la Jefatura de

Gestión del Talento Humano en el planteamiento de estrategias para mitigar los conflictos que se generen en la institución.

El gran beneficio que resultará de este estudio recaerá en todos los colaboradores, personal administrativo, académico y operativo de la universidad, siendo los principales beneficiarios de esta investigación y en consecuencia tendrá un efecto significativo en las familias de los que laboran en la institución y todos aquellos que guarden un vínculo con sus colaboradores.

El valor teórico que tiene el presente estudio, es llenar el vacío teórico con definiciones, conceptos, modelos SEM, datos y toda aquella información que ha sido producida a partir de la metodología estratégica de ecuaciones estructurales, llevada a cabo en la presente investigación y que será de ayuda para futuras investigaciones relacionadas a la temática abordada.

Asimismo, es importante mencionar que el estudio estuvo enmarcado y delimitado en poder estudiar a una población conformada por colaboradores de ambos géneros, que tengan un cargo académico, administrativo y operativo, con una vinculación no menor a 6 meses con la Universidad Peruana Unión. Cabe señalar, en el presente estudio también se incluyeron a colaboradores que laboran en los campus situados en las ciudades de Juliaca y Tarapoto.

En la delimitación temática, el estudio se enmarcó en los constructos, conflictos laborales – familiares, desempeño laboral y capital humano. Como aspectos generales se incluyen variables como: Campus, edad, género, estado civil, grado de instrucción, área de desempeño y tiempo laborando en la UPeU. Estas variables solo fueron analizadas de manera descriptiva e interpretativa, no considerando otras variables como objeto de estudio, por cuestiones de tiempo y falta de disponibilidad de recursos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo la interacción positiva trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.
- Determinar cómo la interacción positiva familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.
- Determinar cómo la interacción negativa trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.
- Determinar cómo la interacción negativa familia trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Los conflictos laborales-familiares influyen significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.

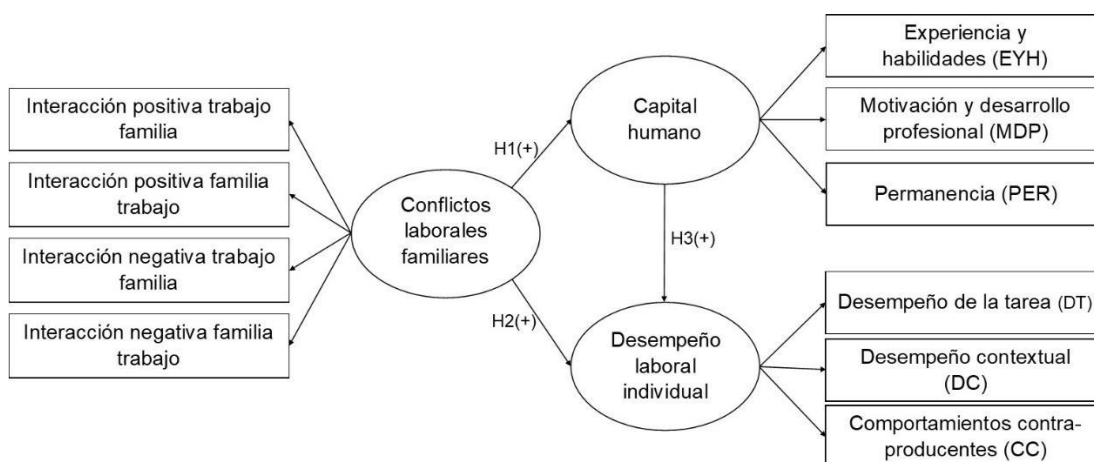


Figura 1. Modelo teórico de hipótesis

Fuente. Elaborado en base a los autores

1.5.2. Hipótesis específicas

- a. La interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.
- b. La interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.
- c. La interacción negativa trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.
- d. La interacción negativa familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Los estudios que se consideran a modo de antecedentes son investigaciones realizadas a nivel de posgrado, consultadas en las principales bases de datos y repositorios relacionadas con los constructos, conflictos laborales–familiares, capital humano y desempeño laboral individual. Estos antecedentes parten desde una visión de aporte de investigaciones internacionales y nacionales, tomando como datos principales, autor, año, título de estudio, objetivo, metodología y resultados principales que contribuyen en la discusión de los resultados.

2.1.1. Antecedentes internacionales de los constructos

Medina-Garrido et al. (2017) realizaron un estudio sobre la “Relación entre conciliación trabajo-familia, bienestar del empleado y desempeño laboral”, con la finalidad de analizar si existe efecto de los tipos de políticas trabajo-familia en el bienestar y el desempeño laboral, para ello se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales a una muestra de 1511 colaboradores. Se demostró que las políticas trabajo-familia no afectan directamente en la mejora del desempeño, pero si es mediada por el bienestar laboral que dichas políticas generan.

Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa (2018) en su estudio sobre el “Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile”, realizado bajo un enfoque cualitativo con entrevistas en profundidad, cuyos evaluados fueron los directivos, ejecutivos, representantes de trabajadores y legisladores. Encontraron que, bajo la identificación de las responsabilidades familiares del género femenino, y la tensión entre la productividad relacionada con largas horas de trabajo y bienestar de los colaboradores, permiten establecer dos claras dificultades para relacionar los discursos sobre el trabajo familia y la equidad de género.

Baez & Galdames (2005) en su estudio titulado “Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo”. Esta investigación estuvo bajo el soporte metodológico cuantitativo, en el cual se utilizó un instrumento de carácter social con estadística de pruebas comparativas y paramétrico. Se evidenció, que los trabajadores con jornadas excepcionales suelen tener un promedio más alto de conflicto familia trabajo que los de jornada ordinaria, centrando su diferencia sobre la implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar.

Álvarez & Gómez (2011) investigaron sobre “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”, con una metodología de estudio descriptivo cualitativo. Esta metodología permitió encontrar que la sobrecarga del trabajo y la familia afecta a las mujeres, generando conflictos trabajo-familia, por lo que la causa radica en las malas condiciones laborales y la doble jornada de trabajo, repercutiendo en las implicaciones psicológicas y de salud, viéndose afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico.

Asimismo, Carmona (2014) en una investigación respecto la “Agresión laboral y conflicto familia-trabajo: efecto en el bienestar emocional desde la perspectiva de género”. Para ello se realizó el estudio bajo un diseño experimental y de multinivel, el cual permitió encontrar que la labor diaria tiene un efecto positivo en el incivismo y abuso verbal laboral y predicen el agotamiento emocional, en cambio estos tienen un afecto negativo en la labor nocturna. Además, se identificó la predicción a nivel diario en trabajadores que laboran por la noche en relación con el conflicto trabajo familia, la búsqueda del sentido de la vida y el agotamiento emocional.

Turunç & Çelik (2010) estudiaron sobre “El efecto del apoyo organizacional percibido en el conflicto trabajo-familia, familia-trabajo de los empleados, identificación organizacional e intención de irse: un estudio en el sector de defensa”, los cuales para lograr el objetivo utilizaron una metodología de modelamiento de ecuaciones estructurales que le permitieron encontrar un efecto positivo del apoyo organizacional percibido reduciendo el nivel de los

conflictos laborales familiares y los familiares laborales, además de reducir la intención de irse del personal, como también el incremento elocuentemente la identificación organizacional, este último y el conflicto familia trabajo son mediadores de los otros constructos estudiados.

Lim et al. (2012) en Corea estudió la “Interfaz trabajo-familia: Efecto del enriquecimiento y del conflicto en el rendimiento laboral. El cual se llevó la traducción y retro traducción de cuatro escalas, luego se aplicó el estudio a una muestra de 425 colaboradores de empresas y universidades para el análisis descriptivo, fiabilidad de ítems, validez del constructo y modelado de ecuaciones estructurales, esto permitió encontrar que el enriquecimiento trabajo y familia influyen tanto en la satisfacción con la vida como en el desempeño laboral, lo cual no pasa lo mismo con el conflicto entre trabajo y familia.

Ismail & Gali (2017) realizaron un estudio en diferentes industrias con el propósito de encontrar las “Relaciones entre la satisfacción de la evaluación del rendimiento, el conflicto trabajo-familia y el estrés laboral”, por lo cual utilizó una metodología exploratoria con una muestra de 120 participantes, producto de los análisis realizados se encontró que la satisfacción con la evaluación del rendimiento se relaciona de forma negativa con el estrés y el conflicto trabajo-familia, sin embargo, el estrés laboral es un mediador entre la satisfacción del rendimiento y el conflicto trabajo-familia.

Recientemente, Şahin & Yozgat (2021) estudiaron el “Conflicto trabajo-familia y rendimiento laboral: papel mediador del compromiso laboral en empleados sanitarios”, a través una muestra de 432 colaboradores y 61 supervisores de hospitales públicos, lo cual encontró un modelo de mediación donde la familia que interfiere con el trabajo y el desempeño laboral (contextual y de tareas) es mediada por el compromiso laboral.

Asimismo, De Clercq et al. (2020) se plantearon “Experimentar el conflicto, sentirse satisfecho, estar comprometido: Limitar los efectos perjudiciales del conflicto trabajo-familia en el rendimiento laboral”, donde los datos con desfase temporal de tres ondas revelaron que los conflictos generados tanto

en el trabajo como en la familia disminuyen el desempeño laboral debido a que los colaboradores se comprometen menos con sus labores del puesto. Sin embargo, este compromiso es de menor importancia cuando los empleados están satisfechos por el apoyo brindado por la organización en el logro de objetivos profesionales. Por lo tanto, se debe conocer los riesgos que sufren debido al estrés laboral en el ámbito familiar que en consecuencia afectará el desempeño laboral, acarreando un mayor estrés en el colaborador.

Babic et al. (2019) estudiaron en Bélgica el “Entorno de trabajo y conflicto entre el trabajo y la familia: examen del papel mediador de la inversión en trabajo pesado, con el propósito de examinar las relaciones de las variables, a través de una metodología longitudinal de tres ondas en 464 colaboradores, esto les permitió encontrar en primera instancia la asociación tanto negativa como positiva de la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo con el compromiso laboral, y de manera negativa se asoció con el conflicto entre el trabajo y la familia. Sin embargo, la carga de trabajo en un inicio se asoció de forma positiva con la acción al trabajo, como también se asoció positivamente con el conflicto entre el trabajo y la familia.

An et al. (2020) estudiaron el “Impacto del conflicto trabajo-familia, el estrés laboral y la satisfacción laboral en el rendimiento de los marinos”, donde recogieron 337 cuestionarios, los cuales se utilizaron en un análisis de regresión jerárquica que permitió encontrar que los conflictos de trabajo familia y el estrés laboral afectan de forma negativa al desempeño, mientras que la satisfacción afecta de forma positiva al desempeño laboral. Por lo tanto, el estrés y la satisfacción laboral predicen el desempeño.

En la ciudad Shanghai, Zhang et al. (2020) investigaron sobre “El conflicto trabajo-familia en el rendimiento creativo sostenible: El trabajo como mediador”, la cual se basaron en un enfoque regulatorio y de mediación recopilándose datos de 203 díadas supervisor-subordinado. Se encontró que el conflicto trabajo familia afecta de forma positiva el desempeño, siendo este más fuerte cuando los colaboradores muestran un mayor enfoque regulatorio de promoción.

Wang & Tsai (2014) estudiaron sobre el “Conflicto trabajo-familia y rendimiento laboral en enfermeras: Los efectos moderadores del apoyo social”. Este estudio utilizó una escala autoinforme estudiándose a 495 cuestionarios válidos. Los resultados mostraron que el conflicto familia-trabajo influyó de forma negativa en el rendimiento laboral, además, el nivel de conflicto trabajo-familia no afectó al rendimiento laboral, sin embargo, el apoyo de los amigos reforzó el efecto negativo del conflicto familia-trabajo en el rendimiento laboral y por consiguiente el apoyo de los compañeros de trabajo debilitó la relación entre el conflicto trabajo-familia y el rendimiento laboral.

Obrenovic et al. (2020) investigaron sobre el “Impacto del conflicto trabajo-familia en la seguridad psicológica y el bienestar psicológico: Un modelo de rendimiento laboral”. Este estudio exploró la asociación de las variables y utilizó un modelamiento estructural para determinar el análisis factorial confirmatorio de una muestra de 277. Los hallazgos mostraron que los conflictos trabajo-familia afectan la seguridad y el bienestar psicológico, estos últimos influyen en el desempeño, en consecuencia, el desempeño laboral se ve reducido cuando los empleados no son satisfechos, además se identificó que el conflicto trabajo-familia influye en el desempeño laboral cuando son mediados por la seguridad y el bienestar psicológicos.

Li et al. (2017) estudiaron “El impacto de los estereotipos y las percepciones de los supervisores sobre los conflictos entre el trabajo y la familia de los empleados en las calificaciones del rendimiento laboral”. Producto de la metodología utilizada se logró identificar que el conflicto trabajo familia calificado por el empleado y el desempeño laboral fue mediada por la calificación del supervisor, este también fue moderado por el género del empleado.

Zainal et al. (2020) investigaron sobre el “Conflicto trabajo-familia y rendimiento laboral: Efecto moderador del apoyo social entre los empleados del sector de servicios de Malasia”. Este estudio utilizó una metodología cuantitativa con un cuestionario que se aplicó a 250 colaboradores. Los resultados fueron que la interferencia laboral familiar y la familiar laboral se

relacionan negativamente con el desempeño. Además, se encontró que el apoyo social modera la relación de la interferencia laboral familiar y la interferencia familiar laboral con el desempeño.

Wang et al. (2021) estudiaron “El efecto del conflicto trabajo-familia sobre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral entre los trabajadores de servicios: los efectos moderadores de nivel cruzado de la recompensa organizacional y la atención”. Este estudio investigó a 238 colaboradores y se utilizaron pruebas estadísticas de modelo lineal jerárquico que permitió encontrar que el conflicto trabajo-familia se relaciona de forma positiva con el agotamiento emocional, sin embargo, el cuidado de la organización reduce el conflicto trabajo familia sobre el agotamiento emocional, además el cuidado de la organización es un factor reductor de los efectos negativos del conflicto familia trabajo sobre el desempeño laboral.

Soomro et al. (2018) en su estudio sobre “Relación entre el equilibrio de la vida laboral, el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo con el rendimiento de los empleados - papel moderador de la satisfacción laboral”, investigaron a través de una metodología de regresión lineal que les permitió probar hipótesis de una data compuesta por 280 cuestionarios de jóvenes profesores. Se encontró un efecto positivo del trabajo y la vida personal, los conflictos entre el trabajo y la familia sobre el desempeño laboral.

Por otro lado, Huang et al. (2021) investigaron sobre los “Efectos relativos del capital humano, el capital social y el capital psicológico en el desempeño laboral de los empleados del hotel”. Utilizaron un método factorial exploratorio y confirmatorio, a través de una muestra de 417 colaboradores chinos, los análisis les permitió encontrar que capital psicológico predice el desempeño laboral, además se observó que la educación y la experiencia del capital humano afectan el desempeño laboral.

Asimismo, Imran & Atiya (2020) investigaron sobre “El papel del sistema de trabajo de alto rendimiento y del capital humano en la mejora del rendimiento laboral”. Se utilizó una muestra intencional de 400 participantes. Los resultados mostraron que el sistema de trabajo de alto rendimiento y el capital

humano influyen negativamente sobre el desempeño laboral, además se encontró el papel que juega el capital humano con relación a las variables estudiadas.

Harini et al. (2020) estudiaron el “Rendimiento, estrés laboral y motivación del capital humano: Un estudio sobre la perspectiva de los empleados”. Este estudio se llevó a cabo en 100 empleados y se utilizó la metodología descriptiva y verificación, además se aplicaron pruebas de regresión lineal múltiple, correlación, prueba F y prueba t, que dieron resultados objetivos al descubrirse que el estrés y la motivación laboral influyen positivamente en el desempeño. Cabe señalar que la influencia del estrés laboral es negativa en el desempeño, en cambio la motivación influye de forma positiva en el desempeño.

Esfahani et al. (2018) indagaron en Irán sobre “La relación entre el capital intelectual con la productividad de los recursos humanos y el rendimiento laboral desde el punto de vista del personal de los hospitales militares”, donde pudieron aplicar una metodología de modelamiento de ecuaciones estructurales analizándose 253 colaboradores. Los resultados fueron prometedores que permitieron concluir que la mejora del capital humano produce mejoras en la productividad y el desempeño laboral.

López et al. (2018) en su investigación “El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño”, en el cual aplicaron una metodología cross-sectional, estudiando a 400 colaboradores chilenos del sector minorista. La principal evidencia muestra que la inseguridad laboral afecta el desempeño laboral y está mediado por el compromiso organizacional afectivo.

Vargas & Flores (2019) investigaron sobre la “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios”, para lograr el objetivo central propuesto se estudió a 193 bibliotecarios a través de un análisis de regresión múltiple, lo cual se logró encontrar que la actitud de servicio, el trabajo en equipo, así como la responsabilidad, la comunicación y la protección del medio ambiente son

influenciados por los factores de la cultura organizacional apoyado por el desempeño laboral.

Por su parte Jiménez-Rodríguez (2018) estudió “El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional”. El investigador se propuso realizar una reflexión sobre el capital humano e intelectual y determinar si este es el motor de la gestión organizacional. Para ello se realizó un ensayo de tipo documental, centrándose en contenido de vivencias personales y aspectos de casos reales. Se concluyó que quienes ejercen la administración y el proceso administrativo moderno, en la mayoría de las situaciones no infieren sobre las consecuencias de tener aislado al talento humano, sabiendo de la predominante e importancia de su papel, y admitiendo que su actuación en la realidad es otra.

Reyes (2018) en su investigación sobre “Contribución del capital intelectual en los indicadores de desempeño financiero de las compañías de servicios profesionales de auditoría financiera en Colombia”. Para ello, se utilizó un método cuantitativo de tipo correlacional de corte transeccional. Los hallazgos indican que el capital humano se caracteriza porque las compañías fomentan las habilidades de trabajo en equipo.

Ibarra-Cisneros & Hernández-Perlines (2019) estudiaron sobre “La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California”, realizado con el propósito de establecer si el capital intelectual influye en el desempeño. Por lo que optaron por una metodología de análisis factorial de tipo exploratorio, confirmatorio y de regresión lineal, para ello tuvo que diseñarse un cuestionario el mismo que fue aplicado a 149 empresas de la región. Los hallazgos evidencian que el capital humano no presenta asociación alguna con el desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales de los constructos

Albán (2019) realizó un estudio titulado “Transiciones de rol y el equilibrio trabajo-vida familiar: análisis del efecto moderador de las preferencias de

integración y segmentación”, con el propósito de determinar si las transiciones de rol tienen relación con el equilibrio trabajo-vida familiar. Para ellos se analizó una muestra de 311 directivos, con un enfoque cuantitativo bajo una metodología de ecuaciones estructurales. Donde se pudo encontrar una relación negativa entre la interacción laboral familia con el equilibrio trabajo vida familiar, a su vez estas son moderadas por la preferencia de integración.

Un estudio realizado por Orbegoso & Vela (2019) sobre los “Conflictos laborales-familiares y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital I Juanjuí EsSalud, 2019”, con el objetivo de determinar la relación de las variables conflicto laboral– familiar y el desempeño laboral, bajo una metodología cuantitativa, de correlacional y corte transversal, en una muestra conformada por 56 colaboradores. Los resultados son concluyentes donde el conflicto laboral familiar y el desempeño laboral tienen una relación baja positiva, además, los conflictos laborales familiares, no están siendo afectados en su desempeño laboral, por lo que existen otros factores que están interviniendo, los cuales se deben estudiar.

Los investigadores Aliaga et al. (2017) realizaron un estudio sobre el “Balance entre la vida familiar y laboral: Una mirada desde la percepción de los Jefes”, a través de un enfoque cualitativo, de método de casos múltiples con diferentes técnicas, entre ellas, entrevistas en profundidad, observación y notas de campo, estudiándose a 19 jefes con al menos 10 colaboradores a cargo. Esto permitió encontrar que las buenas percepciones por parte de los jefes favorecen el balance entre la vida familiar y laboral, por ende, permite atenuar el estrés. Por lo tanto, se debe tener el apoyo tanto familiar y laboral que ayude a encontrar ese equilibrio.

Moreno et al. (2016) realizaron una investigación titulada, “Conflictos en la vida laboral y familiar de la mujer ejecutiva en Lima Metropolitana”, con un enfoque cualitativo y de estudio del caso, estudiándose a 18 mujeres limeñas con cargos ejecutivos. La estrategia metodológica permitió encontrar que la exposición de estas mujeres a diversos generadores de conflicto permite

complicaciones conflictivas en el medio laboral y familiar, además se identificó alrededor de 16 generadores de conflictos laborales y 13 conflictos familiares.

Por otro lado, respecto a los estudios de desempeño laboral Condori (2020) realizó una investigación titulada, “Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la gerencia de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2017”, con la finalidad de analizar los constructos antes mencionados se estudió a 44 colaboradores, bajo una metodología deductivo, analítico y descriptivo de diseño no experimental, cuya metodología permitió encontrar que los factores deficientes del desempeño laboral tienen mucha notabilidad con la contratación al personal, la ausencia de estabilidad, la falta de conocimiento respecto a los indicadores financieros está permitiendo tener escasa información para el puesto, por lo que no existe un plan de capacitación y tampoco permite llevar un control del desempeño de sus colaboradores que permita mejorar el rendimiento y cumplimiento de metas establecidas.

Cruzado y Alomia (2020) realizaron una investigación reciente titulada “Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince”, con el propósito de encontrar el nivel de desempeño y sus dimensiones, para ello utilizaron un método de nivel descriptivo no experimental, estudiándose a 60 trabajadores, que les permitió encontrar que el desempeño laboral como sus dimensiones para el caso de los colaboradores de la municipalidad de Lince fueron percibidas en un nivel moderado.

Geraldo et al. (2020) realizaron una investigación titulada “Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú”. Para ello se efectuó el estudio bajo una metodología cuantitativa de carácter predictivo, estudiándose a 59 docentes y 197 estudiantes. Se encontró que la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental predicen el desempeño laboral.

Garcia (2017) estudió “Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana”, con la finalidad de determinar la relación de estas variables se utilizó una estrategia de enfoque

descriptivo, correlacional y no experimental, encontrándose que las competencias genéricas y el desempeño laboral tienen correlación directa, alta y significativa.

Saldaña & Cornejo (2017) en su estudio sobre la “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, realizado con el propósito de comprobar si el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral, para ello usaron una estrategia metodológica de tipo descriptivo y correlacional bajo un diseño no experimental, estudiándose a 280 colaboradores empleados, cuyos resultados fueron alentadores, encontrándose que el compromiso organizacional y desempeño laboral guardan una positiva correlación.

Apaza (2017) realizó su estudio sobre la “Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del colegio Unión, Lurigacho, Lima, 2016”, con el propósito de establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, bajo el soporte metodológico de un estudio descriptivo y correlacional, aplicando un instrumento a 70 colaboradores entre administrativo, académico y docente. Los resultados permitieron concluir que la cultura organizacional y desempeño laboral se relacionan de forma positiva.

Finalmente, Morales (2016) en su investigación titulada “La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas. Este estudio se efectuó bajo una estrategia metodológica de diseño no experimental, correlacional y transversal, estudiando a 71 colaboradores. Los resultados permitieron concluir que la motivación y el desempeño laboral tienen una relación positiva.

Por otro lado, Venegas (2019) realizó una investigación titulada “Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017”. Este estudio realizó una metodología descriptiva y propositiva de diseño no experimental, aplicándose una encuesta a 65 docentes, cuyos resultados

generaron un modelo de capital humano de cuatro factores que desarrollan la eficiencia, eficacia y calidad, que ayudan a mejorar el desempeño de los docentes.

Asimismo, Terán (2019) presenta su estudio titulado “Gestión del capital humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa HERMES Transportes Blindados S.A. sucursal Cajamarca 2015”, cuya investigación permitió determinar la gestión del capital humano y su incidencia en el desempeño, para ello se encuestó a 48 trabajadores que permitió encontrar que la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores están relacionados.

Díaz (2019) desarrolló su investigación sobre el “Desarrollo del capital humano y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos no docentes en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016”. Este estudio tuvo como método descriptivo explicativo y correlacional, estudiando a 198 colaboradores. Los resultados permitieron concluir que el desarrollo del capital humano tiene un efecto sobre el desempeño laboral.

Rojas (2018) en su estudio titulado “Clima organizacional y capital humano en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, Gestión 2017”, con el propósito de determinar la relación del clima organizacional y el capital humano con una estrategia metodológica cuantitativa de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, aplicándose a una muestra de 170 colaboradores. Los resultados arrojaron que clima organizacional y capital humano guardan una relación, por lo tanto, a mayor clima organizacional mejor será el nivel de capital humano.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Conflictos laborales

Los conflictos, desde sus orígenes han sido parte del actuar del ser humano. Han venido evolucionando constantemente, dándose en diferentes contextos, aspectos, circunstancias del ser humano y desde antaño también se han

estudiado los conflictos laborales en el contexto de las organizaciones. Es por ello, Loli (2015) menciona que las relaciones generadas en el contexto laboral dan paso a hechos y omisiones que generan diferencias de distinta naturaleza entre los individuos, es allí donde se genera un conflicto laboral, de acuerdo a la OIT este puede ser individuales o colectivas, asimismo, jurídicas y económicas.

Para entender mejor esta variable, el conflicto es el momento o situación en la que un grupo de personas persiguen objetivos opuestos (Lobato, 2013), además, llegan a existir cuando los actores presentan cualquier tipo de actividad incompatible entre sí (Fuquen, 2003), por lo que los conflictos laborales infieren directamente en el capital humano y depende de su personalidad para hacer frente a los conflictos generados (Caicedo, 2015). En este sentido, los conflictos son una parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas permitiendo regular de una manera justa las relaciones laborales (Lobato, 2013).

La aparición de los conflictos dentro de las organizaciones, son en gran medida responsabilidad de la alta gerencia o dirección, por no conseguir la integración de su personal (Valbuena et al., 2012), siendo que los conflictos son parte del día a día en la organización; estos se manifiestan de diversas formas entre los individuos que trabajan dentro de la empresa, “aunque muchas veces puede ser benéfico, si logra despertar en los miembros de la organización el interés de mejorar sus estructuras y de asumir la resolución de los problemas desde diferentes perspectivas” (García, 2015, p. 23). Para Lobato (2013) “son las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo imposibilitando que consigan sus objetivos de forma simultánea, porque son opuestos” (p.34).

Sin embargo, “el conflicto está referido a la interferencia deliberada bien sea en forma activa o pasiva de un individuo o grupo cuya intención es intimidar a una de las partes para el logro de sus objetivos al utilizar para ello el poder impidiendo el avance de la organización” (Valbuena et al., 2012, p. 171). Por lo tanto, los conflictos deben manejarse con total cautela, basándose “en la

resolución de problemas, buscando optimizar el cumplimiento de la metas de las partes, en disputa lo que deriva en un resultado de ganar-ganar, dependiendo si la falta es leve y puede ser negociada con el jefe inmediato superior” (García, 2015, p. 36)

En consecuencia, se puede decir que los conflictos laborales son parte de la estructura de la empresa, pero dependerá de los directivos y de cada uno de los clientes internos de poder menguar y apaciguar las diversas situaciones de conflicto que se generen dentro y fuera de la organización.

2.2.2. Teorías de los conflictos

Es necesario conocer de donde proviene la palabra conflicto y así centrarnos en la búsqueda de sus raíces. Esta emana “de la palabra latín conflictus que quiere decir chocar, afligir, infligir y que conlleva a una confrontación o problema, lo cual implica una lucha, pelea o combate” (Fuquen, 2003, p. 266).

Los conflictos vienen siendo abordados desde hace siglos desde varias posturas y teorías propuestas, en cambio los conflictos laborales tampoco no es un término nuevo, sino que se han abordado durante la historia. Con la aparición del derecho del trabajo, esto se ha venido regulando y trabajando de manera justa; sin embargo, durante los años, el ser humano ha buscado progresivamente, la libertad, seguridad y en consecuencia ha tenido que normar y reglamentar las relaciones para disminuir la fricción dentro del ambiente laboral (Lobato, 2013).

En la historia del conflicto, han aparecido diversas teorías que enriquecer mejor la forma de darle solución a estos, por lo que en el cuadro 1 se presentan algunas teorías registradas a partir de la teoría de Karl Marx y que han contribuido en la mayor diversificación y dado mayor claridad a este constructo.

Cuadro 1

Teorías intervinientes de conflictos durante la historia

Autor	Teoría	Aporte
-------	--------	--------

Karl Marx (1862)	Teoría del poder o conflicto	Argumenta que la sociedad capitalista se mantiene unida mediante la destreza de los capitalistas para dominar a la clase trabajadora.
(Kahn et al., 1964)	La teoría del rol	Considera que el conflicto entre las expectativas asociadas a los diferentes roles tiene efectos negativos en el bienestar personal.
(Parsons, 1937; Parsons et al., 1970)	La teoría del conflicto social	Sostuvo la idea que cuando la componente integrativa alcanza hasta el punto cero, el sistema deja de existir como tal.
(Galtung, 1980)	La teoría del conflicto	Un conflicto consiste en la incompatibilidad entre los fines que persiguen dos o más actores.
(Greenhaus & Beutell, 1985)	Fuentes de conflicto entre roles laborales y familiares.	Definieron el termino conflicto trabajo-familia, además señalan que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa.
(Burton, 1990)	Conflicto: teoría de las necesidades humanas	Está teoría parte del interés por buscar una mejor alternativa a los conflictos, por lo que el autor desarrolla una serie de estudios que contribuyen a la teoría de las necesidades humanas, en la cual se incorpora al individuo y los grupos como unidades de análisis y trata al individuo como una persona real.

Fuente. Elaborado en base a los autores

2.2.3. ¿Cómo medir los conflictos laborales – familiares?

El constructo conflicto trabajo-familia ya se había intentado definir en el siglo pasado. Sin embargo, poco se ha intentado definir el concepto de interacción positiva y negativa del trabajo-familia y viceversa, debido a esto Geurts et al. (2005) propone a partir de varios estudios una definición más clara, indicando que es, “un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un dominio (por ejemplo, el hogar) es influenciado por reacciones de carga (negativas o positivas) que se han acumulado en el otro dominio (por ejemplo, trabajo)” (p.322)

La postura que toma la presente investigación para medir los conflictos laborales-familiares, se basa en la teoría propuesta por Greenhaus & Beutell (1985), quienes realizaron un estudio sobre las fuentes de conflicto entre roles laborales y familiares; este y otros estudios empíricos (Abiétar et al., 2018; Baez & Galdames, 2005; Calvo-Salguero et al., 2011, 2012; Cruz et al., 2013; Mansour & Tremblay, 2018; Martínez-Pérez & Osca, 2001; Pérez Pérez et al., 2015; Poelmans, 2003; Riquelme et al., 2012), han profundizado la interacción del trabajo-familia y familia-trabajo.

Bajo esta perspectiva se estudia la interacción positiva y negativa del trabajo-familia y familia-trabajo (Geurts et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000). Cabe mencionar que, desde hace varias décadas se han propuesto varias formas y técnicas para medir dicha interacción, que va desde la aplicación de un instrumento hasta el uso de una entrevista en ambos enfoques, cualitativo y cuantitativo.

En tal sentido, se ha visto propicio medir este constructo a través de un cuestionario adaptado de los test y las escalas de (Geurts et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Hambleton, 1994; Hambleton et al., 2005; Muñiz & Bartram, 2007), construido por Geurts et al. (2005) y fue validado y traducido a la versión español por Moreno et al. (2009) que mide las propiedades psicométricas del cuestionario de interacción trabajo-familia (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen conocido por sus siglas en inglés SWING).

2.2.4. Dimensiones de los conflictos laborales – familiares

El estudio realizado por Geurts et al. (2005), aclara más las dimensiones propuestas en el modelo de conflicto trabajo-familia de Greenhaus & Beutell (1985) e inspirado en la teoría del esfuerzo y la recuperación (Meijman & Mulder, 1998). En esa línea el estudio de Geurts arrojó 4 modelos de interacciones entre el trabajo y la familia, por ello que los resultados apoyaron la hipótesis planteada, siendo estas las interacciones: interacción positiva entre el trabajo y la familia, interacción positiva entre la familia y el trabajo, interacción negativa entre el trabajo y la familia y la interacción negativa entre

la familia y el trabajo, (WHI positivo, HWI positivo, WHI negativo, HWI negativo).

Finalmente, para los investigadores de estas últimas décadas, el conflicto trabajo familia y sus implicaciones ha sido de su gran interés (Álvarez & Gómez, 2011), por lo que aún sigue siendo un tema emergente el campo científico, organizacional y social. Es allí donde radica abordar cada dimensión del modelo de cuatro factores (Geurts et al., 2005).

2.2.4.1. *Interacción positiva trabajo-familia.*

La relación positiva del trabajo y familia, vienen hacer aquellas interacciones que se generan a partir de la labor desempeñada en la organización y que estas pueden repercutir de forma positiva en la familia. Es decir, una actividad agradable desempeñada en la empresa puede generar un mejor humor para realizar actividades en su hogar, desempeñar e interactuar mejor sus obligaciones en casa debido a las habilidades aprendidas en el trabajo, así como cumplir con sus responsabilidades en el hogar y administrar mejor su tiempo en el trabajo como en su hogar (Geurts et al., 2005; Kopelman et al., 1983; B. Moreno et al., 2009).

En el marco de la interacción positiva del trabajo y la familia, el rol de las mujeres en el campo laboral ha sido de gran impacto, lo que ha permitido bajar la natalidad, disminuir las uniones matrimoniales, el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y su educación, como también las implicaciones laborales para la mujer (Riquelme et al., 2012). Ya en el 2007 la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Laboral mencionó que el conflicto trabajo-familia está entre los peligros laborales psicosociales emergentes. Hoy se puede decir que vivimos en un mundo laboral tan cambiante y dinámico. El escenario laboral y familiar “se ven sometidas a condiciones de trabajo pensadas para el beneficio de la organización, en muchos casos sin reparar en la salud de las personas trabajadoras” (Carmona, 2014, p. 42).

Es necesario que los directivos de la organización conozcan los dos escenarios (laboral y familiar) para que no caigan en los peligros de la

sobrecarga, tanto del ámbito laboral como familiar, por ende, no tengan problemas en su salud por las obligaciones que ejercen en el trabajo como en la familia.

Finalmente, de acuerdo a García (2015) señala que se han venido abordando y aplicando diversas estrategias para la resolución de conflictos organizaciones, entre las estrategias que se tienen son: la reingeniería de procesos, la negociación y la mediación. Estas son algunas estrategias que podría ayudar a reducir el conflicto organizacional que de alguna manera tendría un impacto en las familias.

2.2.4.2. *Interacción positiva familia-trabajo.*

La interacción positiva familia trabajo, son aquellas interacciones que se dan a partir de las acciones realizadas en la familia y como estas pueden afectar de forma positiva en el trabajo. Esto puede referirse, que después de pasar en casa con la familia de forma divertida al regresar al trabajo se le tornará más agradable realizar sus actividades, además, se convertirá en un colaborador más responsable, comprometido, organizado y tener autoconfianza porque de la misma forma en su hogar aprendió y lo realiza (Geurts et al., 2005; Kopelman et al., 1983; B. Moreno et al., 2009).

Está demostrado que el conflicto generado en la familia repercute en la actividad laboral del colaborador, sin embargo, en algunos casos puede diferir por la variable género (Martínez-Pérez & Osca, 2001), por lo que esto se torna un conflicto interpersonal que va acompañado de sentimientos, que en definitiva son la mayoría de las veces la causa del conflicto como son: las ofensas, los insultos, falta de valoración, miedo, cólera, entre otros (Hernández, 2008)

2.2.4.3. *Interacción negativa trabajo-familia.*

La interacción negativa trabajo – familia, se refiere a la interacción negativa que se genera desde las actividades, funciones, desempeños, etc., realizados en la organización y que afectan de forma negativa en el hogar, es decir, las

agotadoras actividades y desempeños producidas por sus funciones del colaborador lo pueden volver irritable en el hogar, además le resultará complicado atender a la familia debido a que en su pensamiento aun estarán las labores pendientes de la empresa, esto no le permitirá cancelar algunas actividades en familia debido a que tiene que atender compromisos laborales, por ende repercutirá de manera negativa en la familia, generando inconformidad, rencillas, mal humor, estrés, etc. (Geurts et al., 2005; Kopelman et al., 1983; B. Moreno et al., 2009).

Asimismo, el conflicto trabajo-familia sucede especialmente cuando las responsabilidades concernientes con el trabajo interfieren con los quehaceres de la familia. Necesariamente, las medidas de conciliación trabajo-familia muestran una extensa diversidad de prácticas que ayudan a los colaboradores a moderar las demandas de su trabajo y las obligaciones que tienen en casa o con la familia (Biedma & Medina, 2014). “En un efecto mayor, los conflictos son generadores de estrés laboral y tiene repercusiones negativas para el bienestar, la productividad y la salud de los equipos de trabajo” (Benítez et al., 2011, p. 72).

Se podría mencionar que los conflictos laborales - familiares no solo tendrán un efecto negativo en el desempeño y rendimiento laboral, sino que afectan el logro de los objetivos y metas individuales como organizacionales, además de repercutir de forma negativa en el bienestar y salud de la familia del colaborador.

2.2.4.4. *Interacción negativa familia-trabajo.*

La interacción negativa familia – trabajo, es aquella interacción generada por el comportamiento, actividades y quehaceres del hogar que afectan de manera negativa al desempeño individual del colaborador en la organización, es decir, las series de actividades y relacionamiento en la familia, vuelven a la persona irritable con los compañeros en su trabajo, por lo que resulta complicado conectarse con sus labores debido a los asuntos familiares, esto pueden ser movidos por problemas familiares, pareja o amigos que afectan

de alguna manera su rendimiento y le quitan las ganas de trabajar (Geurts et al., 2005; Kopelman et al., 1983; B. Moreno et al., 2009).

Por consiguiente, es de gran interés poder conocer el efecto que tienen los conflictos laborales en la familia y estos a su vez en el trabajo; en ese sentido, (Ludlow, Alvarez y Salvat citado por Baez & Galdames, 2005) hay evidencia que “los cambios en la relación familia y trabajo muestran que hay un efecto entre ambos ámbitos” (p.114). En cambio, se precisa que el conflicto es la energía creadora e impulsora de todo cambio en la organización (Alfaro & Cruz, 2010).

2.2.5. Capital humano

El capital humano es un constructor que fue teorizado a partir de los estudios de (Becker, 1964; Mincer, 1958; Schultz, 1961), ellos son los pioneros en desarrollar el capital humano y fue (Becker, 1964; Mincer, 1974) que demostraron teórica y empíricamente la teoría del capital humano con énfasis en la experiencia y la educación, medidos desde una perspectiva cuantitativa. Años más tardes, autores como (Bontis, 2001; Brooking, 1996; Edvinson & Malone, 1997; Stewart & Ruckdeschel, 1998) presentaron el capital humano como una dimensión del capital intelectual, enfatizando al capital humano como el principal activo intangible de la organización.

Desde sus inicios el capital humano estaba conformado por dos dimensiones: experiencia y educación, a su vez se vinieron estudiando junto a otras variables como: edad, salario, segmentación, calidad de vida, productividad, etc. (Becker, 1964; Mincer, 1974; Schultz, 1961; Uthoff, 1981), por consiguiente autores como (Bontis, 2001; Brooking, 1996; Chahal & Bakshi, 2016; Edvinson & Malone, 1997; Stewart & Ruckdeschel, 1998) empezaron a determinar que el capital humano no solo está conformado por la experiencia y la educación, sino que existían otras dimensiones que apoyan al constructo, como: las habilidades, actitudes, destrezas, motivaciones, desarrollo personal y permanencia en la organización.

En un estudio sobre la dotación del capital humano realizado por Giménez (2005) aborda el concepto del capital humano. Enfatiza que el capital humano tiene un origen, uno innato y el otro adquirido, el primero está compuesto por actitudes físicas e intelectuales que pueden variar debido a su condición de salud, el segundo se va construyendo con el tiempo debido a que está conformado por la educación formal, informal y experiencia, estos a su vez condicionan la instrucción laboral como el sistema de valores de los colaboradores (ver figura 2).

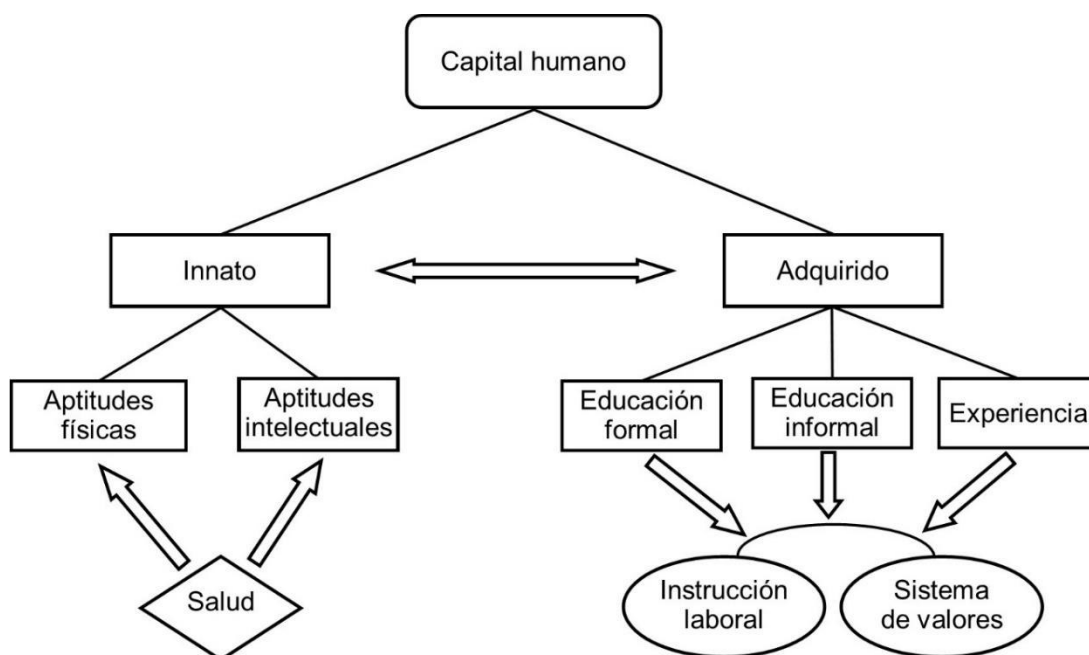


Figura 2. Concepto del capital humano

Fuente. (Giménez, 2005, p. 106)

El capital humano ha evolucionado en su construcción del concepto y definición. Desde los últimos enfoques se consideraron al capital humano como intangible, se han presentado nuevas definiciones, tal es el caso de Stewart & Ruckdeschel (1998) que lo definieron como la capacidad con la que cuenta un individuo para brindar soluciones a sus clientes, en cambio para Bontis (2001) “el capital humano se define como la combinación de conocimientos, habilidades, innovación, capacidad de los empleados individuales de la empresa para hacer cumplir con la tarea en cuestión (...), incluye la cultura y valor de la empresa” (p.5). Sin lugar a duda, el capital humano está centrado en el carácter de las personas, reflejado a través de

sus habilidades, sus conocimientos, su productividad y múltiples esfuerzos que realiza en cumplimiento de sus objetivos (Sen, 1998).

2.2.6. ¿Cómo medir el capital humano?

Como se mencionó en el apartado anterior, la forma como se medía el capital humano en sus inicios fue a partir de las dimensiones, experiencia y educación. La dimensión experiencia hacía énfasis a los años de experiencia con las que contaba un colaborador, del mismo modo se cuantificaba la educación que tenía un colaborador (Becker, 1964; Mincer, 1974; Schultz, 1961).

Desde que se empezó a considerar al constructo como un tipo de capital intangible (Bontis, 2001), este se ha visto la forma de estudiarlo a partir del enfoque cualitativo y cuantitativo (Barrantes, 2018; Bueno et al., 2011; Cordeiro et al., 2017; Cuentas, 2018; Jordão et al., 2017; C. Rojas & Zamudio, 2019), haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos para poder medir mejor este constructo y que permite en definitiva a las organizaciones, mejorar de alguna manera la formación de sus colaboradores, aumentar su satisfacción, inclusive mejorar el desempeño, estos y otros aspectos puede mejorar en la organización a partir de sus resultados (Unger et al., 2011). He allí radica la importancia de saber cómo medir esta variable, por consiguiente, determinar las diversas dimensiones aportadas, desde ya por los estudios teóricos y empíricos.

En el marco de esta investigación, la medición del capital humano es parte de un instrumento de capital intelectual elaborado en la tesis de Alama et al. (2008), quienes a través de la revisión y análisis de diversos modelos de medición del constructo capital intelectual elaboraron un instrumento compuesto por el capital humano, estructural y relacional. Luego de hacer los análisis respectivos (análisis factorial exploratorio y confirmatorio) de los factores pudieron corroborar que el concepto capital humano se agruparía en tres componentes principales: experiencia y habilidades (EYH), motivación y desarrollo, y el factor permanencia, cuyas dimensiones e instrumento de

capital humano fue publicado la versión final por Martín de castro et al. (2009) y que será usado para fines de esta investigación.

2.2.7. Desempeño laboral individual

Son muchos los estudios realizados sobre el desempeño laboral individual. Sin embargo, en el bagaje del conocimiento de este constructo circulan diferentes enfoques para estudiarlo (Koopmans et al., 2011). Por así decirlo, el solo desempeño laboral comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales (Campbell & Wiernik, 2015). En cambio el desempeño laboral individual es de suma importancia para las organizaciones como para los individuos (Sonnetag et al., 2008), siendo que el desempeño del rol laboral individual impulsa toda la economía (Campbell & Wiernik, 2015)

Precisar que el desempeño laboral individual es cambiante e inestable, solo puede ser estable cuando la situación laboral no cambia y mientras no ocurra el aprendizaje dentro de los colaboradores, es por ello que desde hace mucho tiempo se ha venido buscando la variabilidad y cambios de este constructo en las personas, permitiendo examinar y comprender mejor el comportamiento en sí de esta variable (Sonnetag et al., 2008).

2.2.8. Teorías del desempeño laboral individual

Tsui et al. (1997) plantean 4 modelos a partir de dos enfoques (modelo de intercambio económico y el modelo de intercambio económico y social combinado), exponiendo que estos modelos pueden venir afectando la naturaleza, la calidad del desempeño a nivel laboral e individual de los empleados, como también de sus actitudes que pueden tener los colaboradores hacia la organización.

Para Sackett & Lievens (2008) considera tres elementos principales que conforman el desempeño laboral: desempeño de las tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. Dalal et al. (2012) postulan que estas tres proporcionan un enfoque completo y parsimonioso del

desempeño laboral general. Sin embargo, Koopmans et al. (2011) bajo una revisión sistemática de conceptos, identificados del desempeño laboral individual y su clasificación de las dimensiones propuestos por diversos autores (Campbell, 1990; Campbell et al., 1993; Motowidlo et al., 1997), elaboró un marco heurístico en las dimensiones de desempeño laboral individual que se utilizan con mayor frecuencia: el desempeño en tareas, el desempeño contextual, el comportamiento laboral contraproducente y el desempeño adaptativo (ver figura 3).

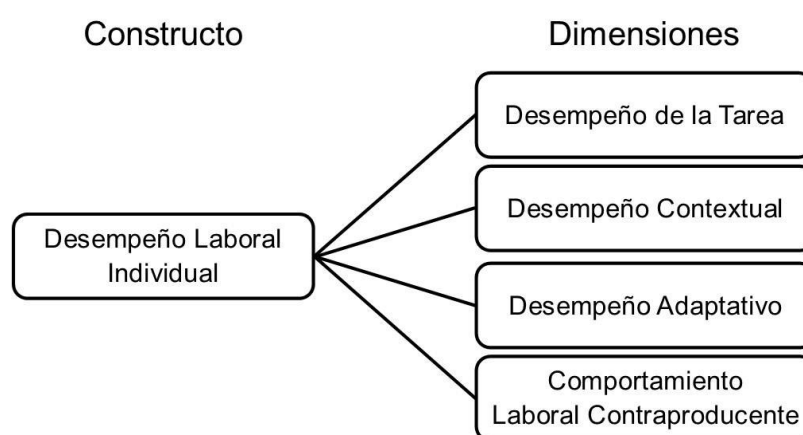


Figura 3. Marco heurístico del desempeño laboral individual

Fuente. Elaborado a partir de Koopmans et al. (2011)

2.2.9. ¿Cómo medir el desempeño laboral individual?

Para medir el desempeño laboral propiamente dicho se han desarrollado diversos instrumentos de carácter cualitativo y cuantitativo, algunos de ellos estandarizados (R. M. Diaz, 2000; Fisher, 2003; Kessler et al., 2003; C. Ruiz et al., 2008; Salazar & Paravic, 2005; Tsui et al., 1997; Welbourne et al., 1998), sin embargo, medir el desempeño laboral individual no ha sido ajeno a la creación de instrumentos de evaluación y de autoevaluación con la finalidad de apoyar la gestión y toma de decisiones en relación al personal.

En este marco Koopmans et al. (2012) desarrolló un cuestionario de evaluación del desempeño bajo el modelo heurístico propuesto en su estudio teórico (Koopmans et al., 2011), sin embargo, Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, et al. (2014a) validaron la construcción de un cuestionario

sobre el desempeño laboral individual y luego en Amsterdam Koopmans (2015) publicó el Manual de instrucciones del cuestionario de desempeño laboral individual.

Desde su desarrollo, este instrumento fue reducido a 18 ítems sobre el desempeño laboral individual y se ha venido adaptando a diversos países la aplicabilidad del mismo (Dáderman et al., 2020; Koopmans et al., 2016; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, et al., 2014b, 2014a; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, et al., 2014; Ramos-Villagrasa et al., 2019). Luego de comprobar que el desempeño laboral individual con tres dimensiones se adapta mejor y de manera general a los diversos contextos y culturas, era propicio por los investigadores antes mencionados centrarse en las 3 dimensiones principales del desempeño laboral individual: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes, cuyas definiciones se muestran en el cuadro 2.

Cuadro 2

Definición de las dimensiones de desempeño laboral individual

Nº	Dimensión	Definición
1	Desempeño de la tarea	Es aquella competencia con la que las personas realizan las tareas básicas sustantivas o técnicas fundamentales para su trabajo.
2	Desempeño contextual	Son aquellos comportamientos que contribuyen tanto al entorno organizacional como social y psicológico, en el que debe funcionar el núcleo técnico.
3	Comportamientos contraproducentes	Son aquellos comportamientos que perjudican el bienestar de la organización.

Fuente. Definiciones extraídas a partir de (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1990; Rotundo & Sackett, 2002)

Ahora bien, el presente estudio ha determinado medir el desempeño laboral individual con estas tres dimensiones, a partir del cuestionario adaptado y traducido al español por Ramos-Villagrasa et al. (2019), con la finalidad de adaptar la escala y los ítems al contexto peruano, para que la medición del mismo sea válida, pertinente, objetiva y adecuada.

2.3. Marco Conceptual o Glosario de términos

A continuación, se conceptualizan los principales términos que tienen mayor representatividad, empezando por las variables y dimensiones implicadas.

a. Conflictos laborales-familiares

Son aquellos conflictos generados tanto en el ambiente laboral como familiar, y como estos pueden tener un efecto positivo o negativo en ambos escenarios.

b. Interacción positiva trabajo familia

Son aquellas interacciones positivas que generan el trabajo óptimo de las actividades laborales y como estas pueden llegar a ser de gran soporte y beneficio para la familia.

c. Interacción positiva familia trabajo

Son todas aquellas interacciones positivas generadas en el ámbito familiar y como estas pueden llegar afectar de manera positiva en el escenario laboral.

d. Interacción negativa trabajo familia

Son aquellas interacciones negativas que se producen en el ámbito laboral y al término de estas pueden afectar significativamente el aspecto familiar.

e. Interacción negativa familia trabajo

Son todas las interacciones negativas del colaborador producidas en la familia y como estas pueden ser llevadas al ámbito laboral teniendo una repercusión sustancial.

f. Capital humano

Es aquel capital intangible que está conformado por determinadas características como educación, habilidades, experiencias, motivaciones y

capacidades de los colaboradores que contribuyen en el logro del éxito organizacional.

g. Desempeño laboral individual

Es aquel desempeño del colaborador que realiza en base al desempeño de sus tareas, del contexto y comportamientos, acordes al cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación analiza cómo los conflictos laborales – familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión. Para ello, el presente estudio tuvo el soporte de una metodología de estudio predictivo y explicativo (Ato et al., 2013; Baas et al., 2010; R. Hernández et al., 2014; Niño, 2011), con la finalidad de analizar el efecto de los conflictos laborales – familiares en el capital humano y desempeño laboral. Asimismo se utilizó un análisis multivariante con Modelos de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM) (Alaminos et al., 2015; Brown, 2015; Kline, 2016; Leyva & Olague, 2014; Manzano & Zamora, 2009; Raykov & Marcoulides, 2006; M. A. Ruiz et al., 2010) basado en la teoría y cumplimiento de supuestos existentes para este tipo de estudios.

El análisis de ecuaciones estructurales permitió al investigador examinar de forma simultánea una serie de relaciones de dependencia que permitió desarrollar perspectivas más sistemáticas y generales, además de centrarse en un análisis más profundo de los constructos (Alaminos et al., 2015; Ato et al., 2013; Hair et al., 2007; Kline, 2016; Manzano & Zamora, 2009), para ello inicialmente bajo la teoría existente se tuvo a bien diseñar el modelo SEM teórico siguiente (ver figura 4).

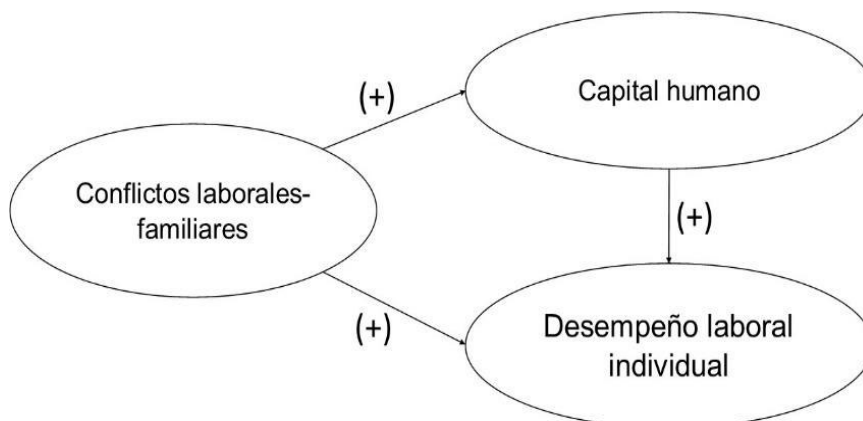


Figura 4. Modelo SEM del diseño de investigación

Fuente. Elaboración propia

Para el análisis de las ecuaciones estructurales del Modelos (SEM), se planteó el modelo de regresión estructural a través de las ecuación desarrolladas por Manzano & Zamora (2009) que permite la asociación entre variables latentes, exógenas y endógenas. Inicialmente se empleó un modelo factorial confirmatorio de cada una de las variables según la formula siguiente:

Ecuación para el modelo factorial confirmatorio:

$$X = \Lambda_x \xi + \delta$$

Luego de haber realizado el modelo factorial confirmatorio de los constructos, conflictos laborales familiares, capital humano y desempeño laboral individual, se procedió a corroborar las hipótesis teóricas inicialmente planteadas de acuerdo con la formula siguiente:

Ecuación para el modelamiento estructural:

$$\eta = B\eta + \Gamma X + \zeta$$

Ecuación para el modelo de medición de las variables:

$$Y = \Lambda_x \eta + \varepsilon$$

$$X = \Lambda_y \xi + \delta$$

3.2. Población de estudio

Son los sujetos y objetos que conforman una población y cuentan con una serie de características y cantidades (Canavos, 1998; Ghozali, 2006). En ese sentido, la población o universo estuvo conformada por los colaboradores de niveles administrativos, académicos y operativos, con una duración mínima de 6 meses de contrato en la Universidad Peruana Unión que desarrollan actividades en el Campus Lima, Campus Juliaca y Campus Tarapoto, haciendo un total de 1600 colaboradores en el periodo 2021, dato proporcionado por la Dirección del Talento Humano.

3.3. Tamaño de muestra

La muestra debe ser representativa del total de la población por lo que se consideró realizar un muestreo probabilístico que involucró los tres campus antes mencionados. Se aplicó la fórmula considerándose los datos del cuadro 3, arrojando el tamaño de la muestra general, luego se procedió a dividir el tamaño de estrato entre el total de la población obteniéndose el total de muestra por estrato según campus (campus Lima, campus, Juliaca y campus Tarapoto (ver cuadro 3).

Cuadro 3

Datos para encontrar el tamaño de la muestra

N°	Concepto	Dato
1	Tamaño de la población	1600
2	Error máximo	5%
3	Porcentaje estimado de la muestra	50%
4	Nivel deseado de confianza	95%
5	Muestra calculada	310

Fuente. Elaboración propia

Asimismo, se consideró un muestreo estratificado que involucró los tres campus como principales estratos (ver cuadro 4), datos que se derivan del tamaño de la población. En ese sentido, los datos calculados mostraron un tamaño de muestra general de 310, luego para obtener la muestra por estrato se procedió a dividir el tamaño de muestra general con el tamaño de la

población (310/1600) que encontró el coeficiente equivalente a 0.19375, el cual se procedió a multiplicar con la población del estrato, este como resultado dio la muestra del estrato, cuyos datos fueron redondeados por tratarse de personas a encuestar.

Con la aplicación del instrumento, los resultados arrojados que en el campus Lima se había pretendido encuestar a 174 pero se tuvo muy buena acogida que se logró 295 participantes, representado por el 69.6% y en el campus Tarapoto se logró encuestar a 65 colaboradores más de lo calculado, finalmente en el campus Juliaca solo se alcanzó encuestar a 64 de lo calculado que fue de 87, se espera que este último sea representativo a nivel de la población, por lo que el estrato estuvo favorablemente representado en su gran mayoría por el campus Lima, siendo esta la sede central de la universidad (ver cuadro 4).

Cuadro 4

Muestra estratificada de la población

Campus	Calculado			Alcanzado	
	Población por estrato	Factores	n	Estratos finales	%
Campus Lima	900	56%	174	295	69,6%
Campus Juliaca	450	28%	87	64	15,1%
Campus Tarapoto	250	16%	48	65	15,3%
Total	2200	100	310	424	100%

Fuente. Elaboración propia

3.4. Técnicas de recolección de datos

Se consideró tres instrumentos de diferentes autores. En primer lugar el instrumento conflictos laborales familiares fue elaborado por Geurts et al. (2005) y adaptado a la versión española por Moreno et al. (2009), consiste en 4 factores, Interacción positiva trabajo-familia (IPTF) compuesta por 5 ítems, la Interacción positiva familia-trabajo (IPTF) conformada por 5 ítems, la Interacción negativa trabajo-familia (INTF) con 8 ítems y la Interacción

negativa familia-trabajo (INFT) con 4 ítems, con una escala tipo Likert, donde nunca es igual 1 y siempre es igual a 5 respectivamente.

Para ello se adaptó al contexto peruano y se consideró no hacer cambios en el instrumento, esto fue validado por 4 jueces que emitieron su opinión que el instrumento debe aplicarse sin modificaciones. La validación promedio de los 10 indicadores y criterios considerados, ascienden a un promedio de V de Aiken de 0.84 para el cuestionario Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Ver cuadro 5)

Cuadro 5

Validación de V de Aiken para Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Cuestionario de interacción trabajo-familia (swing)							
Indicadores	Criterios	J1	J2	J3	J4	Promedio	Promedio general
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	1.00	1.00	0.80	0.80	0.90	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	1.00	0.80	0.80	0.80	0.85	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	1.00	0.80	0.79	0.60	0.80	
4. Organización	Existe una organización lógica.	1.00	1.00	0.80	0.60	0.85	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	1.00	0.60	0.92	0.60	0.78	0.84
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.	1.00	0.80	0.80	0.60	0.80	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.	1.00	1.00	0.80	0.60	0.85	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	1.00	0.80	0.96	0.60	0.84	

9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	1.00	1.00	0.78	0.60	0.85
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	1.00	0.80	0.80	0.80	0.85

Fuente. Elaboración propia

El instrumento desempeño laboral individual (DLI) creado en países bajos por Koopmans (2015) con 18 ítems en tres dimensiones. Fue extraído, traducido y adaptado al contexto español por Ramos-Villagrasa et al. (2019) con 18 ítems dividido en 3 dimensiones: desempeño de la tarea (DT) formada por 5 ítems, desempeño contextual (DC) conformada por 8 ítems y comportamiento contraproducente (CC) conformada por 5 ítems. Para la valoración final Ramos-Villagrasa et al. (2019) usaron una escala Likert traducida y adaptada al contexto español; para los ítems 1 al 13 se utilizó la escala donde 0=raramente, 1=algunas veces, 2=regularmente, 3=a menudo y 4=siempre, y para los ítems del 14 al 18 con una valoración de 0=nunca, 1=raramente, 2=algunas veces, 3=regularmente y 4=a menudo.

Para la presente investigación se solicitó el permiso a la autora que construyó el instrumento, quien gustosamente dio la aprobación sugiriendo ser mencionada en la presente investigación. Luego se envió a 4 jueces la validación y adaptación de los 18 ítems con sus respectivas dimensiones, quienes recomendaron hacer la adaptación de la escala al contexto y lenguaje peruano, considerándose a nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5 respectivamente. Los resultados en promedio de sus opiniones de los criterios de validez están bajo la prueba de V de Aiken, la cual arrojó 0.85 (ver cuadro 6)

Cuadro 6

Validación de V de Aiken para el desempeño laboral individual

Desempeño laboral individual (DLI)

Indicadores	Criterios	J1	J2	J3	J4	Promedio	Promedio general
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	1.00	0.80	0.98	0.80	0.90	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	1.00	0.80	0.98	0.80	0.90	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	1.00	0.80	0.98	0.60	0.85	
4. Organización	Existe una organización lógica.	1.00	0.60	0.98	0.60	0.80	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	1.00	0.80	0.98	0.80	0.90	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.	1.00	0.80	0.98	0.60	0.85	0.85
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.	1.00	0.80	0.98	0.60	0.85	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	1.00	0.80	0.98	0.60	0.85	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	1.00	0.60	0.98	0.60	0.80	
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	1.00	0.60	0.98	0.60	0.80	

Fuente. Elaboración propia

En tercer lugar, el instrumento capital humano (CH) forma parte del instrumento de capital intelectual elaborado por Alama et al. (2008) que tras la revisión de literatura y la postura de diversos autores, encontraron 7 dimensiones que aluden a este constructo, con un total de 17 preguntas y una

escala de 7 niveles, que van desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

Para confirmar el modelo de capital humano, los investigadores realizaron un análisis exploratorio y confirmatorio por medio del análisis de ecuaciones estructurales, llegando a concluir que el capital humano debe estar integrado por 3 factores, el primero agrupado por la experiencia y habilidades (con 6 ítems), el segundo conformado por la motivación y desarrollo profesional (5 ítems) y el tercero por la permanencia (2 ítems). Asimismo, se consideraron los tres factores del instrumento que forma parte de la publicación del estudio de Martín de castro et al. (2009), producto del análisis factorial realizado, integrado por las dimensiones antes mencionadas.

Para el presente estudio se adaptó y validó el instrumento, logrando realizar ajustes en la escala de valoración de los ítems a través de juicio de expertos, es decir, no se utilizó la escala original de Likert como se mencionó líneas arriba, sino que se redujo a 5 escalas, donde 1 es igual a totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente no sabe, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo, tal como se muestra en el anexo. La validez de los 4 jueces reportado en el cuadro 7 muestra que se obtuvo una V de Aiken total de todos los criterios e indicadores de 0.87, considerándose este instrumento válido para su aplicación en el personal de la Universidad Peruana Unión.

Cuadro 7

Validación de V de Aiken para el capital humano

Capital humano (CH)							
Indicadores	Criterios	J1	J2	J3	J4	Promedio por indicador	Promedio general
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	1.00	0.80	0.99	0.60	0.85	0.87
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	1.00	1.00	0.99	0.60	0.90	

3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	1.00	1.00	0.99	0.60	0.90
4. Organización	Existe una organización lógica.	1.00	0.80	0.99	0.60	0.85
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	1.00	0.80	0.99	0.80	0.90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.	1.00	0.80	0.99	0.60	0.85
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.	1.00	1.00	0.99	0.60	0.90
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	1.00	0.80	0.99	0.60	0.85
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	1.00	0.80	0.99	0.60	0.85
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	1.00	1.00	0.99	0.60	0.90

Fuente. Elaboración propia

Luego de administrar los instrumentos y el proyecto de tesis, se procedió a solicitar a la Universidad Peruana Unión la autorización del levantamiento de información, haciendo entrega del proyecto y los instrumentos para la autorización del comité de ética de la universidad. El comité respondió con una constancia de aprobación N° 2021-CEUPeU-0016, siendo esta favorable. Además, para la aplicación del instrumento se envió la constancia a la Dirección del Talento Humano, la misma que envió a los correos institucionales en 4 oportunidades, cuyo envío contenía la información del consentimiento informado, instrucciones del desarrollo de los instrumentos,

dirigidos al personal administrativo, académico y operativo de los tres campus, Lima, Juliaca y Tarapoto.

3.5. Análisis e interpretación de la información

Luego de haber recolectado la información y previa clasificación, numeración, registro en la base de datos en el Excel, se realizó la extracción de estos al SPSS vs 25 para su procesamiento y análisis. Seguido se realizó la verificación de los datos descriptivos, la fiabilidad y validez factorial de los instrumentos (Cronbach, 1951). Previo cumplimiento con los criterios y supuestos de un estudio explicativo (Ato et al., 2013), se procedió a realizar los análisis de validez exploratorio y confirmatorio de cada uno de los constructos, a través del software AMOS que determinó el Modelo de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM). Con el modelo confirmatorio de los constructos se procedió a comprobar el modelo de hipótesis teórica, tanto general como específicas, considerando los criterios de índices de bondad de ajuste preestablecidos (Arbuckle, 2016; Byrne, 2010; Catena et al., 2003; Cupani, 2012; Keith, 2015; Manderson et al., 2013; Schumacker & Lomax, 2016; Westland, 2019).

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de los resultados descriptivos de las variables

A continuación, se muestran las principales características y categorías de la muestra, además se dan a conocer los resultados descriptivos de los ítems por variables y dimensiones. En primer lugar, se muestran las frecuencias y porcentajes, en segundo lugar, se dan a conocer los ítems con su respectiva escala de distribución, media, desviación estándar, asimetría y curtosis de cada ítem.

4.1.1. Características de la muestra

El cuadro 8 se observa las características que conforman la muestra, en ella se observa que el campus Lima es el que más representa al tamaño de la muestra con un 69.6% de la población encuestada, además del 100% de los

encuestados el 30.9% tiene edades de 31 a 40 años, seguido por el 25.2% de edades de 41 a 50 años. Asimismo, el 56.1% son de género masculino y el 43.9% femenino, de los cuales representativamente son colaboradores casados (64.2%), seguido de colaboradores solteros (30%), además mencionar que del total de encuestados el 46.9% tienen un posgrado, seguido del 30.2% que son titulados. Resaltar que el 53.8% pertenecen al área académica y el 27.1% del área administrativa, finalmente, del total de los colaboradores encuestados el 34.7% viene laborando entre 1 a 5 años seguido del 27.1% que viene laborando ente 6 a 10 años en la Universidad Peruana Unión.

Cuadro 8

Resultados descriptivos y características de la muestra

Características de la muestra	Categorías	N	%
Campus UPeU	Lima	295	69,6%
	Juliaca	64	15,1%
	Tarapoto	65	15,3%
Edad	20-30	78	18,4%
	31-40	131	30,9%
	41-50	107	25,2%
	51-60	89	21,0%
	61-65	19	4,5%
Género	Masculino	238	56,1%
	Femenino	186	43,9%
Estado civil	Soltero (a)	127	30,0%
	Casado (a)	272	64,2%
	Viudo (a)	3	0,7%
	Divorciado (a)	22	5,2%
Grado de instrucción	Secundaria	14	3,3%
	Carrera técnica	52	12,3%
	Egresado	31	7,3%
	Titulado	128	30,2%
Área de desempeño	Posgrado	199	46,9%
	Administrativa	115	27,1%
	Académica	228	53,8%
	Operativa (apoyo)	81	19,1%

	Menos de 1 año	35	8,3%
	1 a 5 años	147	34,7%
Tiempo laborando en la UPeU	6 a 10 años	115	27,1%
	11 a 15 años	79	18,6%
	16 a 20 años	26	6,1%
	Más de 21 años	22	5,2%

4.1.2. Resultados descriptivos de los ítems por variables y dimensiones

A continuación, se describe los resultados más importantes de cada una de las variables de estudio, iniciando por los conflictos trabajo familia, seguido del capital humano y finalmente los resultados del desempeño laboral individual. Los cuadros siguientes reflejan de manera descriptiva los resultados más importantes de cada ítem por dimensión y variables de estudio.

4.1.2.1. Descriptivos de los Conflictos Trabajo-Familia

En el cuadro 9 se presentan los resultados descriptivos de las cuatro dimensiones pertenecientes al constructo conflictos laborales familiares denominado conflictos trabajo familia, donde se puede apreciar el porcentaje de cada categoría de respuesta según la escala Likert, las medidas de tendencia central (media y desviación estándar), como también la distribución de la normalidad de cada ítem (asimetría y curtosis).

En la dimensión interacción positiva trabajo familia los colaboradores encuestados se ubican mayoritariamente en las opciones de respuesta 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre), además se observa un descriptivo en cuanto a la media que oscila entre 3 y 4 en todos sus ítems. Por otro lado, respecto a la distribución de normalidad se observa que los resultados de asimetría tienden a ser todos negativos, corroborando que los datos se ubican en gran parte hacia la cola izquierda de la distribución, en cuanto a la curtosis, dos ítems son positivos cercanos a 0 y dos ítems negativos cercanos a 0, además de tener una media ($g_2 > 3$) lo que la convierte en una distribución leptocúrtica. Significativamente en esta dimensión se destaca el ítem IPTF1,

el cual hace referencia a que después de un día o semana de labores agradables en la universidad, el 42.7% y 37.5% casi siempre y siempre respectivamente se sienten de mejor humor para realizar sus actividades con la familia y amigos.

Respecto a la dimensión interacción positiva familia trabajo los colaboradores encuestados prefirieron las opciones de respuesta 5 (siempre) y 4 (casi siempre) respectivamente. Significativamente en esta dimensión se destaca el ítem IPFT6, el cual hace referencia a que después de pasar un fin de semana divertido con su pareja, familiares y amigos, el 51.7% siempre le resulta que el trabajo en la universidad es más agradable. Además, se observa una media mayor a 4 en todos sus ítems y una desviación estándar que oscila entre 0.8 y 1.032. En cuanto a la distribución de normalidad se observa que los resultados de asimetría tienden a ser todos negativos menores a -1.4, corroborando que los datos se ubican hacia la cola izquierda de la distribución, en cambio la curtosis, todos los ítems son positivos mayores a 0.7 y en general una media ($g_2 > 3$) lo que la convierte en una distribución leptocúrtica.

Los resultados descriptivos de la dimensión interacción negativa trabajo familia reflejan la percepción y actuación negativa de los colaboradores, los mismos que para esta dimensión prefirieron mayoritariamente las opciones de respuesta 2 (casi nunca) y 3 (a veces) respectivamente. En esta dimensión se destaca el ítem INTF13, el cual hace referencia a que el 33.7% del personal a veces tienen que cancelar sus planes con su pareja, familiares y amigos debido a sus compromisos laborales. Además, se observa un promedio global de todos sus ítems de 2.64 y una desviación estándar que oscila entre 1.08 y 1.2. En cuanto a la distribución de normalidad se observa que los resultados de asimetría tienden a ser todos positivos que van desde 0.06 a 0.38, corroborando que los datos se ubican hacia la cola derecha de la distribución, en cambio la curtosis, todos los ítems son negativos que oscilan entre -0.51 y -0.92, por lo que los valores tienden a concentrarse por debajo de la media ($g_2 < 3$), la cual la convierte en una distribución platicúrtica.

Por su parte los resultados descriptivos de la interacción negativa familia trabajo reflejan la percepción y actuación negativa de los colaboradores unionistas, los cuales tuvieron gran preferencia por las opciones de respuesta 1 (nunca) y 2 (casi nunca) respectivamente.

En esta dimensión se destaca el ítem INFT19, donde el 55.9% de los colaboradores las situaciones ocurridas en casa nunca les hacen estar tan irritables que tienen que descargar sus frustraciones en sus compañeros de trabajo. Además, se observa una media en todos los ítems que oscila entre 1.65 y 1.96, y una desviación estándar que se ubica entre 0.99 y 1.05.

En cuanto a la distribución de normalidad se observa que los resultados de asimetría son todos positivos que mayores a 1, corroborando que los datos se ubican hacia la cola derecha de la distribución, en cambio la curtosis, todos los ítems son positivos que oscilan entre 0.8 y 2.78, ubicándose por debajo de la media ($g_2 < 3$) convirtiéndola en una distribución platicúrtica.

Cuadro 9

Descriptivos de los ítems de la variable Conflictos Trabajo-Familia

Dimensión	Ítems	Escala de distribución					Descriptivo		Distribución de normalidad	
		NUN	CN	AV	CS	SIE	Med.	Desv. Est.	Asim.	Curt.
Interacción positiva trabajo familia	IPTF1	0.2%	3.8%	15.8%	42.7%	37.5%	4.13	0.830	-0.754	0.158
	IPTF2	3.1%	10.1%	28.8%	32.8%	25.2%	3.67	1.056	-0.459	-0.407
	IPTF3	2.4%	12.3%	18.4%	42.0%	25.0%	3.75	1.038	-0.658	-0.243
	IPTF4	2.6%	7.1%	24.1%	37.7%	28.5%	3.83	1.007	-0.677	0.036
	IPTF5	2.6%	10.1%	23.8%	39.2%	24.3%	3.72	1.023	-0.585	-0.203
	IPFT6	0.7%	3.5%	9.0%	35.1%	51.7%	4.33	0.837	-1.351	1.774
Interacción positiva familia trabajo	IPFT7	2.1%	8.0%	11.3%	33.5%	45.0%	4.11	1.032	-1.136	0.604
	IPFT8	0.7%	4.2%	9.2%	36.3%	49.5%	4.30	0.857	-1.291	1.510
	IPFT9	1.4%	4.2%	11.3%	42.2%	40.8%	4.17	0.890	-1.183	1.462
	IPFT10	0.7%	4.0%	13.4%	38.7%	43.2%	4.20	0.868	-1.022	0.785
Interacción negativa trabajo familia	INTF11	23.3%	28.5%	30.2%	14.2%	3.8%	2.46	1.108	0.304	-0.690
	INTF12	22.6%	22.4%	30.0%	18.4%	6.6%	2.64	1.205	0.168	-0.916
	INTF13	16.3%	21.5%	33.7%	19.3%	9.2%	2.84	1.185	0.061	-0.789
	INTF14	18.4%	28.1%	28.5%	17.9%	7.1%	2.67	1.172	0.235	-0.797
	INTF15	18.4%	31.4%	32.8%	12.5%	5.0%	2.54	1.080	0.343	-0.439
	INTF16	17.0%	29.7%	30.4%	14.4%	8.5%	2.68	1.166	0.328	-0.641
	INTF17	15.1%	32.3%	30.0%	15.6%	7.1%	2.67	1.123	0.330	-0.585
	INTF18	17.0%	32.5%	30.2%	13.7%	6.6%	2.60	1.119	0.379	-0.509
Interacción negativa familia trabajo	INFT19	55.9%	30.7%	8.0%	3.3%	2.1%	1.65	0.918	1.669	2.775
	INFT20	41.5%	35.8%	15.1%	5.2%	2.4%	1.91	0.990	1.091	0.827
	INFT21	41.0%	34.7%	15.6%	4.5%	4.2%	1.96	1.062	1.157	0.906
	INFT22	46.7%	31.8%	13.0%	5.0%	3.5%	1.87	1.048	1.269	1.113

4.1.2.2. Descriptivos del capital humano

En el cuadro 10 se presentan los resultados descriptivos de las tres dimensiones del constructo capital humano, donde se puede apreciar las medidas descriptivas de cada ítem, como también de la escala de distribución tipo Likert, las medidas de tendencia central (media y desviación estándar) y la distribución de la normalidad (asimetría y curtosis).

En primer lugar, los resultados descriptivos de la dimensión experiencia y habilidades, los colaboradores encuestados prefirieron mayoritariamente la opción de respuesta 4 (de acuerdo). Positivamente en esta dimensión se destaca el ítem EYH4, donde el 58.7% siempre los problemas resultan ser fáciles de resolver porque los colaboradores cuentan con habilidades de comprender las consecuencias de sus acciones. Además, se observa una media mayor a 3 en todos sus ítems y una desviación estándar que oscila entre 0.6 y 1.01.

En cuanto a la distribución de normalidad se observa que los resultados de asimetría tienden a ser todos negativos que oscilan entre -0.31 a -0.78, corroborando que los datos se ubican hacia la cola izquierda de la distribución, en cambio la curtosis, los datos están entre -0.03 a 1.26 que hace que su distribución sea leptocúrtica.

En segundo lugar, los resultados descriptivos de la motivación y desempeño profesional arrojaron que los colaboradores encuestados prefirieron las opciones de respuesta 3 (indiferente) y 4 (de acuerdo). En esta dimensión se destaca positivamente el ítem MDP9, donde el 50.7% está de acuerdo que un porcentaje importante de colaboradores de la UPeU tienen acceso a planes de incentivo. Además, se observa un promedio global en entre todos los ítems de 3.59 y una desviación estándar que oscila entre 0.8 y 0.97.

En cuanto a la distribución de normalidad de la dimensión motivación y desempeño profesional, se observa que los resultados de asimetría oscilan entre -0.69 a 0.11, en cambio los datos de la curtosis están entre -0.24 a 0.3 que la convierten por su media ($g_2 > 3$) en una distribución leptocúrtica.

Finalmente, los resultados descriptivos de la permanencia de los colaboradores unionistas tuvieron gran preferencia por las opciones de respuesta 3 (indiferente) y 4 (de acuerdo) respectivamente. Esta dimensión está conformada por los ítems PER12 y PER13, el cual destaca el ítem PER12 donde el 39.9% de los encuestados se muestran indiferentes al tiempo de permanencia de los colaboradores en la UPeU de que esté por encima de la media del sector. Asimismo, se observa una media en todos los ítems que oscila entre 3.46 y 3.49, y una desviación estándar que se ubica entre 0.88 y 0.93. En cuanto la distribución de normalidad se observa que los resultados de asimetría oscilan entre -0.26 a -0.34 de cola a la izquierda, en cambio los datos de la curtosis oscilan entre 0.22 y -0.30 y por su media ($g_2 > 3$) la convierten en una distribución leptocúrtica.

Cuadro 10

Descriptivos de los ítems de la variable capital humano

Dimensión	Ítems	Escala de distribución					Descriptivo		Distribución de normalidad	
		TED	ED	IND	DA	TDA	Med.	Desv. Est.	Asim.	Curt.
Experiencia y habilidades	EYH1	3.8%	10.1%	27.4%	41.5%	17.2%	3.58	1.010	-0.573	-0.032
	EYH2	0.0%	7.8%	14.2%	56.1%	21.9%	3.92	0.817	-0.718	0.310
	EYH3	0.2%	5.9%	13.7%	55.7%	24.5%	3.98	0.800	-0.777	0.671
	EYH4	0.0%	1.4%	17.2%	58.7%	22.6%	4.03	0.675	-0.309	0.079
	EYH5	0.7%	1.2%	19.6%	57.1%	21.5%	3.97	0.722	-0.604	1.260
	EYH6	0.5%	2.6%	25.2%	50.7%	21.0%	3.89	0.773	-0.396	0.213
Motivación y desempeño profesional	MDP7	0.7%	5.9%	40.6%	37.7%	15.1%	3.61	0.838	-0.048	-0.237
	MDP8	2.4%	12.5%	49.1%	23.3%	12.7%	3.32	0.930	0.112	-0.118
	MDP9	0.5%	9.2%	19.8%	50.7%	19.8%	3.80	0.877	-0.596	-0.012
	MDP10	1.9%	8.5%	22.4%	48.8%	18.4%	3.73	0.921	-0.687	0.313
	MDP11	3.8%	10.8%	36.3%	37.0%	12.0%	3.43	0.965	-0.387	-0.032
Permanencia	PER12	2.4%	8.5%	39.9%	38.9%	10.4%	3.46	0.877	-0.335	0.221
	PER13	1.7%	12.3%	34.4%	38.7%	13.0%	3.49	0.925	-0.260	-0.300

4.1.2.3. Descriptivos del desempeño laboral individual

En el cuadro 11 se observan los resultados descriptivos del constructo desempeño laboral individual junto a sus tres dimensiones, donde se puede apreciar las medidas descriptivas de cada ítem, como también de la escala de distribución tipo Likert, las medidas de tendencia central (media y desviación estándar) y la distribución de la normalidad (asimetría y curtosis).

En primera instancia la dimensión desempeño de la tarea, preferentemente los encuestados unionistas se inclinaron por las opciones de 4 (casi siempre) y 5 (siempre), en el que destaca el ítem DT5, el cual refleja que el 56.6% de los colaboradores unionistas casi siempre gestionan bien su tiempo, seguido del 30.7% que siempre lo hace.

Se observa una media que oscila entre 4.17 a 4.36, con una desviación estándar enmarcada entre 0.62 y 0.66. En cuanto a la distribución normal, se observa que la asimetría de todos los ítems es negativa los cuales oscilan entre -0.397 a -0.79, lo que indica que los datos se inclinan hacia la cola izquierda de la distribución, en cambio los datos de la curtosis están entre 0.109 a 1.275, lo cual sus valores se concentran por encima de la media ($g_2 > 3$) lo que la convierte en una distribución leptocúrtica.

En segunda instancia la dimensión desempeño contextual preferentemente los colaboradores unionistas se inclinaron por las opciones de 4 (casi siempre) y 5 (siempre), en el que destaca el ítem DC10, el cual indican que el 52.6% y 35.4% casi siempre y siempre los colaboradores han desarrollado soluciones creativas a los nuevos problemas surgidos en sus respectivas áreas de trabajo. Además, se observa una media que oscila entre 4.08 a 4.22, con una desviación estándar positiva de entre 0.67 y 0.79.

En cuanto a la distribución normal, se observa que la asimetría de todos los ítems es negativa estando entre -0.45 a -0.81, lo que indica que los datos se inclinan hacia la cola izquierda de la distribución, en cambio los datos de la curtosis están entre -0.006 a 0.851, cuyos valores se concentran por encima de la media ($g_2 > 3$) lo que la convierte en una distribución leptocúrtica.

Finalmente, los resultados descriptivos de los comportamientos contraproducentes de los colaboradores tuvieron gran preferencia por las opciones de respuesta 1 (nunca) y 2 (casi nunca) respectivamente.

Los comportamientos contraproducentes están conformados por 5 ítems, el cual destaca el ítem CC15, donde el 62.3% de los encuestados indicó que nunca ha empeorado los problemas de su trabajo. Además, se observa una media en todos los ítems que oscila entre 2.1 y 1.58, y una desviación estándar que se ubica entre 0.885 y 1.070.

En cuanto la distribución de normalidad, se observa una asimetría de 0.66 a 1.86 donde sus valores se concentran la cola derecha, asimismo, una curtosis sus datos están entre -0.367 y 3.707, donde la concentración de los valores está bajo entorno a la media ($g_2 < 3$), convirtiéndola en una distribución platicúrtica.

Cuadro 11

Descriptivos de los ítems de la variable desempeño laboral individual

Dimensión	Ítems	Escala de distribución					Descriptivo		Distribución de normalidad	
		NUN	CN	AV	CS	SIE	Med.	Desv. Est.	Asim.	Curt.
Desempeño de la tarea	DT1	0.0%	1.2%	7.8%	50.9%	40.1%	4.30	0.661	-0.662	0.447
	DT2	0.0%	1.2%	6.1%	49.1%	43.6%	4.35	0.650	-0.759	0.682
	DT3	0.0%	1.4%	3.8%	52.4%	42.5%	4.36	0.626	-0.791	1.275
	DT4	0.0%	1.2%	4.7%	51.7%	42.5%	4.35	0.628	-0.728	0.912
	DT5	0.0%	0.9%	11.6%	56.8%	30.7%	4.17	0.657	-0.397	0.109
Desempeño contextual	DC6	0.0%	4.2%	14.2%	50.2%	31.4%	4.09	0.787	-0.682	0.221
	DC7	0.0%	2.4%	15.6%	51.9%	30.2%	4.10	0.737	-0.514	0.023
	DC8	0.2%	2.1%	11.3%	49.5%	36.8%	4.21	0.739	-0.805	0.851
	DC9	0.0%	2.8%	9.9%	51.7%	35.6%	4.20	0.728	-0.771	0.662
	DC10	0.0%	0.9%	11.1%	52.6%	35.4%	4.22	0.673	-0.488	-0.006
	DC11	0.0%	0.9%	14.9%	47.6%	36.6%	4.20	0.717	-0.467	-0.410
	DC12	0.0%	2.1%	16.7%	52.6%	28.5%	4.08	0.730	-0.447	-0.067
	DC13	0.2%	2.6%	15.3%	48.8%	33.0%	4.12	0.772	-0.671	0.368
Comportamientos contraproducentes	CC14	40.8%	32.5%	15.8%	8.0%	2.8%	2.00	1.070	0.964	0.212
	CC15	62.3%	24.3%	7.8%	5.0%	0.7%	1.58	0.885	1.618	2.077
	CC16	56.6%	31.6%	6.8%	2.1%	2.8%	1.63	0.916	1.857	3.707
	CC17	36.8%	32.1%	21.9%	8.0%	1.2%	2.05	1.007	0.659	-0.367
	CC18	62.5%	23.1%	7.5%	5.2%	1.7%	1.60	0.950	1.697	2.333

4.2. Análisis de los resultados de fiabilidad y validez

Producto se su aplicabilidad de los instrumentos previamente validados, se obtuvieron los resultados de fiabilidad, correlación intraclase y la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Bartlett, cuyos resultados se muestran en los cuadros siguientes:

4.2.1. Análisis de fiabilidad de los constructos

En el cuadro 12 se puede observar la fiabilidad de Alfa de Cronbach para los tres constructos y sus respectivas dimensiones, donde resalta en lo global el alfa de capital humano que es muy cercana a 1 cuyo resultado es de 0.920 con 13 elementos, seguido por el alfa de Cronbach del constructo conflictos laborales familiares con 0.853, y 0.813 para el constructo desempeño laboral individual, con 22 y 18 elementos respectivamente. Hay que precisar que los tres constructos de manera global tienen una fiabilidad por sobre 0.80 y solo se encontró que la dimensión Permanencia (PER) del constructo capital humano está por debajo de dicho indicador (ver cuadro 12), lo que indica que a pesar de estar por debajo de lo preferido teóricamente el instrumento es aplicable por su gran fiabilidad en lo global, así como los demás instrumentos son confiables y miden el constructo respectivo.

Cuadro 12

Estadísticas de fiabilidad de los constructos

Constructos	Dimensiones y constructos	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Conflictos laborales-familiares	Interacción positiva trabajo-familia (IPTF)	0.894	0.889	5
	Interacción positiva familia-trabajo (IPFT)	0.894	0.898	5
	Interacción negativa trabajo-familia (INTF)	0.947	0.947	8
	Interacción negativa familia-trabajo (INFT)	0.908	0.908	4
	Conflictos laborales-familiares	0.853	0.850	22
Capital humano	Experiencia y habilidades (EYH)	0.889	0.896	6
	Motivación y desarrollo profesional (MDP)	0.797	0.799	5

	Permanencia (PER)	0.671	0.671	2
	Capital humano	0.920	0.923	13
	Desempeño de la tarea (DT)	0.904	0.904	5
Desempeño laboral individual	Desempeño contextual (DC)	0.908	0.908	8
	Comportamientos contraproducentes (CC)	0.868	0.871	5
	Desempeño laboral individual	0.813	0.850	18

El cuadro 13 es parte del análisis discriminante de las variables y de fiabilidad de Alfa. Con este coeficiente de correlación precisamos la fiabilidad de los constructos, ya que se puede determinar que al 95% de intervalo de confianza del coeficiente de correlación intraclase cae dentro del límite inferior y superior, corroborando que las medidas promedio de los constructos son adecuadas para su aplicabilidad.

Cuadro 13

Coeficiente de correlación intraclase de los constructos

Constructos	Medidas	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0		Prueba F con valor verdadero 0 ^b	
			Límite inferior	Límite superior	Valor	gl1	gl2	Sig
Conflictos Trabajo-Familia	Medidas únicas	,208 ^a	,183	,237	6,789	423	8883	,000
	Medidas promedio	,853^c	,832	,872	6,789	423	8883	,000
Desempeño Laboral Individual	Medidas únicas	,195 ^a	,170	,223	5,356	423	7191	,000
	Medidas promedio	,813^c	,786	,838	5,356	423	7191	,000
Capital Humano	Medidas únicas	,468 ^a	,431	,507	12,444	423	5076	,000
	Medidas promedio	,920^c	,908	,930	12,444	423	5076	,000

Modelo de dos factores de efectos mixtos donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C que utilizan una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

4.2.2. Validez de los constructos

En tal efecto se procedió con el análisis factorial de cada constructo, donde se solicitó la prueba KMO y Bartlett, con la finalidad de ver la correlación entre ítems, sin embargo, el cuadro 14 constata que la prueba KMO hay correlación entre ítems de los tres constructos, por lo tanto, se puede proceder con una análisis factorial, ya que los índices de KMO están sobre 0.6 que es el indicador mínimo a solicitarse para proseguir con el análisis antes mencionado, que para nuestro caso están sobre 0.91, cercano a 1 con una significancia de 0.000 respectivamente (ver cuadro 14).

Cuadro 14

Prueba de KMO y Bartlett de los constructos

Prueba de KMO y Bartlett		Conflictos Trabajo-Familia	Desempeño Laboral Individual	Capital humano
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.913	.913	.914
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	7,920,184	4,940,987	3,315,530
	gl	231	153	78
	Sig.	.000	.000	.000

4.2.3. Análisis factorial confirmatorio del conflicto trabajo-familia

En la figura 5 se muestra el resultado de análisis factorial confirmatorio del constructo conflictos laborales familiares, donde se puede apreciar las variables observables, las variables latentes y los errores. Además, se puede observar como las dimensiones de interacción positiva interactúan muy bien entre sí, en cambio interactúan de manera negativa con las dimensiones interacción negativa. Cabe señalar que las dimensiones de interacción negativa interactúan de manera positiva entre sí, esta interacción se puede corroborar con los resultados descriptivos que se muestran en la sección 4.1.2.1.

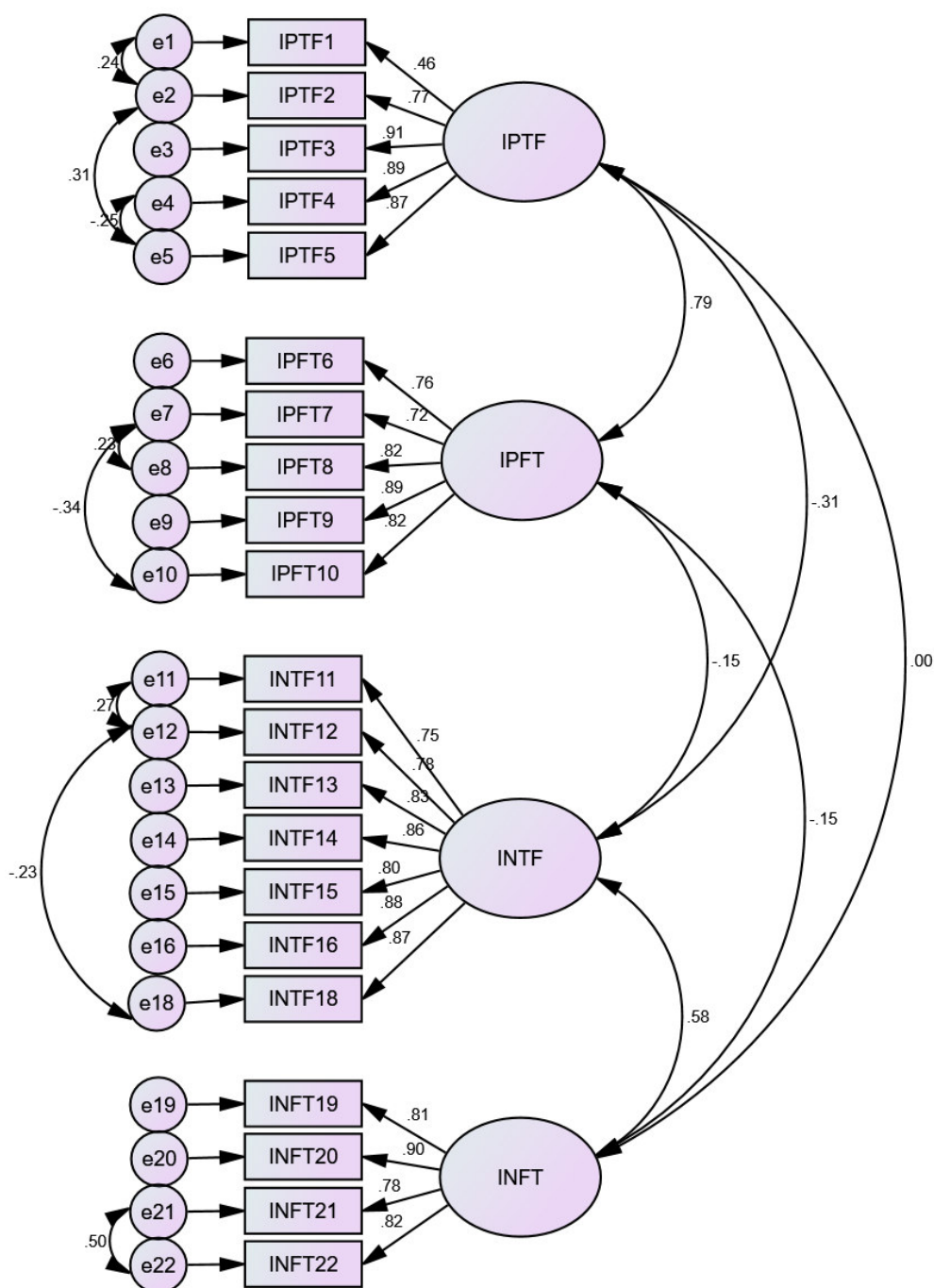


Figura 5. Modelo confirmatorio de las dimensiones de los conflictos trabajo familia

En el cuadro 15 se aprecian los resultados a detalle derivados del modelo confirmatorio que se muestra en la figura 5. En este cuadro se observa por un lado los pesos de regresión de manera descriptiva y por otro lado se aprecian los pesos de regresión estandarizados, estos como se puede apreciar muy significativos y aportan significativamente a la variable latente.

Cuadro 15

Coeficientes de regresión de las dimensiones de los conflictos trabajo familia

Dirección de influencia	Pesos de regresión				Pesos de regresión estandarizados	
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate	
IPTF1 <---	IPTF	1				0.461
IPTF2 <---	IPTF	2.138	0.205	10.431	***	0.774
IPTF3 <---	IPTF	2.48	0.246	10.065	***	0.914
IPTF4 <---	IPTF	2.334	0.235	9.941	***	0.886
IPTF5 <---	IPTF	2.316	0.235	9.854	***	0.867
IPFT6 <---	IPFT	1				0.756
IPFT7 <---	IPFT	1.169	0.079	14.795	***	0.719
IPFT8 <---	IPFT	1.112	0.063	17.52	***	0.822
IPFT9 <---	IPFT	1.249	0.065	19.258	***	0.888
IPFT10 <---	IPFT	1.128	0.064	17.532	***	0.822
INTF11 <---	INTF	1				0.746
INTF12 <---	INTF	1.127	0.059	19.243	***	0.777
INTF13 <---	INTF	1.193	0.067	17.809	***	0.833
INTF14 <---	INTF	1.223	0.066	18.539	***	0.862
INTF15 <---	INTF	1.049	0.061	17.11	***	0.804
INTF16 <---	INTF	1.241	0.065	18.979	***	0.88
INTF18 <---	INTF	1.184	0.063	18.81	***	0.875
INFT19 <---	INFT	1				0.805
INFT20 <---	INFT	1.201	0.059	20.287	***	0.897
INFT21 <---	INFT	1.123	0.065	17.315	***	0.781
INFT22 <---	INFT	1.16	0.063	18.417	***	0.818

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas).

En el cuadro 16 se muestran los índices de bondad de ajuste del modelo. Para confirmar dicho modelo debe cumplir con los criterios pre establecidos teóricamente, en nuestro caso usaremos los criterios abordados por (Arbuckle, 2016; Schumacker & Lomax, 2016).

El cuadro reporta un Chi cuadrado igual a 570.853, un GFI igual a 0.90, un CFI significativo de 0.95 y un RMSEA de 0.07 el cual es menor a lo establecido de 0.08, dando por confirmado el modelo.

Cuadro 16

Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de las dimensiones de los conflictos trabajo familia

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA
Modelo confirmado	570.853	175	3.262	0.90	0.90	0.934	0.95	0.07

CMIN= Chi-cuadrado; DF= Grados de libertad; CMIN/df = Chi-cuadrado/grados de libertad; GFI = índice de bondad de ajuste; AGFI = índice de bondad de ajuste ajustado; TLI= Coeficiente Tucker-Lewis; CFI = índice de ajuste comparativo; RMSEA = Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.2.4. Análisis factorial confirmatorio del constructo capital humano

A continuación, en la figura 6 se puede apreciar las variables observables, las variables latentes y los errores. Además, se puede observar como todas las dimensiones del capital humano intervienen significativamente entre sí, esto debido al aporte que brindan a las variables observables.

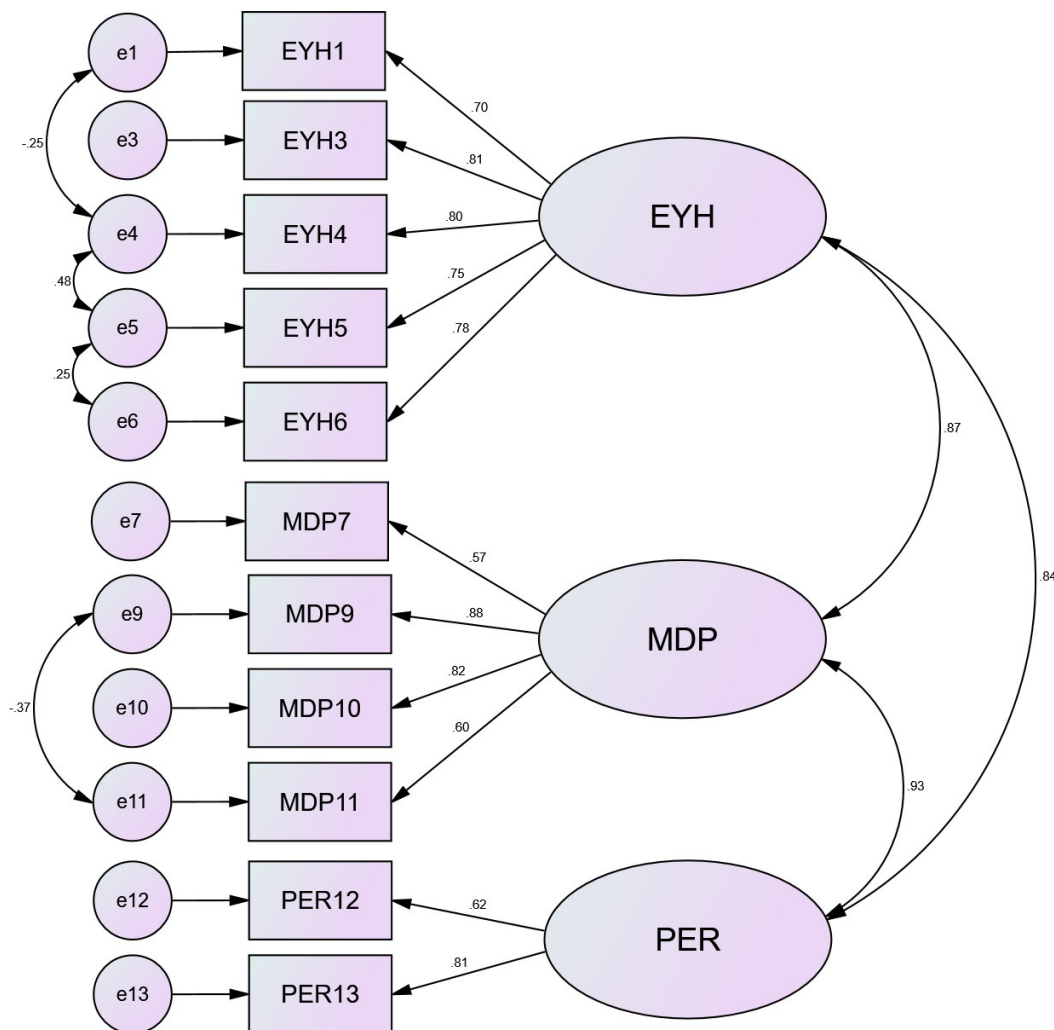


Figura 6. Modelo confirmatorio de las dimensiones del capital humano

En el cuadro 17 se aprecian los resultados a detalle derivados del modelo confirmatorio que se muestra en la figura 6. En este cuadro se observa los pesos de regresión de manera descriptiva y los pesos de regresión estandarizados, además de la relación causal que tienen las variables latentes en las variables observables, estos como se puede apreciar son muy significativos y aportan significativamente a la variable latente.

Cuadro 17

Coeficientes de regresión de las dimensiones del capital humano

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Pesos de regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
EYH5	<---	EYH	0.766	0.055	13.992	***	0.75
EYH4	<---	EYH	0.766	0.056	13.605	***	0.80
EYH3	<---	EYH	0.922	0.061	15.181	***	0.82
MDP11	<---	MDP	1.216	0.123	9.851	***	0.60
MDP10	<---	MDP	1.582	0.129	12.286	***	0.82
MDP9	<---	MDP	1.616	0.128	12.634	***	0.88
MDP7	<---	MDP	1				0.57
PER13	<---	PER	1.368	0.107	12.736	***	0.81
PER12	<---	PER	1				0.62
EYH6	<---	EYH	0.854	0.058	14.62	***	0.78
EYH1	<---	EYH	1				0.70

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas).

De acuerdo a los criterios abordados sobre los índices de bondad de ajuste del modelo (Arbuckle, 2016; Schumacker & Lomax, 2016), inicialmente los ítems 2 y 8 fueron considerados en el modelamiento de análisis factorial exploratorio, sin embargo se detectó el incremento del error en estos ítems a pesar que su aporte era significativo a la variable latente, lo cual afectaba significativamente a generar índices de ajuste adecuados, por tal motivo ya no fueron incluidos en el análisis confirmatorio del modelo. En ese sentido, el cuadro 18 reporta de manera significativa y dentro de los parámetros los índices adecuados. En este se apreciar un Chi cuadrado igual a 121.697, un GFI igual a 0.95, un CFI adecuado de 0.969 y un RMSEA de 0.074 el cual confirma el modelo.

Cuadro 18

Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de las dimensiones de capital humano

CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA
121.697	37	3.289	0.953	0.916	0.954	0.969	0.074

CMIN=Chi-cuadrado; DF=Grados de libertad; CMIN/df =Chi-cuadrado/grados de libertad; GFI = índice de bondad de ajuste; AGFI = índice de bondad de ajuste ajustado; TLI= Coeficiente Tucker-Lewis; CFI = índice de ajuste comparativo; RMSEA = Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.2.5. Análisis factorial confirmatorio del constructo desempeño laboral individual

En la figura 7 se puede apreciar las variables observables, las variables latentes y los errores que miden el constructo. Además, se puede observar como las dimensiones desempeño de la tarea y el desempeño contextual interactúan significativamente entre sí, en efecto estas dos variables latentes no interactúan positivamente con el comportamiento contraproducente, debido a que las variables observables de esta dimensión tienden hacer contrarias a las dimensiones antes mencionadas, esto no quiere decir que no aporten al constructo desempeño laboral individual sino que recoge la información del desempeño desde otra perspectiva, según el instrumento elaborado por Koopmans (2015).

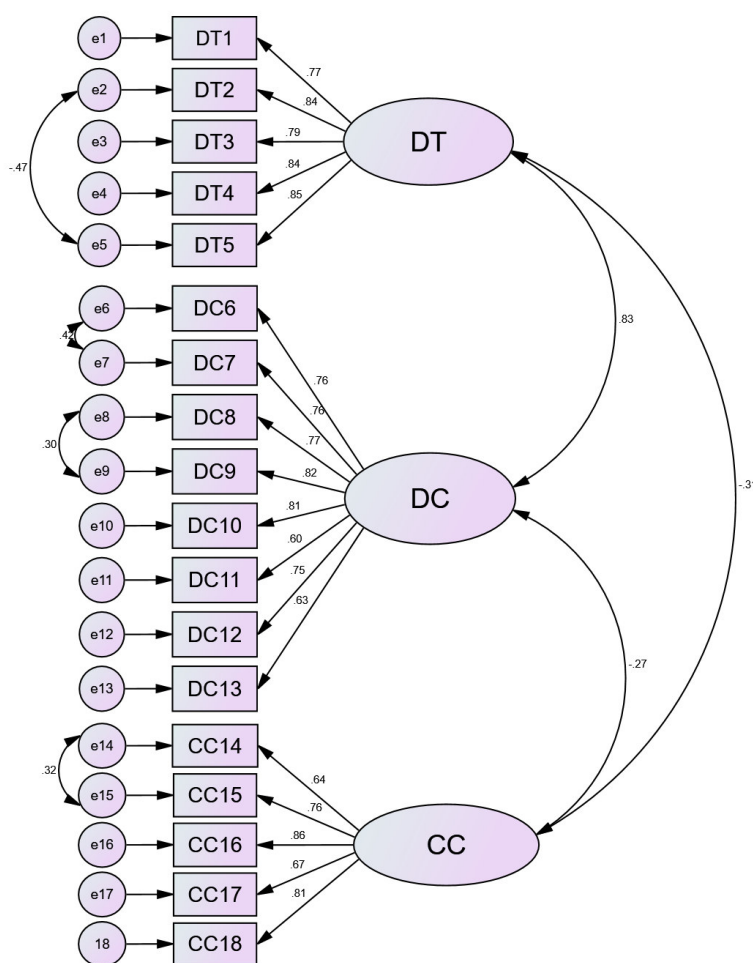


Figura 7. Modelo confirmatorio de las dimensiones del desempeño laboral individual

En el cuadro 19 se aprecian los resultados de cada variable observable en relación con las variables latentes que se derivan del modelo confirmatorio mostrado en la figura 6. En este cuadro se observa los pesos de regresión y los pesos de regresión estandarizados, además de la relación causal que tienen las variables latentes (desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento contraproducente) en las variables observables (ítems), estos como se puede apreciar tienen un p-valor muy significativos y aportan sustancialmente a la variable latente.

Cuadro 19

Coeficientes de regresión de las dimensiones del desempeño laboral individual

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Pesos de regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
DT5	<---	DT	1.088	0.058	18.628	***	0.846
DT4	<---	DT	1.033	0.055	18.908	***	0.839
DT3	<---	DT	0.971	0.055	17.603	***	0.792
DT2	<---	DT	1.068	0.058	18.448	***	0.839
DT1	<---	DT	1				0.772
DC13	<---	DC	0.814	0.063	12.975	***	0.63
DC12	<---	DC	0.917	0.058	15.738	***	0.75
DC11	<---	DC	0.726	0.059	12.408	***	0.605
DC10	<---	DC	0.911	0.053	17.127	***	0.808
DC9	<---	DC	1.003	0.058	17.44	***	0.823
DC8	<---	DC	0.948	0.059	16.019	***	0.766
DC7	<---	DC	0.934	0.045	20.965	***	0.756
DC6	<---	DC	1				0.759
CC17	<---	CC	0.98	0.085	11.6	***	0.67
CC16	<---	CC	1.146	0.083	13.756	***	0.861
CC15	<---	CC	0.981	0.063	15.613	***	0.763
CC14	<---	CC	1				0.644
CC18	<---	CC	1.114	0.084	13.315	***	0.808

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas)

En esa misma línea y de acuerdo a los criterios abordados por Schumacker & Lomax (2016) sobre los índices de bondad de ajuste del modelo, el cuadro 20 reporta de manera significativa y dentro de los parámetros de índices adecuados. En este se puede apreciar un Chi cuadrado igual a 365.196, un GFI igual a 0.916, un CFI adecuado de 0.951 y un RMSEA de 0.066 el cual confirma el modelo.

Cuadro 20

Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de las dimensiones de desempeño laboral individual

CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	CFI	RMSEA
365.196	128	2.853	0.916	0.89	0.942	0.951	0.066

CMIN= Chi-cuadrado; DF= Grados de libertad; CMIN/df = Chi-cuadrado/grados de libertad; GFI = índice de bondad de ajuste; AGFI = índice de bondad de ajuste ajustado; TLI= Coeficiente Tucker-Lewis; CFI = índice de ajuste comparativo; RMSEA = Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.3. Pruebas de hipótesis

4.3.1. Contraste de la prueba de hipótesis general

A continuación, se muestra el modelo de hipótesis general contrastada en relación con la hipótesis planteada: los conflictos laborales-familiares influyen significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores. Para ello se ha tenido que utilizar un análisis multivariante a través de las ecuaciones estructurales con la configuración del método de estimación de máxima verosimilitud que permite el modelamiento y contraste de hipótesis para este tipo de variables.

En la figura 8 se muestra el modelamiento estructural de los datos producidos por el personal administrativo, académico y operativo de la Universidad Peruana Unión. En esta figura se precisa el gráfico de senderos del constructo teórico conflictos laborales familiares (Kopelman et al., 1983) con sus respectivas dimensiones, a su vez, se observa los senderos del constructo teórico de capital humano demostrado empíricamente por (Becker, 1964; Mincer, 1974) y demostrado a través del desarrollo del instrumento por Alama, Navas, & Martín de Castro, (2008). Finalmente, se observan los gráficos de sendero del constructo teóricos del desempeño laboral individual (Sackett & Lievens, 2008) sobre las dimensiones y sus indicadores (variables observables).

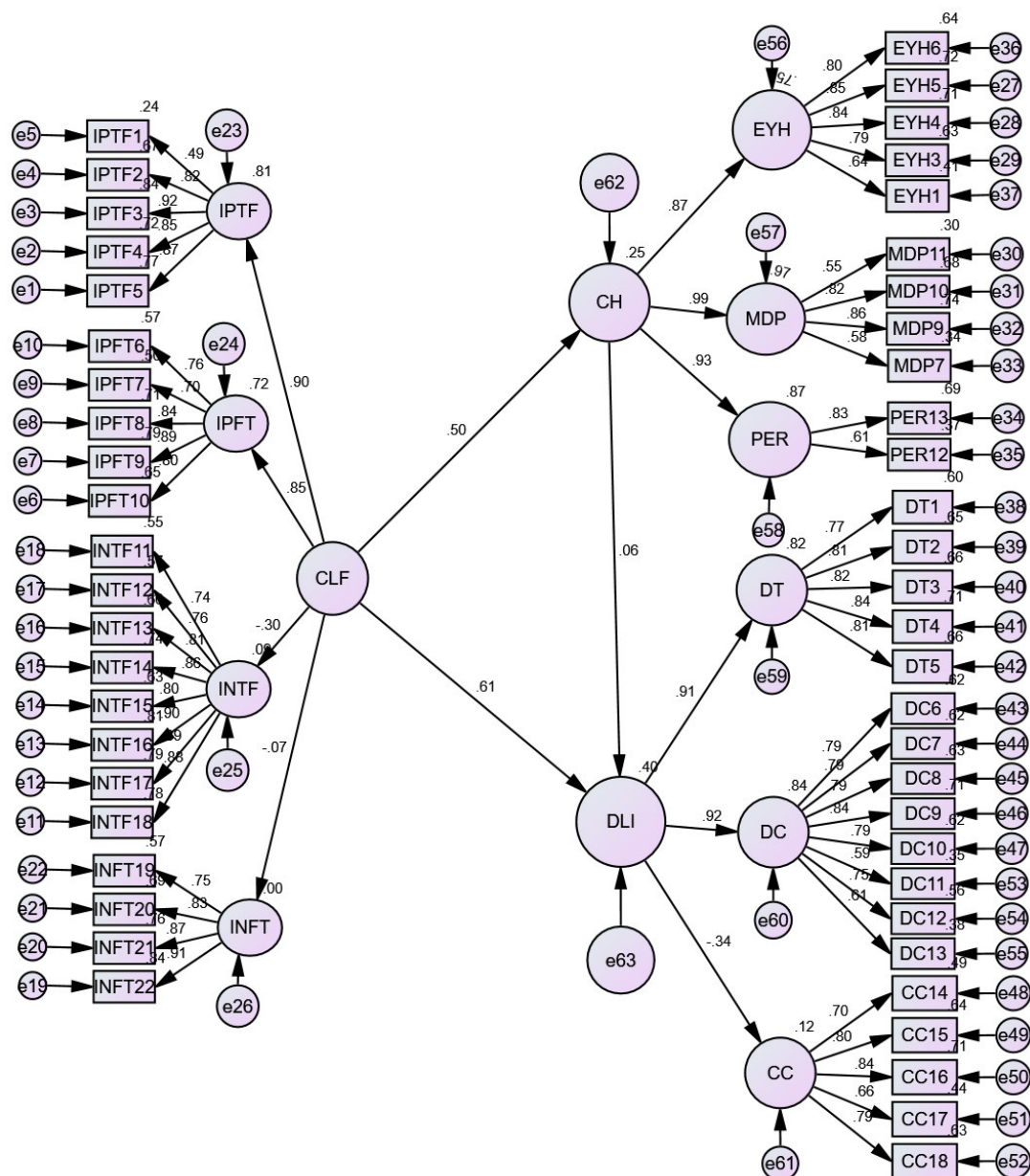


Figura 8. Modelo SEM sin ajustes de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual.

Si bien es cierto en el modelo SEM inicial se obtenían indicadores que ajustaban el modelo, esto debido a que en el análisis de validez del constructo se excluyeron el ítem 2 y 8 del constructo capital humano, los mismos que no fueron incluidos en este análisis para la contratación de hipótesis. A pesar de tener un RMSEA adecuado, se tuvo a bien realizar algunos ajustes adicionales en los errores para ajustar mejor los índices de bondad, por lo que en la figura 9 se puede observar el modelo confirmatorio ajustado.

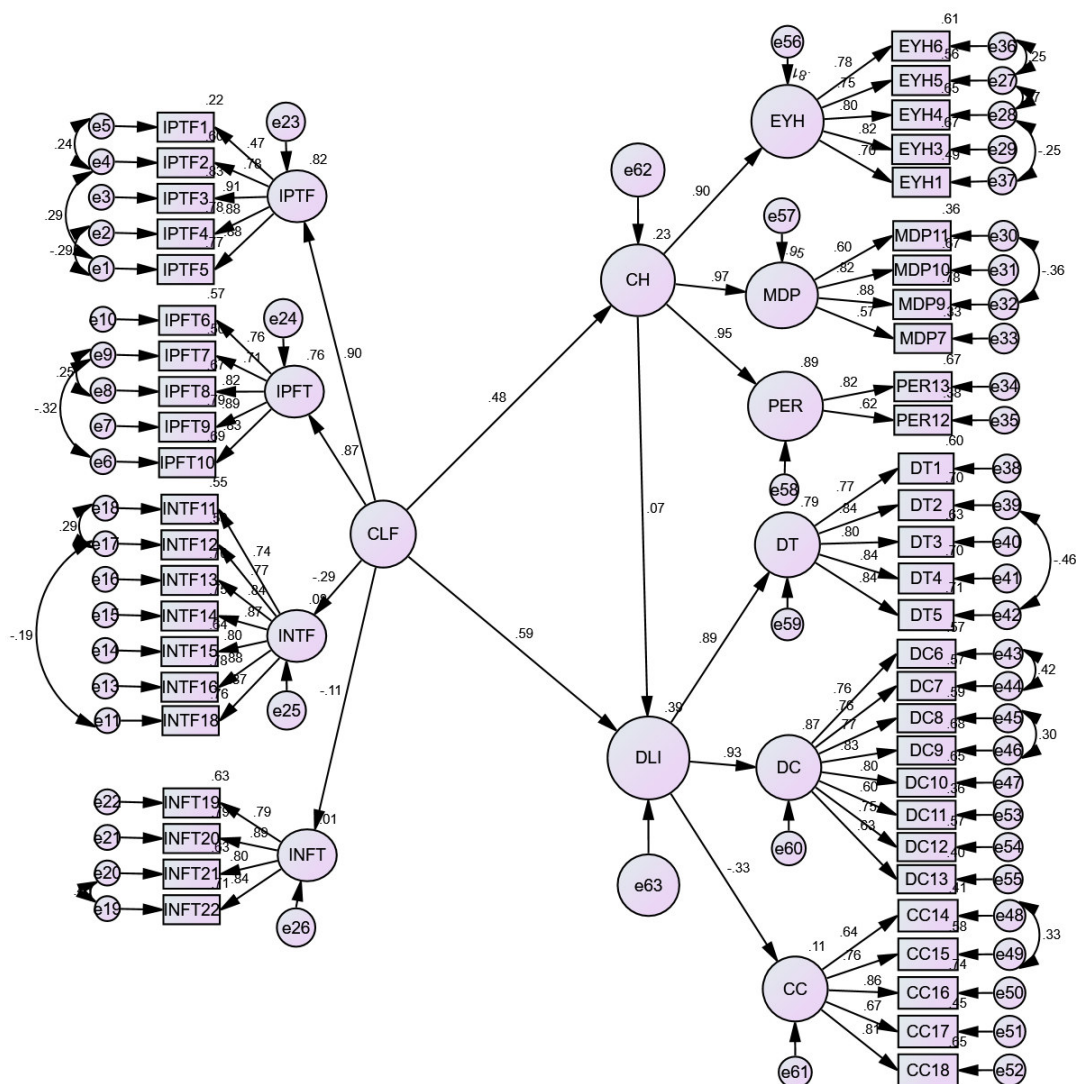


Figura 9. Modelo SEM ajustado de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual.

Tanto en la figura 9 de la gráfica de senderos y el cuadro 21 muestran los detalles de pesos de regresión, evidenciando la relación causal de las variables endógenas y exógenas. En este cuadro observamos que los conflictos laborales familiares tienen un efecto significativo en el capital humano con una regresión estandarizada de 0.48, además se observa que los conflictos laborales familiares también afectan significativamente al desempeño laboral individual, además se encontró una pequeña y débil relación causal entre el capital humano con el desempeño laboral individual, sin embargo, esta no es significativa ya que su p-valor es mayor a 0.05.

Cuadro 21

Resultados de los efectos de los conflictos laborales familiares en el capital humano y desempeño laboral individual.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
CH	<---	CLF	0.377	0.048	7.808	***	0.48
DLI	<---	CLF	0.331	0.039	8.425	***	0.59
DLI	<---	CH	0.052	0.039	1.33	0.184	0.073
IPTF	<---	CLF	1				0.905
IPFT	<---	CLF	0.778	0.058	13.493	***	0.874
INTF	<---	CLF	-0.345	0.065	-5.306	***	-0.287
INFT	<---	CLF	-0.117	0.06	-1.943	0.052	-0.108
EYH	<---	CH	1				0.899
MDP	<---	CH	0.737	0.072	10.235	***	0.974
PER	<---	CH	0.807	0.076	10.678	***	0.946
DT	<---	DLI	1				0.888
DC	<---	DLI	1.226	0.103	11.874	***	0.935
CC	<---	DLI	-0.494	0.09	-5.51	***	-0.326
IPTF5	<---	IPTF	1				0.876
IPTF4	<---	IPTF	0.995	0.045	22.163	***	0.884
IPTF3	<---	IPTF	1.056	0.042	25.239	***	0.91
IPTF2	<---	IPTF	0.917	0.04	23.033	***	0.775
IPTF1	<---	IPTF	0.433	0.043	10.032	***	0.467
IPFT10	<---	IPFT	1				0.829
IPFT9	<---	IPFT	1.097	0.049	22.22	***	0.887
IPFT8	<---	IPFT	0.975	0.049	19.748	***	0.82
IPFT7	<---	IPFT	1.009	0.072	13.979	***	0.707
IPFT6	<---	IPFT	0.881	0.05	17.727	***	0.758
INTF18	<---	INTF	1				0.87
INTF16	<---	INTF	1.058	0.042	25.164	***	0.884
INTF15	<---	INTF	0.889	0.042	21.048	***	0.802
INTF14	<---	INTF	1.042	0.043	24.168	***	0.865
INTF13	<---	INTF	1.019	0.045	22.712	***	0.837
INTF12	<---	INTF	0.949	0.053	18.033	***	0.77
INTF11	<---	INTF	0.847	0.046	18.585	***	0.744
INFT22	<---	INFT	1				0.841
INFT21	<---	INFT	0.96	0.038	25.497	***	0.796
INFT20	<---	INFT	0.999	0.05	20.052	***	0.89
INFT19	<---	INFT	0.824	0.045	18.243	***	0.791
EYH5	<---	EYH	0.766	0.055	14.047	***	0.751
EYH4	<---	EYH	0.765	0.056	13.634	***	0.803
EYH3	<---	EYH	0.924	0.061	15.247	***	0.816
MDP11	<---	MDP	1.209	0.122	9.898	***	0.603
MDP10	<---	MDP	1.571	0.127	12.362	***	0.821
MDP9	<---	MDP	1.605	0.126	12.717	***	0.88
MDP7	<---	MDP	1				0.574
PER13	<---	PER	1.392	0.11	12.634	***	0.816
PER12	<---	PER	1				0.619

EYH6	<---	EYH	0.852	0.058	14.632	***	0.779
EYH1	<---	EYH	1				0.7
DT1	<---	DT	1				0.774
DT2	<---	DT	1.064	0.058	18.5	***	0.838
DT3	<---	DT	0.972	0.055	17.744	***	0.795
DT4	<---	DT	1.027	0.054	18.924	***	0.837
DT5	<---	DT	1.082	0.058	18.653	***	0.844
DC6	<---	DC	1				0.758
DC7	<---	DC	0.936	0.045	20.996	***	0.757
DC8	<---	DC	0.95	0.059	16.057	***	0.767
DC9	<---	DC	1.007	0.058	17.507	***	0.825
DC10	<---	DC	0.908	0.053	17.048	***	0.804
CC14	<---	CC	1				0.644
CC15	<---	CC	0.979	0.063	15.602	***	0.761
CC16	<---	CC	1.148	0.083	13.767	***	0.863
CC17	<---	CC	0.98	0.085	11.594	***	0.67
CC18	<---	CC	1.115	0.084	13.319	***	0.808
DC11	<---	DC	0.717	0.059	12.243	***	0.597
DC12	<---	DC	0.924	0.058	15.863	***	0.754
DC13	<---	DC	0.818	0.063	13.025	***	0.632

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas)

Como se pudo apreciar en el modelo SEM ajustado, siendo este adecuado debido a los índices de bondad de ajuste mejorados. En esto se puede observar en el cuadro 22 la comparación de ambos modelos obtenidos como resultado, encontrándose una mejora sustancial en los indicadores, el cual se observa en el modelo ajustado un Chi-cuadrado de 3788.971 en cual a sido dividido por los grados de libertad obteniéndose un CMIN/DF=3, un TLI cercano a 1 de 0.831, seguido por un CFI igual a 0.842 y un RMSEA =0.074, el cual permite indicar que es un modelo adecuado, además de ser significativo el Chi-cuadrado.

Cuadro 22

Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	NP	TLI	CFI	RMSEA
Modelo inicial	4528.67	1211	3.74	.000	0.8	0.81	0.08
Modelo ajustado	3788.97	1146	3.306	.000	0.831	0.842	0.074

CMIN=Chi-cuadrado; DF=Grados de libertad; CMIN/df=Chi-cuadrado/grados de libertad; NP=Nivel de Probabilidad; TLI=Coeficiente Tucker-Lewis; CFI=Índice de ajuste comparativo; RMSEA=Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.3.2. Contraste de la prueba de hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica permite contrastar como la interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores unionistas. Para ello se tuvo que hacer un análisis del modelo inicial de trayectorias con la interacción positiva trabajo familia, el capital humano y el desempeño laboral, tal como se aprecia en la figura 10.

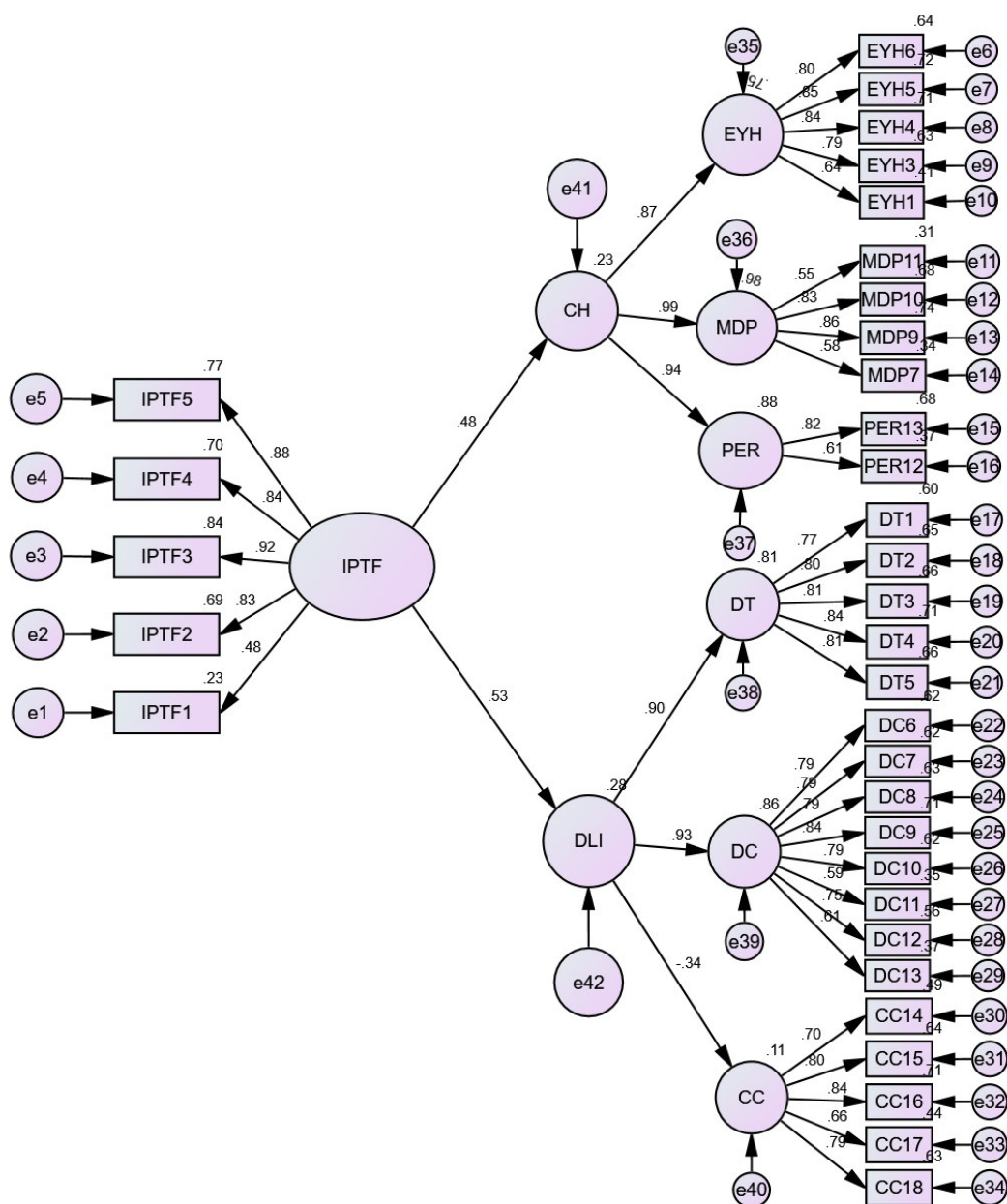


Figura 10. Modelo SEM sin ajustes de la interacción positiva trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.

Para mejorar el modelo propuesto y contrastar mejor la hipótesis se tuvo que verificar los índices de modificación (I.M) en aquellos que superaban el umbral especificado (>4), esto permitió mejorar sustancialmente los indicadores de bondad de ajuste, arrojando una nueva imagen como estructura SEM (ver figura 11).

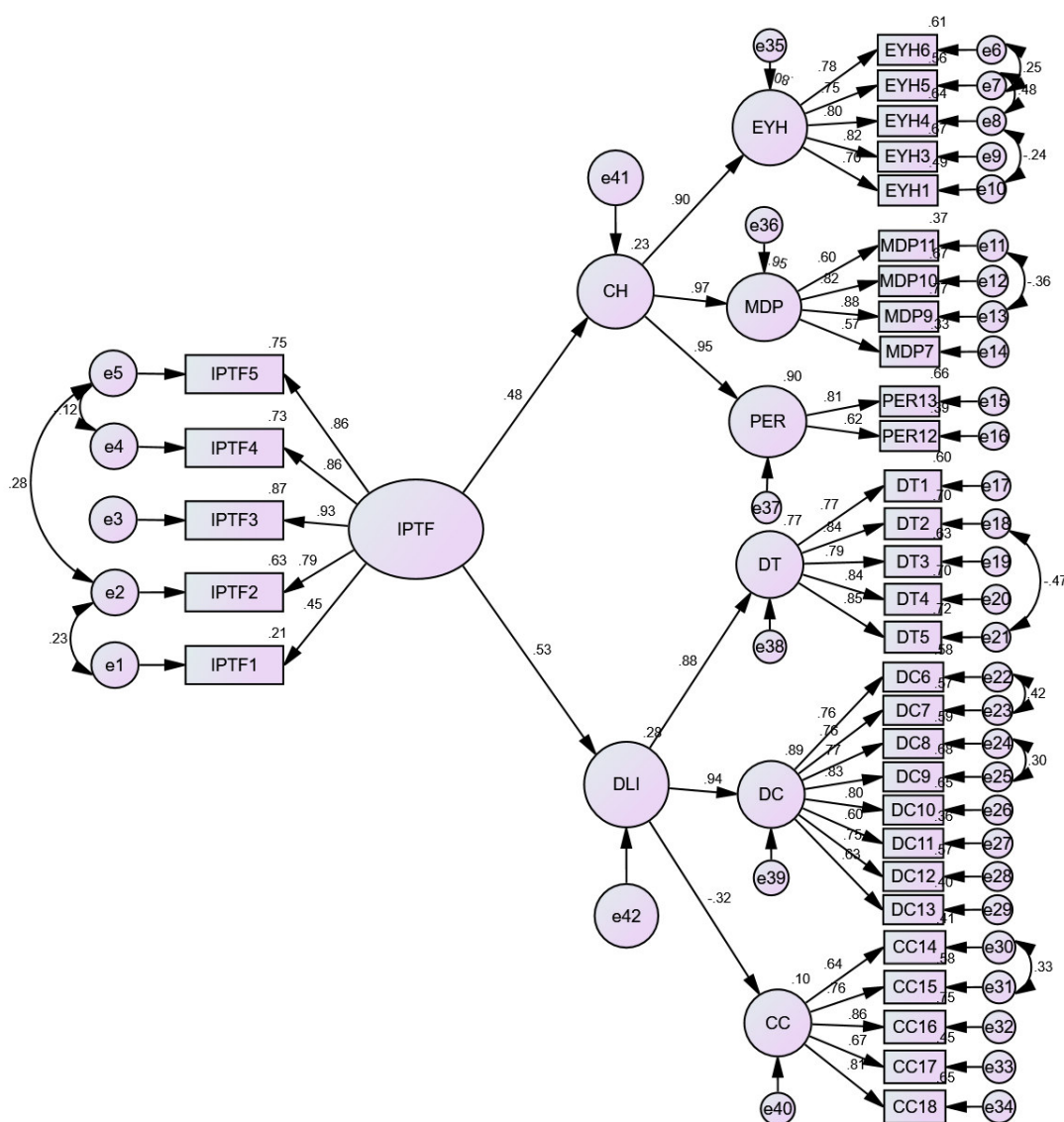


Figura 11. Modelo SEM modificado de la interacción positiva trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.

Luego de realizar las modificaciones permitió encontrar respuesta a la primera hipótesis específica, donde se puede apreciar en el cuadro 23 que la interacción trabajo familia influye significativamente en el capital humano ($p < 0.05$) con una regresión estandarizada de 0.48, es decir la IPTF influye de

manera positiva y directa en el capital humano, además se encontró que la interacción positiva también influye de manera directa y significativamente en el desempeño laboral individual ($p < 0.05$), por lo tanto, se corrobora la hipótesis específica 1 donde la interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión.

Cuadro 23

Resultados de los efectos de la interacción positiva trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
CH	<---	IPTF	0.811	0.123	6.621	***	0.481
DLI	<---	IPTF	0.629	0.091	6.884	***	0.527
EYH	<---	CH	1				0.897
MDP	<---	CH	0.737	0.072	10.242	***	0.974
PER	<---	CH	0.813	0.076	10.755	***	0.95
DT	<---	DLI	1				0.879
DC	<---	DLI	1.255	0.113	11.15	***	0.945
CC	<---	DLI	-0.483	0.09	-5.346	***	-0.316
IPTF1	<---	IPTF	1				0.454
IPTF2	<---	IPTF	2.217	0.217	10.225	***	0.791
IPTF3	<---	IPTF	2.567	0.261	9.848	***	0.932
IPTF4	<---	IPTF	2.288	0.238	9.609	***	0.856
IPTF5	<---	IPTF	2.344	0.244	9.618	***	0.863
EYH5	<---	EYH	0.763	0.054	14.061	***	0.75
EYH4	<---	EYH	0.761	0.056	13.638	***	0.801
EYH3	<---	EYH	0.922	0.06	15.289	***	0.816
MDP11	<---	MDP	1.213	0.122	9.918	***	0.605
MDP10	<---	MDP	1.573	0.127	12.358	***	0.821
MDP9	<---	MDP	1.603	0.126	12.699	***	0.879
MDP7	<---	MDP	1				0.574
PER13	<---	PER	1.383	0.109	12.709	***	0.814
PER12	<---	PER	1				0.621
EYH6	<---	EYH	0.85	0.058	14.676	***	0.779
EYH1	<---	EYH	1				0.702
DT1	<---	DT	1				0.774
DT2	<---	DT	1.066	0.058	18.481	***	0.839
DT3	<---	DT	0.971	0.055	17.689	***	0.794
DT4	<---	DT	1.028	0.054	18.897	***	0.837
DT5	<---	DT	1.086	0.058	18.685	***	0.846
DC6	<---	DC	1				0.759
DC7	<---	DC	0.936	0.045	21.009	***	0.758

DC8	<---	DC	0.95	0.059	16.064	***	0.767
DC9	<---	DC	1.007	0.057	17.533	***	0.826
DC10	<---	DC	0.907	0.053	17.066	***	0.804
CC14	<---	CC	1				0.643
CC15	<---	CC	0.979	0.063	15.596	***	0.761
CC16	<---	CC	1.149	0.084	13.759	***	0.863
CC17	<---	CC	0.98	0.085	11.587	***	0.67
CC18	<---	CC	1.115	0.084	13.312	***	0.808
DC11	<---	DC	0.717	0.059	12.251	***	0.597
DC12	<---	DC	0.923	0.058	15.863	***	0.754
DC13	<---	DC	0.815	0.063	12.985	***	0.63

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas)

Para corroborar el modelo teórico de la hipótesis específica, se puede observar en el cuadro 24 los dos modelos, el inicial y el ajustado. Al respecto, el modelo SEM ajustado, mostró mejores índices de bondad de ajuste, tal es el caso del Chi-cuadrado igual a 1476.924, quien está por debajo del Chi-cuadrado inicial, al igual que el CMIN/DF quien se ubica por debajo del umbral establecido (CMIN/DF=3), un TLI cercano a 1 de 0.90, seguido por un CFI igual a 0.90 y un RMSEA =0.067, el cual permite indicar que es un modelo adecuado y corrobora el planteamiento inicial de la hipótesis específica 1.

Cuadro 24

Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	NP	TLI	CFI	RMSEA
Modelo inicial	1840.75	519	3.547	.000	0.86	0.87	0.078
Modelo ajustado	1476.924	508	2.907	.000	0.9	0.90	0.067

CMIN=Chi-cuadrado; DF=Grados de libertad; CMIN/df=Chi-cuadrado/grados de libertad; NP=Nivel de Probabilidad; TLI=Coeficiente Tucker-Lewis; CFI=Índice de ajuste comparativo; RMSEA=Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.3.3. Contraste de la prueba de hipótesis específica 2

La segunda hipótesis específica permite contrastar como la interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores. Para ello se tuvo que hacer un análisis del modelo inicial de trayectorias con la interacción positiva familia trabajo, el capital humano y el desempeño laboral, tal como se aprecia en la figura 12.

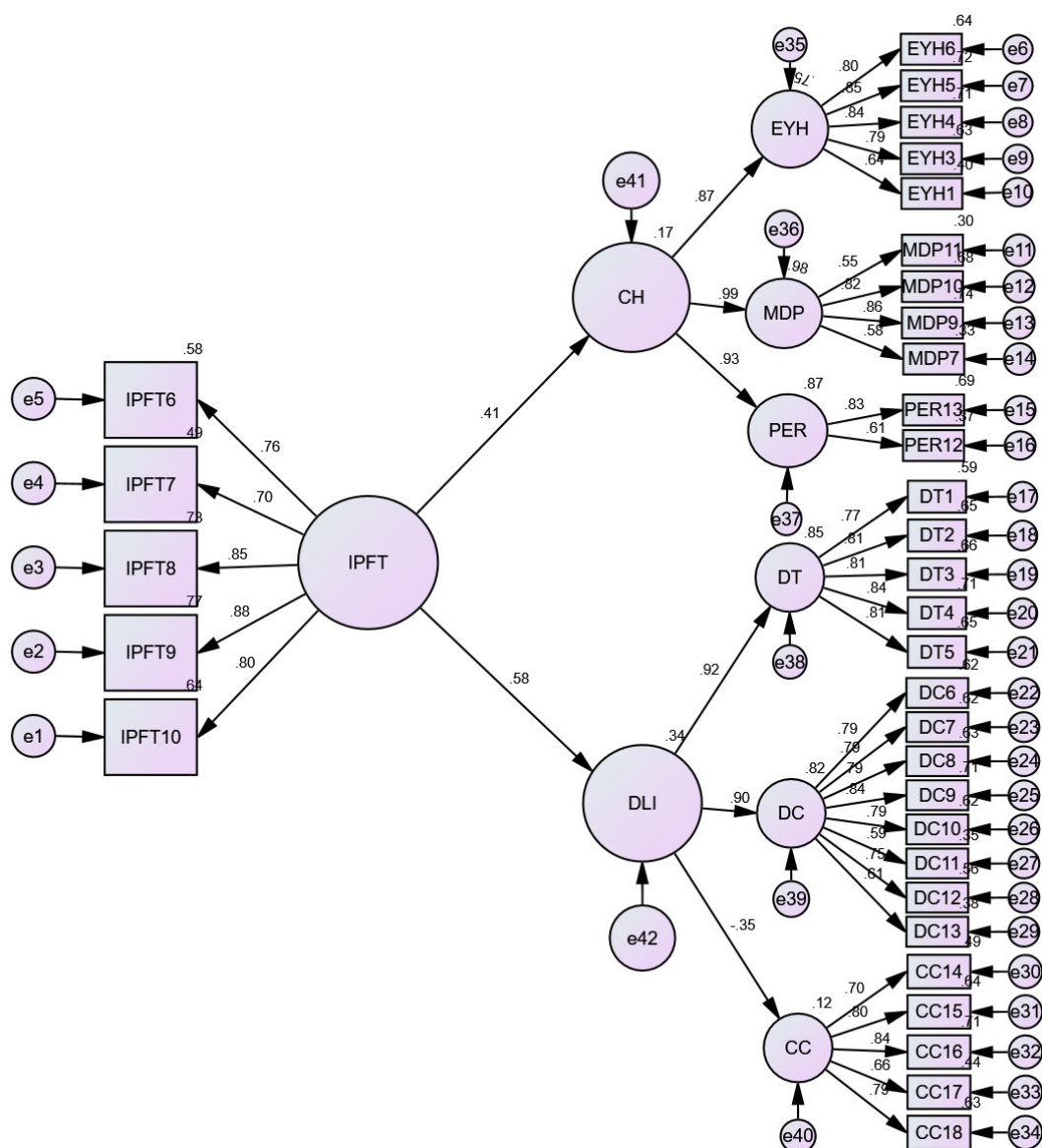


Figura 12. Modelo SEM sin ajustes de la interacción positiva familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.

En el afán de mejorar el modelo propuesto y contrastar la hipótesis específica 2, se tuvo que verificar los índices de modificación (I.M), especialmente en aquellos que superaban el umbral especificado (>4), esto permitió mejorar sustancialmente los indicadores de bondad de ajuste, arrojando un nuevo modelo de estructura SEM (ver figura 13).

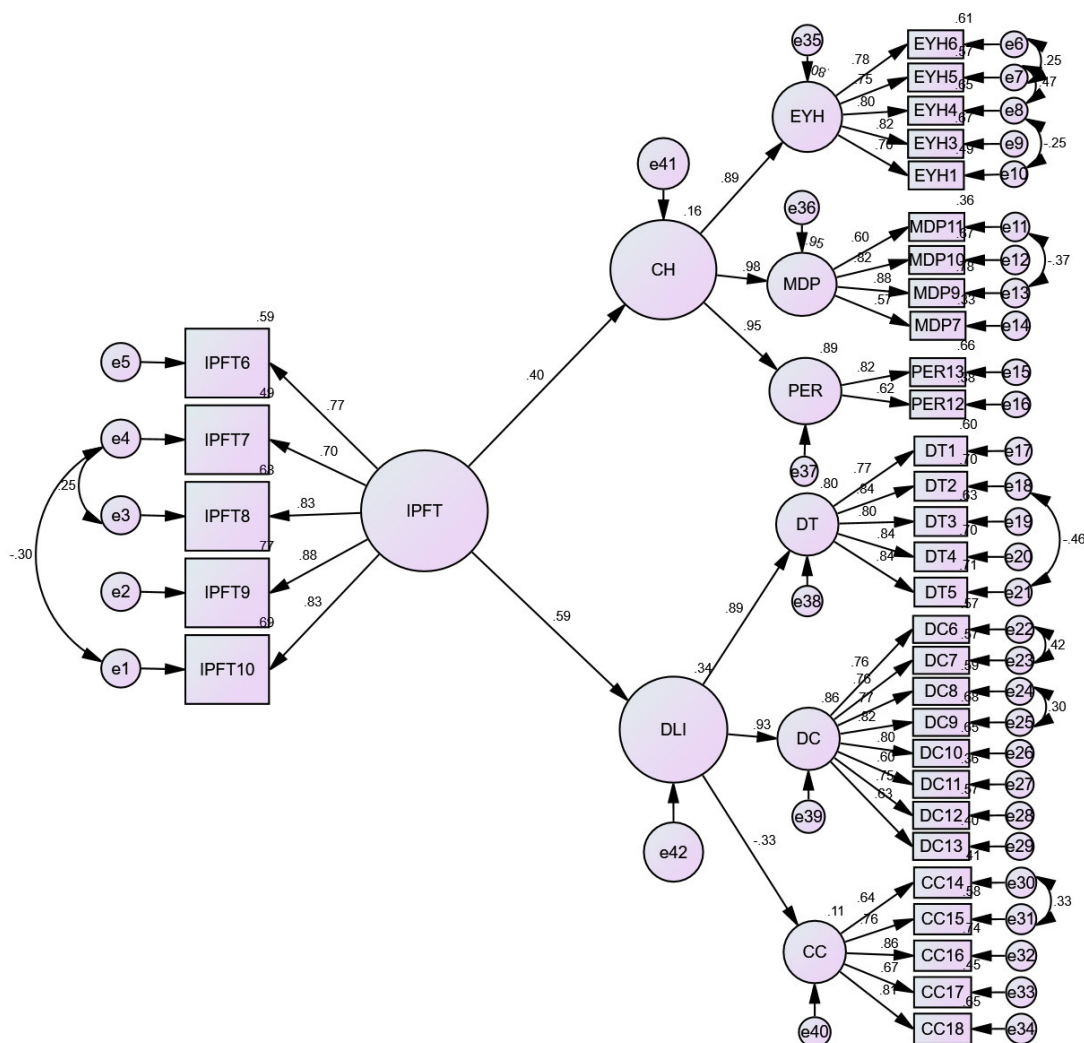


Figura 13. Modelo SEM modificado de la interacción positiva familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.

Al realizar las modificaciones permitió encontrar respuesta a la segunda hipótesis específica (ver cuadro 25), donde se puede apreciar que la interacción familia trabajo influye significativamente en el capital humano ($p < 0.05$) con una regresión estandarizada de 0.396, es decir la IPFT influye de manera positiva y directa en el capital humano, además se encontró que la interacción positiva familia trabajo también influye de manera directa y significativamente en el desempeño laboral individual ($p < 0.05$), con un peso de regresión estandarizado de 0.587, por lo tanto, se corrobora la hipótesis específica 2, donde la interacción positiva familia-trabajo influye

significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión.

Cuadro 25

Resultados de los efectos de la interacción positiva familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
CH	<---	IPFT	0.348	0.05	7.004	***	0.396
DLI	<---	IPFT	0.373	0.038	9.92	***	0.587
EYH	<---	CH	1				0.895
MDP	<---	CH	0.741	0.073	10.18	***	0.977
PER	<---	CH	0.813	0.076	10.675	***	0.946
DT	<---	DLI	1				0.893
DC	<---	DLI	1.212	0.104	11.653	***	0.929
CC	<---	DLI	-0.496	0.089	-5.54	***	-0.329
EYH5	<---	EYH	0.768	0.055	14.041	***	0.752
EYH4	<---	EYH	0.767	0.056	13.628	***	0.804
EYH3	<---	EYH	0.924	0.061	15.215	***	0.816
MDP11	<---	MDP	1.21	0.123	9.867	***	0.602
MDP10	<---	MDP	1.575	0.128	12.326	***	0.821
MDP9	<---	MDP	1.611	0.127	12.689	***	0.882
MDP7	<---	MDP	1				0.573
PER13	<---	PER	1.388	0.11	12.655	***	0.815
PER12	<---	PER	1				0.62
EYH6	<---	EYH	0.852	0.058	14.603	***	0.778
EYH1	<---	EYH	1				0.7
DT1	<---	DT	1				0.774
DT2	<---	DT	1.065	0.058	18.492	***	0.838
DT3	<---	DT	0.972	0.055	17.717	***	0.795
DT4	<---	DT	1.029	0.054	18.947	***	0.839
DT5	<---	DT	1.081	0.058	18.617	***	0.843
DC6	<---	DC	1				0.758
DC7	<---	DC	0.937	0.045	20.988	***	0.758
DC8	<---	DC	0.95	0.059	16.017	***	0.766
DC9	<---	DC	1.006	0.058	17.448	***	0.824
DC10	<---	DC	0.909	0.053	17.031	***	0.804
CC14	<---	CC	1				0.644
CC15	<---	CC	0.979	0.063	15.61	***	0.762
CC16	<---	CC	1.147	0.083	13.774	***	0.863
CC17	<---	CC	0.979	0.084	11.598	***	0.67
CC18	<---	CC	1.114	0.084	13.325	***	0.808
DC11	<---	DC	0.722	0.059	12.306	***	0.6

DC12	<---	DC	0.923	0.058	15.809	***	0.753
DC13	<---	DC	0.821	0.063	13.048	***	0.633
IPFT10	<---	IPFT	1				0.828
IPFT9	<---	IPFT	1.089	0.051	21.508	***	0.88
IPFT8	<---	IPFT	0.985	0.05	19.693	***	0.826
IPFT7	<---	IPFT	0.999	0.073	13.714	***	0.699
IPFT6	<---	IPFT	0.892	0.05	17.802	***	0.766

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas).

Por lo tanto, el modelo teórico de la segunda hipótesis específica se puede observar sus índices de bondad de ajuste en el cuadro 26. Al respecto, el modelo SEM ajustado, mostró mejores índices de bondad de ajuste que el inicial, tal es el caso del Chi-cuadrado igual a 1430.609, quien está por debajo del Chi-cuadrado inicial, al igual que el CMIN/DF igual a 2.811, quien se ubica por debajo del umbral establecido (CMIN/DF=3), un TLI cercano a 1 de 0.90, seguido por un CFI igual a 0.91 y un RMSEA =0.065, el cual permite indicar que es un modelo adecuado y corrobora el planteamiento inicial de la segunda hipótesis específica.

Cuadro 26

Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	NP	TLI	CFI	RMSEA
Modelo inicial	1802.655	519	3.473	.000	0.86	0.87	0.076
Modelo ajustado	1430.609	509	2.811	.000	0.90	0.91	0.065

CMIN=Chi-cuadrado; DF=Grados de libertad; CMIN/df=Chi-cuadrado/grados de libertad; NP=Nivel de Probabilidad; TLI=Coefficiente Tucker-Lewis; CFI=Índice de ajuste comparativo; RMSEA=Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.3.4. Contraste de la prueba de hipótesis específica 3

La tercera hipótesis específica permite contrastar como la interacción negativa trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, se ha tenido que hacer un análisis del modelo inicial de trayectorias con la interacción negativa trabajo familia, el capital humano y el desempeño laboral, tal como se aprecia en la figura 14.

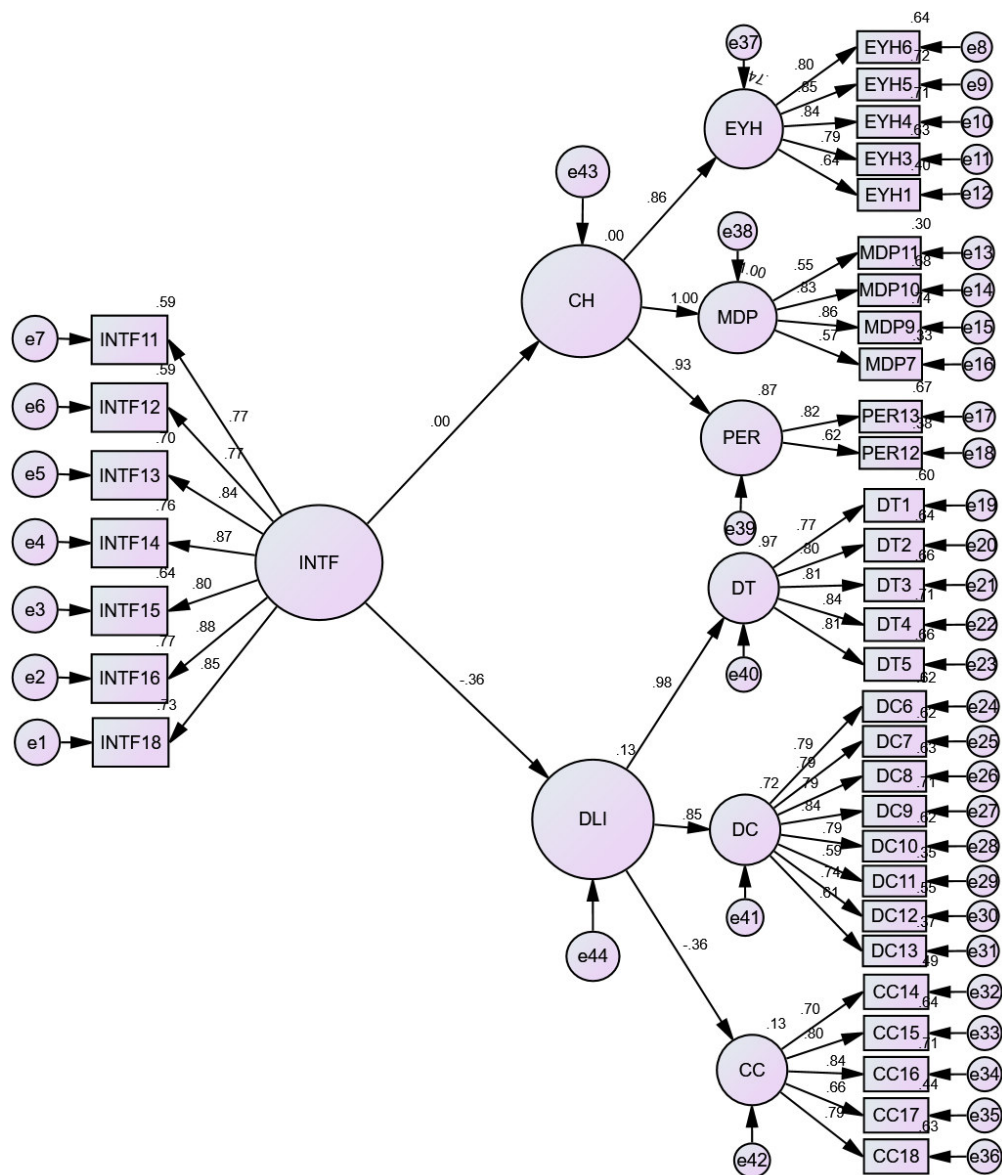


Figura 14. Modelo SEM sin ajustes de la interacción negativa trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.

En el afán de mejorar el modelo propuesto y contrastar la tercera hipótesis específica, se tuvo que verificar los índices de modificación (I.M), especialmente en aquellos que superaban el umbral especificado, esto permitió mejorar sustancialmente los indicadores de bondad de ajuste, arrojando un nuevo modelo de ecuaciones estructurales (ver figura 15).

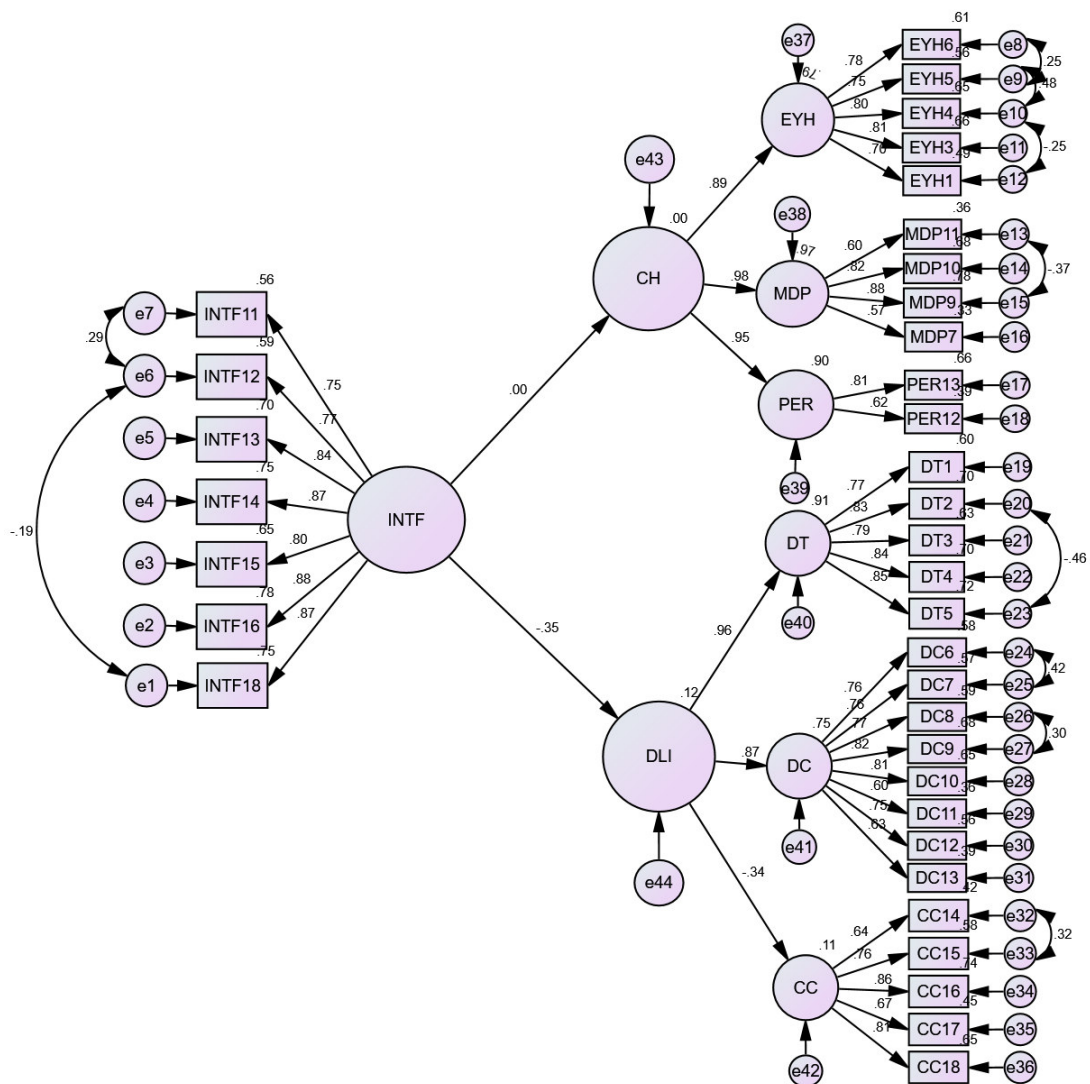


Figura 15. Modelo SEM modificado de la interacción negativa trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual

Al realizar las modificaciones permitió encontrar respuesta a la tercera hipótesis específica (ver cuadro 27), donde se puede apreciar que la interacción negativa trabajo familia no influye de manera significativa en el capital humano, ya que se encontró un $p > 0.05$ con una regresión estandarizada de 0.00, es decir la INTF no influye de manera positiva ni directa en el capital humano, pero se encontró que la interacción negativa trabajo familia si influye de manera inversa y significativamente en el desempeño laboral individual ($p < 0.05$), contando con un peso de regresión estandarizado de -0.35, por lo tanto, la interacción afecta de manera negativa al desempeño laboral individual pero no afecta al capital humano, para el caso de los

colaboradores administrativos, académicos y de apoyo de la Universidad Peruana Unión.

Cuadro 27

Resultados de los efectos de la interacción negativa trabajo familia en el capital humano y desempeño laboral individual.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
CH	<---	INTF	0.00	0.03	-0.02	0.99	0.00
DLI	<---	INTF	-0.18	0.03	-6.49	***	-0.35
EYH	<---	CH	1.00				0.89
MDP	<---	CH	0.75	0.07	10.10	***	0.98
PER	<---	CH	0.83	0.08	10.74	***	0.95
DT	<---	DLI	1.00				0.96
DC	<---	DLI	1.06	0.11	9.51	***	0.87
CC	<---	DLI	-0.48	0.09	-5.51	***	-0.34
EYH5	<---	EYH	0.77	0.06	13.99	***	0.75
EYH4	<---	EYH	0.77	0.06	13.60	***	0.80
EYH3	<---	EYH	0.92	0.06	15.18	***	0.82
MDP11	<---	MDP	1.22	0.12	9.85	***	0.60
MDP10	<---	MDP	1.58	0.13	12.29	***	0.82
MDP9	<---	MDP	1.62	0.13	12.63	***	0.88
MDP7	<---	MDP	1.00				0.57
PER13	<---	PER	1.37	0.11	12.74	***	0.81
PER12	<---	PER	1.00				0.62
EYH6	<---	EYH	0.85	0.06	14.62	***	0.78
EYH1	<---	EYH	1.00				0.70
DT1	<---	DT	1.00				0.78
DT2	<---	DT	1.06	0.06	18.42	***	0.84
DT3	<---	DT	0.97	0.06	17.71	***	0.79
DT4	<---	DT	1.03	0.05	18.98	***	0.84
DT5	<---	DT	1.09	0.06	18.78	***	0.85
DC6	<---	DC	1.00				0.76
DC7	<---	DC	0.93	0.05	20.95	***	0.76
DC8	<---	DC	0.95	0.06	16.03	***	0.77
DC9	<---	DC	1.01	0.06	17.48	***	0.83
DC10	<---	DC	0.91	0.05	17.14	***	0.81
CC14	<---	CC	1.00				0.64
CC15	<---	CC	0.98	0.06	15.62	***	0.76
CC16	<---	CC	1.15	0.08	13.77	***	0.86
CC17	<---	CC	0.98	0.08	11.61	***	0.67
CC18	<---	CC	1.11	0.08	13.33	***	0.81
DC11	<---	DC	0.72	0.06	12.38	***	0.60
DC12	<---	DC	0.92	0.06	15.74	***	0.75
DC13	<---	DC	0.81	0.06	12.94	***	0.63
INTF18	<---	INTF	1.00				0.87
INTF16	<---	INTF	1.06	0.04	24.99	***	0.88
INTF15	<---	INTF	0.89	0.04	21.07	***	0.80
INTF14	<---	INTF	1.05	0.04	24.17	***	0.87

INTF13	<---	INTF	1.02	0.05	22.62	***	0.84
INTF12	<---	INTF	0.95	0.05	18.01	***	0.77
INTF11	<---	INTF	0.85	0.05	18.60	***	0.75

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas).

Para corroborar el modelo teórico de la tercera hipótesis específica, se puede observar en el cuadro 28 los dos modelos, el inicial y el ajustado. Al respecto, el modelo SEM ajustado, mostró mejores índices de bondad de ajuste, tal es el caso del Chi-cuadrado igual a 1820.18, quien está por debajo del Chi-cuadrado inicial, al igual que el CMIN/DF con un valor de 3, el TLI igual a 0.90, seguido por un CFI igual a 0.90 y un RMSEA =0.07, el cual permite indicar que es un modelo adecuado y corrobora parcialmente el planteamiento inicial de la tercera hipótesis específica.

Cuadro 28

Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	NP	TLI	CFI	RMSEA
Modelo inicial	2183.45	586	3.73	.000	0.84	0.85	0.08
Modelo ajustado	1820.18	576	3.16	.000	0.9	0.9	0.07

CMIN=Chi-cuadrado; DF=Grados de libertad; CMIN/df=Chi-cuadrado/grados de libertad; NP=Nivel de Probabilidad; TLI=Coeficiente Tucker-Lewis; CFI=Índice de ajuste comparativo; RMSEA=Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.3.5. Contraste de la prueba de hipótesis específica 4

La cuarta hipótesis específica permite contrastar como la interacción negativa familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores. Para ello se tuvo que hacer un análisis del modelo inicial de trayectorias con la interacción negativa familia trabajo, el capital humano y el desempeño laboral, tal como se aprecia en la figura 16.

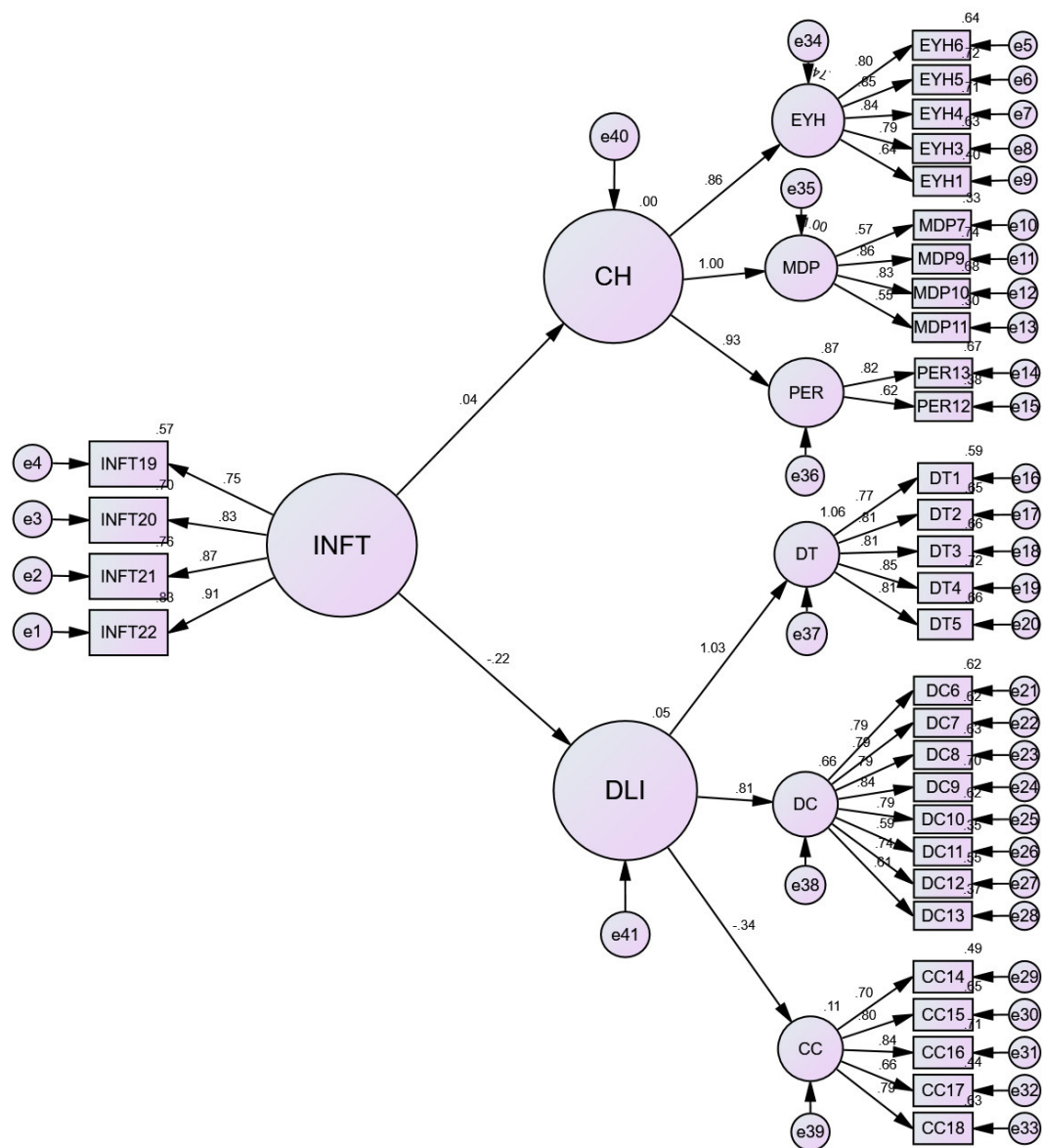


Figura 16. Modelo SEM sin ajustes de la interacción negativa familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.

Por lo tanto, era necesario mejorar el modelo propuesto y contrastar la cuarta hipótesis específica, por lo que se tuvo que verificar los índices de modificación (I.M), especialmente en aquellos que superaban el umbral especificado, esto permitió mejorar sustancialmente los índices de bondad de ajuste, arrojando un nuevo modelo de estructura SEM (ver figura 17).

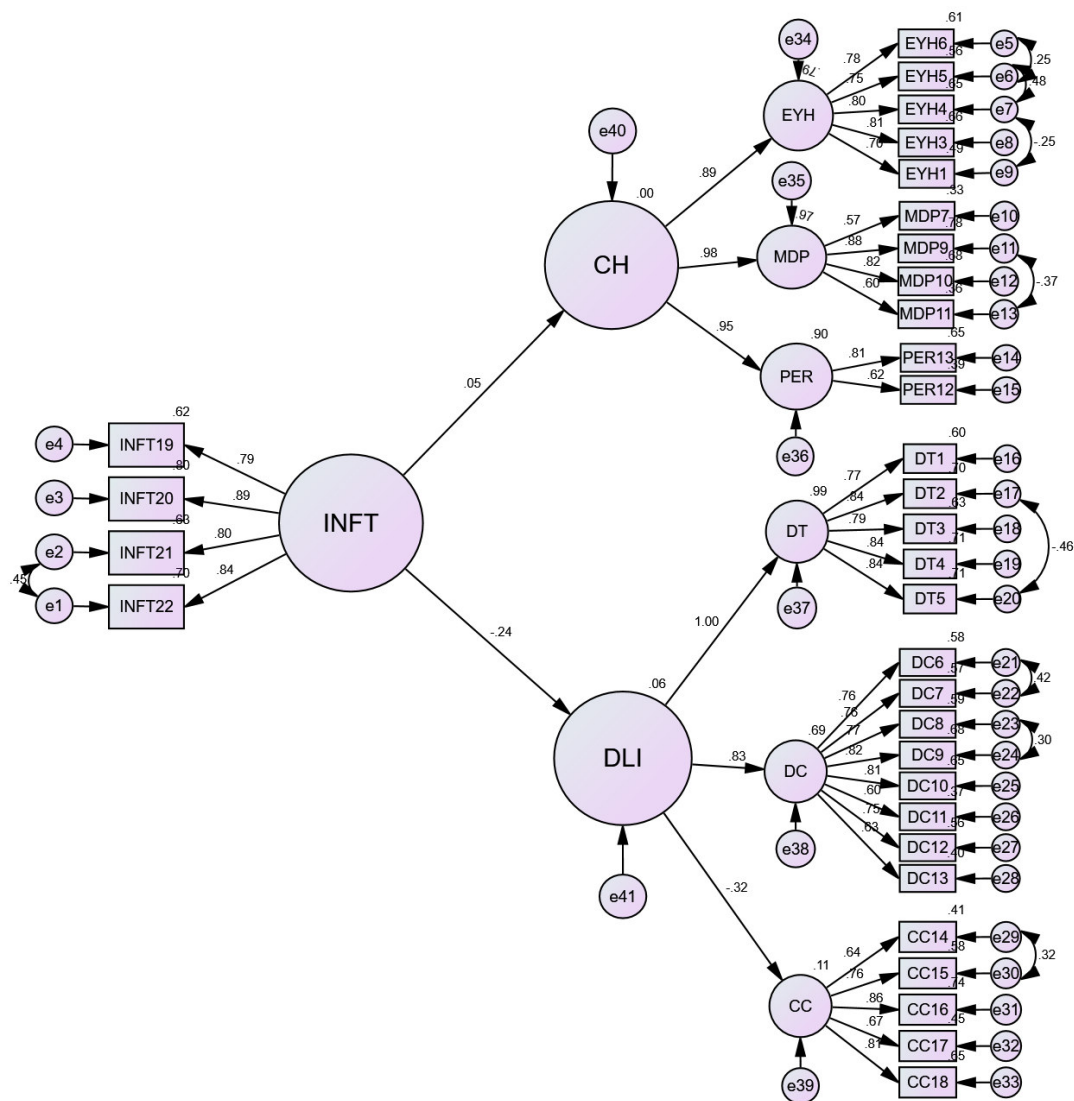


Figura 17. Modelo SEM modificado de la interacción negativa familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.

Al realizar las modificaciones en el modelo inicial permitió encontrar respuesta a la cuarta hipótesis específica (ver cuadro 29), donde se puede apreciar que la interacción negativa familia trabajo no influye significativamente en el capital humano ($p > 0.05$), encontrándose una regresión estandarizada muy débil de 0.05, además se encontró que la interacción negativa familia trabajo si influye de manera inversa y significativamente en el desempeño laboral individual ($p < 0.05$), con un peso de regresión estandarizado de -0.24, por lo tanto, se corrobora parcialmente la cuarta hipótesis específica, concluyéndose que la interacción negativa familia trabajo no influye en el capital humano pero si

afecta el desempeño laboral individual de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión.

Cuadro 29

Resultados de los efectos de la interacción negativa familia trabajo en el capital humano y desempeño laboral individual.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
CH	<---	INFT	0.04	0.04	0.91	0.36	0.05
DLI	<---	INFT	-0.14	0.03	-4.45	***	-0.24
EYH	<---	CH	1.00				0.89
MDP	<---	CH	0.75	0.07	10.11	***	0.98
PER	<---	CH	0.83	0.08	10.75	***	0.95
DT	<---	DLI	1.00				1.00
DC	<---	DLI	0.98	0.12	8.16	***	0.83
CC	<---	DLI	-0.44	0.09	-5.11	***	-0.32
EYH5	<---	EYH	0.77	0.06	13.99	***	0.75
EYH4	<---	EYH	0.77	0.06	13.61	***	0.80
EYH3	<---	EYH	0.92	0.06	15.19	***	0.82
MDP11	<---	MDP	1.22	0.12	9.85	***	0.60
MDP10	<---	MDP	1.58	0.13	12.29	***	0.82
MDP9	<---	MDP	1.62	0.13	12.63	***	0.88
MDP7	<---	MDP	1.00				0.57
PER13	<---	PER	1.37	0.11	12.74	***	0.81
PER12	<---	PER	1.00				0.62
EYH6	<---	EYH	0.85	0.06	14.62	***	0.78
EYH1	<---	EYH	1.00				0.70
DT1	<---	DT	1.00				0.77
DT2	<---	DT	1.07	0.06	18.44	***	0.84
DT3	<---	DT	0.97	0.06	17.63	***	0.79
DT4	<---	DT	1.03	0.06	18.96	***	0.84
DT5	<---	DT	1.09	0.06	18.61	***	0.84
DC6	<---	DC	1.00				0.76
DC7	<---	DC	0.93	0.05	20.96	***	0.76
DC8	<---	DC	0.95	0.06	16.02	***	0.77
DC9	<---	DC	1.00	0.06	17.44	***	0.82
DC10	<---	DC	0.91	0.05	17.13	***	0.81
CC14	<---	CC	1.00				0.64
CC15	<---	CC	0.98	0.06	15.62	***	0.76
CC16	<---	z	1.15	0.08	13.76	***	0.86
CC17	<---	CC	0.98	0.08	11.60	***	0.67
CC18	<---	CC	1.11	0.08	13.32	***	0.81
DC11	<---	DC	0.73	0.06	12.41	***	0.61

DC12	<---	DC	0.92	0.06	15.73	***	0.75
DC13	<---	DC	0.81	0.06	12.96	***	0.63
INFT22	<---	INFT	1.00				0.84
INFT21	<---	INFT	0.96	0.04	25.50	***	0.80
INFT20	<---	INFT	1.01	0.05	20.15	***	0.89
INFT19	<---	INFT	0.83	0.05	18.21	***	0.79

S.E.= Estimaciones estandarizadas; C.R.= Ratio crítico; P=Probabilidad o p-valor; ***=es significativamente diferente de cero al nivel 0,001 (dos colas).

Por lo tanto, el modelo teórico de la cuarta hipótesis específica se puede corroborar con los índices de bondad de ajuste en el cuadro 30. Al respecto, el modelo SEM ajustado, mostró mejores índices de bondad de ajuste que el inicial, tal es el caso del Chi-cuadrado igual a 1509.61, quien está por debajo del Chi-cuadrado inicial, el CMIN/DF igual a 3.16, quien apenas se ubica el umbral establecido (CMIN/DF=3), un TLI cercano a 1 de 0.90, seguido por un CFI igual a 0.90 y un RMSEA =0.07, el cual permite indicar que es un modelo adecuado y corrobora parcialmente cuarta hipótesis específica.

Cuadro 30

Comparación de índices de bondad de ajuste del modelo inicial con el modelo ajustado

Modelos	CMIN	DF	CMIN/DF	NP	TLI	CFI	RMSEA
Modelo inicial	1853.39	487	3.81	.000	0.84	0.86	0.08
Modelo ajustado	1509.61	478	3.16	.000	0.9	0.9	0.07

CMIN=Chi-cuadrado; DF=Grados de libertad; CMIN/df=Chi-cuadrado/grados de libertad; NP=Nivel de Probabilidad; TLI=Coeficiente Tucker-Lewis; CFI=Índice de ajuste comparativo; RMSEA=Error Medio Cuadrático de Aproximación.

4.4. Discusión de resultados

En este apartado se discuten los principales resultados encontrados, sobre cómo influyen los conflictos laborales familiares en el capital humano y en el desempeño laboral del personal administrativo, académico y operativo de la Universidad Peruana Unión.

En primer lugar, se pudo comprobar que los conflictos laborales-familiares influyen significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores. Es decir, los conflictos laborales familiares afectan de manera positiva y negativa al capital humano. Esto se puede contrastar con Turunç & Çelik (2010), quienes encontraron evidencias que el

apoyo organizativo tiene un efecto significativo sobre el conflicto trabajo-familia, el conflicto familia-trabajo, como también en la intención de rotación. En consecuencia Moreno et al. (2016) afirma que son las mujeres ejecutivas las que están expuestas a diferentes generadores de conflicto, de contexto laboral y familiar, por esta razón es importante identificar a tiempo estos generadores. En esa misma línea Li et al. (2017) encontraron que su relación del conflicto trabajo familia calificado por el empleado y el supervisor variaba según el género, es decir la relación entre el empleado y supervisor fue más fuerte para los hombres cuando se consideró el conflicto, en tanto, la relación de calificación fue más fuerte para las mujeres cuando se consideró el conflicto entre la familia y el trabajo, en efecto estas se relacionaron negativamente con el desempeño laboral pero es mediado por el género del empleado. Sin embargo, Babic et al. (2019) manifiestan que es importante comprender los mecanismos con el que el entorno laboral influye en los conflictos entre laborales y familiares, por lo que se debe empezar por gestionar eficazmente los recursos humanos de la organización.

En el cumplimiento de la primera hipótesis también se encontró que los conflictos laborales familiares influyen en el desempeño laboral individual de los colaboradores unionistas. Frente a esta importante evidencia, se puede corroborar con los resultados de Orbegoso & Vela (2019) donde mencionan que los conflicto laboral familiar y el desempeño laboral tienen una relación baja positiva, por lo que se infiere que los conflictos laborales familiares, no están al desempeño laboral, por lo que existen otros factores que están interviniendo. En tal sentido, Lim et al. (2012) mencionaron que muchos estudios indicaron que el enriquecimiento entre el trabajo y la familia y los conflictos influyen en el desempeño laboral de manera positiva y/o negativa. El estudio también evidenció que el enriquecimiento entre el trabajo y la familia influye en la satisfacción con la vida y el desempeño laboral, en tanto la escala de conflicto entre el trabajo y la familia no lo era, por lo que sugieren establecer estrategias para mejorar el bienestar de los colaboradores. Por su parte, De Clercq et al. (2020) revelan que los conflictos entre el trabajo y la familia reducen el desempeño laboral, y la razón principal

es que los empleados se comprometen menos con su trabajo y esto puede acarrear un estrés por consecuencias laborales y familiares. Sin embargo, está en los empleadores el mitigar este riesgo asegurándose de que sus colaboradores se sientan satisfechos laboral y profesionalmente.

En segundo lugar, los resultados permiten señalar que la interacción positiva trabajo-familia influye positiva y significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores unionistas. Ese resultado es respaldado por Soomro et al. (2018) quienes encontraron que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y los conflictos entre el trabajo y la familia influyen de manera positiva en el desempeño. Sin embargo, Şahin & Yozgat (2021) mencionan que la relación entre la familia que interfiere con el trabajo y el desempeño contextual y de tareas está mediada por el compromiso laboral. En definitiva, Zhang et al. (2020) revelan que el conflicto entre el trabajo y la familia tiene un efecto positivo en el desempeño creativo sostenible a través de la elaboración del trabajo, y el efecto es más fuerte cuando el capital humano muestra mayor enfoque regulatorio de promoción.

En tercer lugar, los resultados evidenciaron que la interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores. En esto se infiere que la calificación positiva de la interacción positiva familia trabajo es debido a la filosofía adventista que tiene la universidad, de trabajar solamente cinco días a la semana, por lo que los colaboradores tienen mayor tiempo de dedicar a las actividades del hogar, familiares, de amigos, como también lo que permite está más satisfechos y descansados al momento de retornar a sus labores. En esa misma línea Baez & Galdames (2005) encontró que los trabajadores de jornada excepcional tienen un promedio más alto en el conflicto familia trabajo que los trabajadores de jornada ordinaria, diferenciándose principalmente sobre la implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar.

En cuarto lugar, se encontró que interacción negativa trabajo-familia tiene un efecto pequeño no significativo en el capital humano, pero si se encontro que la interacción negativa trabajo-familia si afecta el desempeño laboral de los

colaboradores. Esto se puede corroborar con los resultados descriptivos donde mencionan que nunca, casi nunca y a veces han experimentado un conflicto trabajo-familia, lo cual no está teniendo un efecto negativo en el capital humano, sin embargo, lo poco negativo de los conflictos que experimentan los colaboradores si tiende a afectar su desempeño. Por lo que esta última inferencia se puede corroborar con los resultados de (Wang et al. (2021), quienes encontraron que el conflicto trabajo-familia se relaciona con el agotamiento emocional. Asimismo, Zainal et al. (2020) ya habían evidenciado que la interferencia laboral familiar se correlaciona negativamente con el desempeño laboral del empleado y que es moderada por el apoyo social recibido de los supervisores y miembros de la familia. Por su parte Medina-Garrido et al. (2017) demostró que la existencia y accesibilidad de las políticas trabajo-familia relativas a flexibilidad temporal, permisos largos y el lugar de trabajo no influyen en la mejora del desempeño, pero sí a través del bienestar laboral. Por lo tanto queda evidenciado que el conflicto trabajo-familia afecta el desempeño laboral y la mediación a través del compromiso laboral es aún limitado (Şahin & Yozgat, 2021).

Para Álvarez & Gómez (2011) la sobrecarga del trabajo y de la familia, afecta a las mujeres, generando conflictos trabajo-familia y la causa radica en las malas condiciones laborales y la doble jornada de trabajo, lo cual repercute en las implicaciones psicológicas, como es el caso de la salud, que se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Por su parte, Ismail & Gali (2017) revelaron que la satisfacción con la evaluación del rendimiento se correlacionó negativamente con el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia y es mediado por el estrés laboral. Asimismo, An et al. (2020) revelaron que los conflictos entre el trabajo y la familia y el estrés laboral afectan negativamente al desempeño, además la satisfacción laboral juega un papel moderador en las relaciones entre el conflicto trabajo-familia, el estrés laboral y el desempeño.

Obrenovic et al. (2020) encontraron que el conflicto trabajo-familia influye de manera directa en el desempeño laboral cuando la seguridad y el bienestar psicológicos son mediadores, por lo que es importante comprender el conflicto

a partir de estas variables mediadoras. Empero Wang & Tsai (2014) menciona que el conflicto trabajo-familia tiene un efecto significativo y negativo sobre el rendimiento laboral y es moderado por el apoyo social, además encontraron que el apoyo de los amigos reforzó el efecto negativo del conflicto familia-trabajo en el rendimiento laboral, en cambio el apoyo de los compañeros de trabajo debilitó la relación entre el conflicto trabajo-familia y el rendimiento laboral, por ello es importante fomentar la cultura organizativa a partir de estrategias de recursos humanos que permita al personal a conciliar las responsabilidades laborales y familiares que ayude a reducir el conflicto trabajo-familia.

Finalmente se encontró que el efecto de la interacción negativa familia trabajo es pequeña y no significativa con el capital humano, en tanto existe una influencia con el desempeño laboral individual. Esta evidencia se puede contrastar con los resultados de Wang et al. (2021), quienes encontraron que el cuidado de la organización reduce los efectos negativos del conflicto familia-trabajo en el desempeño laboral, además de que la interferencia familiar laboral se correlaciona negativamente con el desempeño laboral y es moderada por el apoyo social recibido de los supervisores y miembros de la familia (Zainal et al., 2020). Asimismo, se ha encontrado que el conflicto familia-trabajo, el agotamiento emocional y la búsqueda de sentido de la vida, predicen a nivel diario el afecto negativo de los trabajadores en turnos nocturnos (Carmona, 2014). Por su parte, Ongaki (2019) encontró que las opciones de trabajo flexibles y de teletrabajo tienen significancia para atenuar los conflicto familia-trabajo, sin embargo, el usar solo una de estas opciones es insignificante para los empleados. Finalmente los resultados se corroboran con los de Zainal et al. (2020) quienes encontraron que la interferencia laboral familiar y la interferencia familiar laboral se relacionan negativamente con el desempeño laboral, y es moderado por el apoyo social de parte de sus jefes y miembros de la familia.

Cabe señalar que los resultados también arrojaron que el capital humano no tiene un efecto significativo en el desempeño laboral individual de los colaboradores unionistas. Estos resultados concuerdan con los de Ibarra-

Cisneros & Hernández-Perlino (2019) quienes mencionan que el capital humano y el desempeño no presentan asociación alguna, en cambio Reyes (2018) manifiesta que las organizaciones ponen total énfasis en el capital humano y lo enriquecen con mejorar sus las habilidades de trabajo en equipo, al respecto, los resultados de esta investigación revelaron estar de acuerdo con las experiencia y habilidades de los colaboradores, sin embargo la motivación, desempeño y permanencia estuvieron parciamente entre indiferente y de acuerdo, en cambio el desempeño de la tarea y contextual fue positivo, dando a conocer la buena práctica en sus desempeños realizados.

En tanto existe evidencia empírica en otros estudios que el capital humano y el desempeño están relacionados, como por ejemplo el estudio de Huang et al. (2021) donde la educación y la experiencia laboral, dimensiones del capital humano afectan el desempeño laboral. Asimismo, Imran & Atiya (2020) revelan que el sistema de trabajo de alto rendimiento y el capital humano afectan positiva y significativamente el desempeño laboral, sin embargo los autores señalan que es oportuno identificar los factores que fortalecen esta relación. Por su parte, Chang & Chen (2011) menciona que estas variables antes mencionada suelen estar mediadas por el compromiso afectivo y el capital humano. No obstante, Harini et al. (2020) manifiesta que una de las dimensiones de capital humano denominada motivación influye en el desempeño, y por consiguiente el estrés laboral le afecta negativamente, por lo tanto es necesario establecer estrategias de gestión de recursos humanos.

Por su parte, Esfahani et al. (2018) indican que el capital humano siendo uno de los tres tipos de capital intelectual tiene una relación fuerte con la productividad y el desempeño laboral, por lo que conduce a la mejora de los mismos, así también, Terán (2019) concluye que la gestión del capital humano se relaciona con el desempeño laboral, en efecto Diaz (2019) enfatiza que el capital humano no solo se relaciona sino que tiende a influir significativamente en el desempeño laboral. Por lo tanto, el capital humano es un factor importante para mejorar el éxito profesional de los individuos, por lo que se debe invertir en capital humano y en los procesos de selección del personal (Choudhury & Jones, 2013).

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES

En presente estudio empírico se desarrolló en un contexto laboral universitario, centrándose en los tres campus de la Universidad Peruana Unión. Estudio que contó con el respaldo de las autoridades de dicha casa superior de estudios. Cuyos resultados descriptivos y explicativos permitieron llegar a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Descriptivamente los conflictos laborales familiares en la institución son positivos, sin embargo, la mayoría de los colaboradores administrativos, académicos y operativos, a veces han experimentado interferencia del trabajo en la familia, además, a veces, casi nunca y nunca ha interferido la familia en el trabajo.

La percepción que tuvieron los colaboradores sobre el capital humano en general es parcializada. Se destacó el conocimiento de la experiencia y habilidades de los colaboradores con los que cuenta esta casa superior de estudios. No obstante, se debe poner total énfasis en la motivación y desempeño profesional, como también en la permanencia del personal de los tres campus.

Se concluye que la gran parte de los colaboradores de los tres campus tienen buenos desempeños a nivel de tarea y contextual, sin embargo, este último tiende estar parcializado, en cambio el colaborador es sumamente responsable con las funciones encomendadas debido a que nunca y casi nunca ha tenido un comportamiento laboral contraproducente, siendo este de gran beneficio para la universidad en el logro del cumplimiento de objetivos institucionales.

El modelamiento de las ecuaciones estructurales ha permitido corroborar las hipótesis teóricas planteadas, en la que se destacan las siguientes conclusiones:

En primer lugar, se concluye que los conflictos laborales familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral. Esta influencia puede ser negativa o positiva, es positiva cuando recibe apoyo organizativo, permanecen los colaboradores satisfechos con la vida y el desempeño laboral que permiten evitar la rotación del personal, estrés y un deficiente desempeño laboral individual. Sin embargo, son las mujeres las que están mayormente expuestas a conflictos de trabajo familia, por lo que se debe establecer estrategias de bienestar y buscar un punto de equilibrio entre estos dos escenarios, además de gestionar eficazmente los recursos humanos en la universidad. Por otro lado, se encontró un pequeño efecto entre el capital humano y desempeño laboral individual pero no es significativo, por lo que existe evidencia empírica que avalan esta conclusión (Ibarra-Cisneros & Hernández-Perlines, 2019; Reyes, 2018), como también existen evidencias que el capital humano si influye en el desempeño laboral (J. V. Diaz, 2019; Esfahani et al., 2018; Harini et al., 2020; Huang et al., 2021; Imran & Atiya, 2020), sin embargo, dependerá de los factores del capital humano como la motivación de tener un efecto sobre el desempeño laboral individual, así como otras variables que pueden estar interviniendo en esta, por lo que queda abierto a futuros estudios.

En segundo lugar, se concluye que la interacción positiva trabajo familia influyó de forma efectiva en el capital humano y desempeño laboral individual del personal unionista, esto es positivo debido a que el personal trata de equilibrar entre lo laboral y su vida personal respecto a los conflictos trabajo familia, lo cual repercute positivamente en el desempeño, empero el desempeño contextual y de tarea está siendo mediado por el compromiso laboral que tienen los colaboradores unionistas con la organización. Sin embargo, enfatizo que es el personal administrativo y estratégico quienes deben establecer estrategias para seguir regulando los conflictos trabajo familia en su capital humano.

En tercer lugar, se concluye que la interacción positiva familia trabajo influye de forma positiva en el capital humano y desempeño laboral individual, esta influencia se debe a que el personal solo labora cinco días a la semana, lo que les facilita pasar más tiempo con sus seres queridos, permitiéndoles tener

un mejor bienestar psicológico, estar satisfechos con su familia y regresar comprometidos y descansados a sus actividades laborales.

En cuarto lugar, se concluye que la interacción negativa trabajo familia tiene un efecto no significativo en el personal, pero si afecta negativamente en el desempeño laboral individual. No está afectando de forma significativa al capital humano debido a que la universidad busca equilibrar la vida laboral y familiar, sin embargo, lo poco que le afecta al desempeño laboral individual puede acarrear en el retraso del logro de los objetivos institucionales. Este efecto negativo puede ser debido al agotamiento emocional, la sobrecarga del trabajo, malas condiciones laborales, estrés laboral y la doble jornada de trabajo que afectan su estado de ánimo y cansancio físico, sin embargo, se puede suponer que este efecto negativo está siendo moderado por el compromiso laboral, el apoyo social de los jefes inmediatos, la familia y el bienestar laboral.

Finalmente, se concluye que el efecto de la interacción negativa familia trabajo es pequeña en el capital humano por lo que no es significativa, sin embargo, la interacción negativa familia trabajo si está afectando significativamente el desempeño laboral individual, esto debido a que los colaboradores cuentan con un solo tipo de contrato laboral, por lo que este podría ser moderado por horarios de trabajo flexible, el teletrabajo, el apoyo social de sus superiores y miembros de la familia que podrán reducir los conflictos familia-trabajo.

5.2. Recomendaciones

Bajo los resultados descriptivos y explicativos que en su mayoría son positivos, se recomienda al Programa de Consejería Psicológica de Bienestar Universitario y Dirección del Talento Humano de la UPeU, establecer más estrategias centradas en temas relacionadas al conflicto familiar y el trabajo, con el propósito de reducir los conflictos negativos generados del trabajo familia.

Si bien es cierto, se ha encontrado un conocimiento destacado de la experiencia y las habilidades que cuenta el capital humano unionista, sin

embargo, se recomienda al Área de Dirección del Talento Humano establecer una serie de iniciativas relacionadas a la motivación y desempeño del personal, así como iniciativas enteramente relacionadas al capital humano.

Dado que no se encontró un efecto entre los constructos capital humano y desempeño, abre la posibilidad que otras variables pueden estar interviniendo en su efecto, por lo que se sugiere que para futuros estudios se plantee la relación del capital humano y desempeño con otras variables, así como evaluar las variables intervinientes que pueden reducir o incrementar su efecto positivo o negativo. Algunas variables con las que se pueden sugerir serían, rotación del personal, calidad de vida del personal, liderazgo, tiempo de servicio, entre otras.

Se recomienda seguir estudiando estos constructos de forma conjunta, ya que no se encontró en la literatura científica estudios que relacionan las tres variables, por lo que el presente estudio sería uno de los estudios pioneros en abordar estas variables juntas. Asimismo, se sugiere su estudio desde otro enfoque de investigación y conocer nuevos resultados sobre el tema abordado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abiétar, M., Ros-Garrido, A., & Marhuenda, F. (2018). Profesionales de apoyo a la inserción: formación y acompañamiento en empresas de inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 155. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.94.12698>
- Alama, E. M., Navas, J. E., & Martín de Castro, G. (2008). *Capital intelectual y resultados empresariales en las empresas de servicios profesionales de España* [Universidad Complutense de Madrid]. <http://eprints.ucm.es/8709/1/T30356.pdf>
- Alaminos, A., Francés, F. J., Penalva, C., & Santacreu, Ó. A. (2015). *Introducción a los Modelos Estructurales en Investigación Social* (1st ed.). PYDLOS ediciones.
- Albán, M. L. (2019). *Transiciones de rol y el equilibrio trabajo-vida familiar:*

análisis del efecto moderador de las preferencias de integración y segmentación [CENTRUPUCP].

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/14884>

Alfaro, R., & Cruz, O. (2010). Teoría del conflicto social y posmodernidad. *Revista de Ciencias Sociales*, II–III(128–129), 63–70.

<http://www.redalyc.org/pdf/153/15319334005.pdf>

Aliaga, S., Barrenechea, J. L., Carbajal, K. E., & Vivanco, W. (2017). *Balance entre la vida familiar y laboral: una mirada desde la percepción de los jefes* [Pontificia Universidad Católica del Perú].

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9600>

Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89–106.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007

An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of Work–Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>

Apaza, R. L. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del colegio Unión, Lurigacho, Lima, 2016*.

[Universidad Peruana Unión].

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1139>

Arbuckle, J. L. (2016). *IBM SPSS Amos 24 User's Guide*. Amos Development Corporation.

<https://www-01.ibm.com/support/docview.wss?uid=swg24041666>

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.

<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Baas, M. I., Barceló, M. G., & Herrera, G. R. de F. (2010). *Metodología de la*

investigación (1st ed.). Editorial San Marcos, E.I.R.L.

- Babic, A., Stinglhamber, F., Barbier, M., & Hansez, I. (2019). Work environment and work-to-family conflict: examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management & Organization*, 1–24. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.40>
- Baez, X., & Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. *Revista de Psicología*, XIV(1), 113–123. <http://www.redalyc.org/pdf/264/26414109.pdf>
- Barrantes, M. M. (2018). *Incidencia del capital humano en los márgenes de rendimiento de las empresas comercializadoras de vehículos. Lambayeque, 2017*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (1st ed.). National Bureau of Economic Research.
- Benítez, M., Medina, F. J., & Munduate, L. (2011). El estudio del conflicto en los equipos de trabajo: una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. *Papeles Del Psicólogo*, 32(1), 69–81. <http://www.redalyc.org/pdf/778/77817210008.pdf>
- Bernat, A., & Caso, C. (2010). Metodología de desarrollo de un procedimiento para la resolución de conflictos y acoso psicológico laboral. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 56(219), 124–131.
- Biedma, J. M., & Medina, J. A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo. *Intangible Capital*, 10(3), 448–466. <https://doi.org/10.3926/ic.506>
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41–60. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00053>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). Jossey-

Bass.

- Brooking, A. (1996). *Intellectual capital. Core asset for the third millennium Enterprise* (1st ed.). International Thomson Business Press.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Bueno, E., Del Real, H., & Otros. (2011). Modelo Intellectus: Medición y Gestión del capital Intelectual. *IADE*, 1–79. https://www.academia.edu/7807104/Modelo_Intellectus_Medición_y_Gestión_del_Capital_Intelectual
- Burton, J. (1990). *Conflict: Human Needs Theory* (J. Burton (ed.)). Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-21000-8>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.935842>
- Cabrera, M. K., & Olivares Mesa, A. (2012). La influencia de los recursos de capital humano, social y financiero sobre la velocidad del proceso exportador de las empresas familiares. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 21(4), 306–315. <https://doi.org/10.1016/j.redde.2012.07.003>
- Caicedo, E. (2015). *La resolución de conflictos laborales: Un verdadero desafío para el área de talento humano en las empresas* [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6397#?>
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J.-M. S., & Carrasco-González, A.-M. (2011). Work–Family and Family–Work Conflict: Does Intrinsic–Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction? *The Journal of Psychology*, 145(5), 435–461. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.584082>
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. M. S., & Aguilar-Luzón, M. del C. (2012). Gender and work-family conflict: Testing the rational model and

the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47(2), 118–132. <https://doi.org/10.1080/00207594.2011.595414>

- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1, 2nd ed.* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). *A theory of performance* (S. Schmitt & Borman (eds.)).
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Canavos, G. C. (1998). *Probabilidad y Estadística. Aplicaciones y Métodos*. McGraw-Hill Interamericana.
- Carmona, I. (2014). *Agresión laboral y conflicto familia-trabajo: efecto en el bienestar emocional desde la perspectiva de género* [Universidad Autónoma de Madrid]. <http://hdl.handle.net/10486/663579>
- Catena, A., Ramos, M. M., & Trujillo, H. M. (2003). *Análisis multivariado. Un manual para investigadores*. Biblioteca Nueva.
- Ccorihuamán, Y. (2018). *Manejo de conflictos y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María de Chicmo, provincia de Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Chahal, H., & Bakshi, P. (2016). Measurement of Intellectual Capital in the Indian Banking Sector. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 41(1), 61–73. <https://doi.org/10.1177/0256090916629253>
- Chang, P.-C., & Chen, S.-J. (2011). Crossing the level of employee's performance: HPWS, affective commitment, human capital, and employee job performance in professional service organizations. *The*

International Journal of Human Resource Management, 22(4), 883–901.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555130>

Choudhury, A., & Jones, J. (2013). Effect of job level on the performance of human capital attainment: An exploratory analysis. *Electronic Business Journal*, 12(12), 889–903. <https://electronic-businessjournal.com/images/2013/12/4.pdf>

Condori, D. C. (2020). *Análisis del desempeño laboral del capital humano e incidencia en la gestión financiera de la gerencia de transportes y seguridad vial de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2017* [Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14532>

Cordeiro, A. L. A. O., Fernandes, J. D., Mauricio, M. D. A. L. L. D., Silva, R. M. de O., Barros, C. S. M. A. de, & Romano, C. M. C. (2017). Human capital in the nursing management of hospitals. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 51(e03232), 1–6. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2016030203232>

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Cruz, F. L., Ley, J. E., Necochea, I., & Ocampo, S. J. (2013). *Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/123456789/4613>

Cruzado, L. Y., & Alomia, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31–36. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>

Cuentas, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>

Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 1, 186–199. <http://www.revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/download/2884/27>

- Cutipa, A. (2018). *La auditoría del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores del per instituto de manejo de agua y medio ambiente año 2015*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65(1), 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & Lebreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1), 295–325. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Butt, A. A. (2020). Experiencing conflict, feeling satisfied, being engaged: Limiting the detrimental effects of work–family conflict on job performance. *Journal of Management & Organization*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2020.18>
- Diaz, J. V. (2019). *Desarrollo del capital humano y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos no docentes en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016* [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/943>
- Diaz, R. M. (2000). *Desempeño laboral y motivación interacción con el síndrome de desgaste profesional entre odontólogos de Jurisdicciones sanitarias de los servicios de Salud Pública del Distrito Federal* [Universidad Nacional Autónoma de México]. bit.ly/desempeñoymotivación
- Edvinson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual Capital: realizing y Company's True Value by finding its Hidden Brainpower*. Harper Collins Publishing.
- Esfahani, A. A., MalekPour, K., Tadayon, A. H., & Farajzadeh, M. A. (2018). The relationship between intellectual capital with human resource

productivity and job performance from the viewpoint of the military hospital staff. *Journal of Military Medicine*, 20(6), 674–684.
<http://militarymedj.ir/article-1-1973-en.pdf>

Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753–777.
<https://doi.org/10.1002/job.219>

Fuquen, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, 1(enero-diciembre), 265–278.
<http://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>

Galtung, J. (1980). The Basic Needs Approach. In K. Lederer, D. Antal, & J. Galtung (Eds.), *Human needs: a contribution to the current debate; [conference “Goals, Desirability, and Chances for Implementation of Need-oriented environmental Planning” held at Berlin, May 27-29, 1978]* (pp. 55–125). Workshop on Needs.

García, G. C. (2015). *Liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales, institución educativa “César Vallejo”, Iquitos - 2015* [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/4208>

García, J. R. (2017). *Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las pymes – Lima Metropolitana* [Universidad Nacional Mayor de San Marco].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5883/Garcia_bj.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Geraldo, L. A., Soria, J. J., Rosello, M. J., & Buendía, K. M. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new

- questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319–339.
<https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Ghozali, I. (2006). *Structural equation modeling. Metode alternative dengan partial least squares*. Diponegoro University Publishing Agency.
- Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de La CEPAL*, 2005(86), 103–122.
<https://doi.org/10.18356/016b6971-es>
- Gómez-Betancourt, G., Betancourt Ramírez, J. B., & López Vergara, M. P. (2013). Factors influencing emotional intelligence of the family business members. *Entramado*, 9(1), 12–25.
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2018). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1–24.
<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Guevara, J. D. (2018). La gestión del capital intelectual y éxito en los planes estratégicos de las organizaciones. *Folletos Gerenciales*, 22(4), 255–264.
<https://folletosgerenciales.mes.gob.cu/index.php/folletosgerenciales/artic le/view/187>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2007). *Análisis multivariante* (A. Otero (ed.); 5th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hambleton, R. K. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological*

- Assessment*, 10(3), 229–244.
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F., & Spielberger, C. D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Harini, S., Maulana, L. H., Sudarijati, & Juniarti, D. (2020). Performance, job stress and human capital motivation: A study on employee perspective. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 2295–2300. <http://repository.unida.ac.id/id/eprint/740>
- Hernández, E. I. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño de los supervisores de industrias citricolas de Montemorelos* [Universidad de Montemorelos Facultad]. <https://bit.ly/inteligenciaemocionalydesemepñolaboral>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Interamericana Editores (ed.); 6th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Huang, S. (Sam), Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 490–512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>
- Ibarra-Cisneros, M. A., & Hernández-Perlines, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. *Innovar*, 29(71), 79–96. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397>
- Imran, R., & Atiya, T. M. S. (2020). The role of high-performance work system and human capital in enhancing job performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(3), 195–206. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-09-2019-0074>
- Ismail, H. N., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work–family conflict and job stress. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 356–372. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.15>

- Jiménez-Rodríguez, L. (2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. *Mundo FESC*, 15(1), 83–89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6638704>
- Jordão, R. V. D., Melo, V. L. T., Pereira, F. C. M., Carvalho, R. B. de, Jordão, R. V. D., Melo, V. L. T., Pereira, F. C. M., Carvalho, R. B. de, Vinícius, R., Jordão, D., Luiz, V., Melo, T., Cesar, F., Pereira, M., Baroni de Carvalho, R., Teixeira Melo, V. L., Mafra Pereira, F. C., Baroni de Carvalho, R., Jordão, R. V. D., ... Carvalho, R. B. de. (2017). Intellectual capital in mergers and acquisitions: a case study in a world-class financial institution. *Revista de Administração*, 52(3), 268–284. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2017.05.007>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. In *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Keith, T. Z. (2015). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (2nd ed.). Routledge.
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., Stang, P., Ustun, T. B., & Wang, P. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 156–174. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000052967.43131.51>
- Kim, S., & Hollensbe, E. (2017). When work comes home: technology-related pressure and home support. *Human Resource Development International*, 21(2), 91–106. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1366177>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire instruction manual*. TNO Innovation for Life – VU University Medical Center.

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014a). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014b). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198–215.

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90147-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90147-2)

- Leyva, O., & Olague, J. T. (2014). Modelo de ecuaciones estructurales por el método de mínimos cuadrados parciales (partial least squares-PLS). In *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales* (pp. 479–497). Tirant Humanidades.
- Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, *70*(1), 119–145. <https://doi.org/10.1177/0018726716645660>
- Lim, D. H., Song, J. H., & Choi, M. (2012). Work–family interface: Effect of enrichment and conflict on job performance of Korean workers. *Journal of Management & Organization*, *18*(3), 383–397. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.3.383>
- Lobato, M. E. (2013). *Influencia de los conflictos laborales en el clima organizacional del Hospital I Pacasmayo 2013* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/4208>
- Loli, E. J. (2015). *Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la region Lima provincias* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/574#?>
- López, S. A., Chambel, M. J., Muñoz, F., & Silva, B. (2018). The Role of Perceived Organizational Support in Job Insecurity and Performance. *Revista de Administração de Empresas*, *58*(4), 393–404. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020180405>
- Magallanes, F. de M., Oquendo, M. P., & Munaico, W. F. (2018). *Gestión del capital humano y su relación con el desempeño laboral del colaborador de hipermercados Tottus- Chincha 2017*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
- Manderson, J., Martin, A., Mîndrilă, D., Monrad, D. M., Rugutt, J., Şeker, H., Sheehan, L., Sundararajan, B., Sundararajan, M., Teo, T., Tsai, L. T., Velayutham, S., Vrijnsen-de Corte, M., & Yang, C.-C. (2013). *Application*

of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice (7th ed.). Sense Publishers.

- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways.” *International Journal of Human Resource Management*, 29(16), 2399–2430. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>
- Manzano, A., & Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación. Cuaderno técnico 4* (Cuaderno t). Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (Ceneval).
- Martín de castro, G., Alama, E. M., Navas, J. E., & López, P. (2009). El papel del capital intelectual en la innovación tecnológica. Un aplicación a las empresas de servicios profesionales de España. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 12(40), 83–109. [https://doi.org/10.1016/S1138-5758\(09\)70043-X](https://doi.org/10.1016/S1138-5758(09)70043-X)
- Martínez-Pérez, M. D., & Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «Conflicto Familia-Trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connoly (1983). *Revista de Psicología Social*, 16(1), 43–57. <https://doi.org/10.1174/021347401317351198>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/arla-08-2015-0202>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (p. 5/ 33). Psychology Press.
- Mincer, J. A. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. <http://www.jstor.org/stable/1827422>
- Mincer, J. A. (1974). The Human Capital Earnings Function. In *Schooling*,

Experience, and Earnings (1st ed., pp. 83–96). National Bureau of Economic Research.

- Morales, O. (2016). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Alas Peruanas, Andahuaylas* [Repositorio de Tesis - UNMSM]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5061>
- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, *21*(2), 331–337. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>
- Moreno, E. N., Quispe, J., Velarde, B., & Velásquez, C. A. (2016). *Conflictos en la vida laboral y familiar de la mujer ejecutiva en Lima Metropolitana* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7651>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. In *Human Performance* (Vol. 10, Issue 2, pp. 71–83).
- Muñiz, J., & Bartram, D. (2007). Improving International Tests and Testing. *European Psychologist*, *12*(3), 206–219. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.3.206>
- Niño, V. M. (2011). *Metología de la Investigación: Diseño y ejecución* (1st ed.). Ediciones de la U.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, *11*(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Ongaki, J. (2019). An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management*, *23*(2), 169–187. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0025>

- Orbegoso, F. C. L., & Vela, S. T. (2019). *Conflictos laborales – familiares y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital I Juanjuí EsSalud, 2019* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2225>
- Parsons, T. (1937). *The structure of social action*. Free Press.
- Parsons, T., Bales, R., & Shils, E. A. (1970). *Apuntes sobre la teoría de la acción*. (M. R. Viganó (ed.)). Amorrortu.
- Pérez Pérez, M., Vela Jiménez, M. J., Abella Garcés, S., & Martínez Sánchez, Á. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, 45(1), 16–33.
- Pérez, V., Palací, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193–210. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>
- Poelmans, S. (2003). The multi-level “fit” model of work and family. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 267–274. <https://doi.org/10.1177/14705958030003003001>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Reyes, N. S. (2018). *Contribución del capital intelectual en los indicadores de desempeño financiero de las compañías de servicios profesionales de auditoría financiera en Colombia* [Universidad del Rosario]. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18490>
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por

- funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, XVI(18), 203–215.
<http://www.redalyc.org/pdf/3873/387334690013.pdf>
- Rojas, C., & Zamudio, G. R. (2019). *Valoración del capital humano en términos cuantitativos* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)].
<http://hdl.handle.net/10757/628076>
- Rojas, E. (2018). *Clima organizacional y capital humano en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, Gestión 2017* [Universidad Peruana Unión].
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1450>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Ruiz, C., Jocelyne, K., Silva, V., Neif, G., Vanga, A., & María, G. (2008). Ética empresarial y desempeño laboral en empresas de alta tecnología (HTE). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 417–441.
- Ruiz, J. (2007). El conflicto en las empresas familiares: Naturaleza, causas, tipologías y estrategias de solución. In *Lupa Empresarial* (Vol. 0, Issue 17, p. 49).
<http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/74/142>
- Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Sección Monográfica: Modelos de ecuaciones estructurales. *Sección Monográfica*, 31(1), 34–45.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1794.pdf>
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 59, 419–450.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093716>
- Şahin, S., & Yozgat, U. (2021). Work–family conflict and job performance: mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management & Organization*, 1–20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
- Salazar, A., & Paravic, T. (2005). Desempeño laboral y climaterio en

- trabajadoras de instituciones públicas. *Revista Medica de Chile*, 133(3), 315–322. <https://kopernio.com/viewer?doi=10.4067/s0034-98872005000300007&route=6>
- Saldaña, C. I., & Cornejo, F. P. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. [Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/738>
- Sanz-Vergel, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio de conflicto trabajo-familia y recuperación del estrés. *Med Segur Trab*, 57(suplemento 1), 115–126. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge.
- Sen, A. (1998). Human capital and human capacity. *Cuadernos de economía (Santafé de Bogotá)*, 17(29), 67–72. <http://bit.ly/2J6POIX>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2008). Job Performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (1st ed., Vol. 1, pp. 427–447). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200455>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Stewart, T., & Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Performance Improvement*, 37(7), 56–59. <https://doi.org/10.1002/pfi.4140370713>
- Terán, C. M. (2019). *Gestión del capital humano y su incidencia en el*

desempeño laboral en la empresa hermes transportes blindados s.a. sucursal Cajamarca 2015 [Universidad Nacional de Cajamarca].
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3502>

Torres, Y. N. (2016). *Conflicto laboral y desempeño de los trabajadores de las MYPES familiares del sector calzado del distrito El Porvenir 2016*. [Universidad César Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/459>

Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organizational relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089–1121. <https://doi.org/10.2307/256928>

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.

Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341–358.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004>

Uthoff, A. (1981). Otra mirada al modelo de capital humano. Gran Santiago, 1961 – 1978. *Estudios de Economía*, 8(1), 1–40.
<https://estudiosdeeconomia.uchile.cl/index.php/EDE/article/view/40477>

Valbuena, M., Morillo, R., Montiel, M., & Hernández, J. (2012). Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales. *Multiciencias*, 12(Extraordinario), 270–276.
<http://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/19163#?>

Vargas, S. L., & Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149–176.

<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

- Venegas, T. R. (2019). *Modelo de competencias pedagógicas basadas en el capital humano para mejorar el desempeño de los docentes de la I.E. N° 10823 “José Leonardo Ortiz” – 2017* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8231>
- Villalba, R., & Torres, H. D. (2019). Retos del capital humano de las pymes de Bogotá y su impacto en la innovación y competitividad. *Rev. Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de La Información*, 6(11), 85–90.
- Wang, I.-A., Tsai, H.-Y., Lee, M.-H., & Ko, R.-C. (2021). The effect of work–family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: the cross-level moderating effects of organizational reward and caring. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 3112–3133. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651373>
- Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*, 22(3), 200–207. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000040>
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540–555. <https://doi.org/10.2307/256941>
- Westland, J. C. (2019). *Structural Equation Models: From Paths to Networks* (2nd ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-12508-0>
- Yasin, N. A., Ridjal, S., Jufri, M., & Anshari. (2019). Human capital and entrepreneurship and their impact on the productivity of traditional craftsmen. *Espacios*, 40(4).
- Zainal, N., Zawawi, D., Aziz, Y. A., & Ali, M. H. (2020). Work-family conflict and job performance: Moderating effect of social support among employees in malaysian service sector. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 79–95.

Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work–Family Conflict on Sustainable Creative Performance: Job Crafting as a Mediator. *Sustainability*, 12(19), 8004. <https://doi.org/10.3390/su12198004>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE LOS CONFLICTOS LABORALES-FAMILIARES EN EL CAPITAL HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.

Estimado colaborador: mi nombre es Luis Alberto Geraldo Campos, estudiante del Programa de Maestría en Administración con Mención en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El presente cuestionario tiene como finalidad analizar los conflictos laborales-familiares, el capital humano y desempeño laboral en el personal Administrativo y Académico de la Universidad Peruana Unión.

Su participación es totalmente voluntaria y la información tiene carácter anónimo. Será de mucha importancia recabar estos datos para beneficio y toma de decisiones de la UPeU. Para cualquier duda o consulta puede escribirme a luis.geraldo@unmsm.edu.pe.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Agradezco leer detenidamente y con atención e indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando en esta casa Superior de Estudios. Luego selecciones o marque con una (x) la alternativa que mejor describa su opinión:

DATOS GENERALES

1. Edad		
a. 20 – 30	4. Grado de instrucción	a. Secundaria
b. 31 - 40		b. Carrera Técnica
c. 41 - 50		c. Egresado
d. 51 - 60		d. Titulado
e. 61 - 65		e. Posgrado
2. Género	5. Área de desempeño	a. Académica
a. Masculino		b. Administrativa
b. Femenino		c. Operativa
3. Estado civil	6. Tiempo laborando en la UPeU	
a. Soltero (a)	
b. Casado (a)		
c. Viudo (a)		
d. Divorciado (a)		

CONFLICTOS LABORALES-FAMILIARES (SWING)

A continuación, se presentan las preguntas sobre "Conflictos laborales-familiares" (CL-F). Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Conflictos laborales-familiares				
	1	2	3	4	5
Interacción positiva trabajo-familia (IPTF)					
01	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja, familia o amigos.				
02	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
03	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
04	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.				
05	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja /familia/ amigo gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
Interacción positiva familia-trabajo (IPFT)					
06	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
07	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
08	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
09	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.				
10	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				
Interacción negativa trabajo-familia (INTF)					
11	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
12	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
13	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
14	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
15	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
16	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
17	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
18	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
Interacción negativa familia-trabajo (INFT)					
19	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
20	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
21	Los problemas con tu pareja /familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
22	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				

CAPITAL HUMANO (CH)

Preguntas sobre Capital Humano (CH). Marque con una "X" según la escala siguiente: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente no sabe, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Capital humano (CH)	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	Experiencia y habilidades (EYH)					
01	Nuestros colaboradores destacan por sus habilidades para desempeñar con éxito su trabajo.					
02	Nuestros colaboradores son creativos y brillantes.					
03	Nuestros colaboradores desarrollan nuevas ideas y conocimiento.					
04	Los problemas resultan fáciles de resolver porque nuestros colaboradores tienen la habilidad de comprender la consecuencia de sus acciones.					
05	Nuestros colaboradores tienen la experiencia necesaria para desempeñar su trabajo con éxito.					
06	Nuestros colaboradores son expertos en las funciones que desempeñan.					
	Motivación y desarrollo profesional (MDP)					
07	Nuestros colaboradores provienen de los mejores centros de enseñanza superior del país y del extranjero.					
08	Nuestros colaboradores tienen la titulación necesaria para realizar su trabajo con eficacia.					
09	Un porcentaje importante de colaboradores tiene acceso a planes de incentivo en la universidad.					
10	Un porcentaje importante de puestos han sido cubiertos por medio de la promoción interna.					
11	Nuestros colaboradores tienen un alto grado de satisfacción.					
	Permanencia (PER)					
12	El tiempo de permanencia de nuestros colaboradores en la universidad está por encima de la media del sector.					
13	El índice de rotación de los colaboradores en nuestra universidad está por debajo de la competencia.					

DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL (DLI)

Preguntas sobre Desempeño Laboral Individual (DLI). Marque con una "X" según la escala adaptado: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

N°	Desempeño de la tarea (DT)	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
03	He sido capaz de establecer prioridades.					
04	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
05	He gestionado bien mi tiempo.					
	Desempeño contextual (DC)					
06	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
07	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
08	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
09	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11	He asumido responsabilidades adicionales.					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
	Comportamientos contraproducentes (CC)					
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15	He empeorado los problemas del trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 2. Validación de instrumentos Juez 1

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** VARGAS DÁVILA JOSÉ GERARDO
 1.2 **Cargo e Institución donde labora:** DOCENTE UPG-FCA - UNMSM
 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
 1.4 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
 1.5 **Autor del Instrumento:** Moreno, Sanz, Rodriguez, & Geurts (2009)
 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 21 de Ene. de 21



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 06180977 Teléfono N° 972716210

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: VARGAS DÁVILA JOSÉ GERARDO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UPG-FCA - UNMSM
- 1.3 Título de la investigación: Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el desempeño laboral individual
- 1.5 Autor del Instrumento: Koopmans (2015) Versión español por Ramos-Villagrasa, PJ, Barrada, JR, Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019)
- 1.6 Alumno de: Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

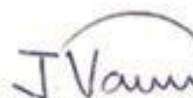
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 21 de Ene. de 21



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 06180977 Teléfono N° 972716210

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** VARGAS DÁVILA JOSÉ GERARDO
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:** DOCENTE UPG-FCA - UNMSM
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Capital Humano adaptado versión peruana
- 1.5 **Autor del Instrumento:** creado por Alama, Navas, & Martín de Castro (2008)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 21 de Ene. de 21



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 06180977 Teléfono N° 972716210

Anexo 3. Validación de instrumentos Juez 2

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**I. DATOS GENERALES:**

1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** TITO HUAMANI, PEDRO LEONARDO

1.2 **Cargo e Institución donde labora:** UNMSM, Docente Principal.

1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima

1.4 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

1.5 **Autor del Instrumento:** Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts (2009)

1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

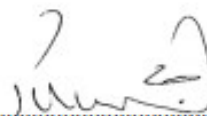
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

86 %

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 24 de Ene. de 21



Firma del Experto Informante.
DNI N°08938236 Teléfono N°963699928

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** TITO HUAMANI, PEDRO LEONARDO
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:** UNMSM, Docente Principal
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el desempeño laboral individual
- 1.5 **Autor del Instrumento:** Koopmans (2015) Versión español por Ramos-Villagrasa, PJ, Barrada, JR, Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

74 %

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 24 de Ene. de 21



 Firma del Experto Informante.

DNI. N°08938236 Teléfono N°963699928

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** TITO HUMANI, PEDRO LEONARDO
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:** UNMSM, Docente Principal
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Capital Humano adaptado versión peruana
- 1.5 **Autor del Instrumento:** creado por Alama, Navas, & Martín de Castro (2008)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Lugar y fecha: Ciudad de Lima, 24 de Ene. de 21



Firma del Experto Informante.

DNI. N°08938236 Teléfono N°963699928

Anexo 4. Validación de instrumentos Juez 3

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dr. OTINIANO CELESTINO, Luis Delfín

1.2 Cargo e Institución donde labora: Rector de la UNID

1.3 Título de la investigación: Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima

1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

1.5 Autor del Instrumento: Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts (2009)

1.6 Alumno de: Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				79%	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					92%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					96%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				78%	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				80%	

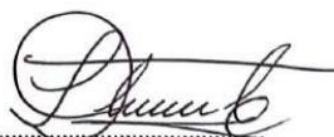
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82.5%

Lugar y fecha: Callao, 31 de Enero de 2021



Firma del Experto Informante.

DNI: 4072191

Celular: 971291602

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del Informante: **Dr. OTINIANO CELESTINO, Luis Delfin**

1.2 Cargo e Institución donde labora: **Rector de la UNID**

1.3 Título de la investigación: **Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima**

1.4 Nombre del instrumento: **Cuestionario para medir el desempeño laboral**

1.5 Autor del Instrumento: **Koopmans (2015) Versión español por Ramos-Villagrasa, PJ, Barrada, JR, Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019)**

1.6 Alumno de: **Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1 CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					98
4 ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					98
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					98
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					98
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					98
8 COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					98
9 METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					98

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98%

Lugar y fecha: Callao, 31 de Enero de 2021



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 04072191

Celular N° 971291602

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** Dr. OTINIANO CELESTINO, Luis Delfin
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:** Rector de la UNID
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Capital Humano adaptado versión peruana
- 1.5 **Autor del Instrumento:** creado por Alama, Navas, & Martín de Castro (2008)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					99
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					99
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					99
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					99
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					99
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					99
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					99
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					99
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					99

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99%

Lugar y fecha: Callao, **31 de Enero de 2021**



Firma del Experto Informante.
DNI N° 04072191
Celular N° 971291602

Anexo 5. Validación de instrumentos Juez 4

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:**
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:**
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)
- 1.5 **Autor del Instrumento:** Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts (2009)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			x		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.			x		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			x		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.			x		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.			x		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			x		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			x		
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

66%

Lugar y fecha: Ciudad de Lima de 11 febrero. de 2021



 Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 41225216. Teléfono N° 966765734

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:**
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:**
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima.
- 1.4 **Nombre del instrumento:** cuestionario de desempeño laboral individual
- 1.5 **Autor del Instrumento:** Koopmans (2015) Versión español por Ramos-Villagrasa, PJ, Barrada, JR, Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			x		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.			x		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.			x		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.			x		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			x		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			x		
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.			x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

66%

Lugar y fecha: Ciudad de Lima 11 de febrero de 2021



 Firma del Experto informante.

DNI N° 41225216 Teléfono N° 966765734

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 **Apellidos y Nombres del Informante:** Serpa Barrientos, Antonio
- 1.2 **Cargo e Institución donde labora:** Docente tiempo completo, UNMSM
- 1.3 **Título de la investigación:** Influencia de los conflictos laborales-familiares en el desempeño laboral y capital humano de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima
- 1.4 **Nombre del instrumento:** Capital Humano adaptado versión peruana
- 1.5 **Autor del Instrumento:** creado por Alama, Navas, & Martín de Castro (2008)
- 1.6 **Alumno de:** Dirección de Recursos Humanos, Lic. Luis Alberto Geraldo Campos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			x		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			x		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			x		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.			x		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.			x		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.			x		
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			x		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			x		
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.			x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- (...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

63%

Lugar y fecha: Ciudad de Lima 11 de febrero de 2021



Firma del Experto Informante.
DNI N° 41225216. Teléfono N° 966765734

Anexo 6. Constancia de aprobación del comité de ética



Una Institución Adventista

Lima, Ñaña, 12 de febrero de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación de **Luis Alberto Geraldo Campos**, identificado(a) con DNI N°47392784, y su asesor(a) **Pedro Leonardo Tito Huamaní**, identificado(a) con DNI N°08938236, con título "**Influencia de los conflictos laborales-familiares en el capital humano y desempeño laboral de los colaboradores de una universidad del cono este de Lima**" fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2021-CEUPeU-0016.



Dr. Salomón Huancahuire Vega
Presidente
Comité de Ética de Investigación

Mg. Michael Thomas White
Secretario
Comité de Ética de Investigación

Anexo 7. Permiso de Linda Koopmans para usar el instrumento

FW: I request permission to use your individual job performance instrument. Externo Recibidos x



Koopmans, L. (Linda) <linda.koopmans@tno.nl>
para mí, a.vanderbeek@amsterdamumc.nl ▾

26 abr 2021 2:55

Dear Luis Alberto,

Thank you for your e-mail regarding the IWPQ. Your e-mail reached me via Allard van der Beek.

You have my permission to use the IWPQ in your research. I believe there is already a Peruvian version, please see the attached articles. I hope this will help you and hopefully give you a version that is suitable for your context.

Kind regards,

Dr. Linda Koopmans

Anexo 8. Presupuesto de la investigación

Detalle	Ingreso/Egreso
	S/.
Ingreso	
Ingresos	5,600.00
Financiamiento	0
Total de Ingresos	5,600.00
Egresos	
Copias	80
Teléfonos	120
Internet	600
Energía eléctrica	500
Copia simple de constancia de No Adeudo a la UPG	15
Revisión e inscripción de proyecto	355
Pago por Derecho de Asesoramiento	600
Certificado de Estudio de la Maestría	36
Recibo de Pagos por Otorgamiento de Grado de Magíster	700
Recibo de pago por ser Declarado Expedito	103
Constancia de No adeudar dinero a la UNMSM	16
Constancia de No deber libro y/o material bibliográfico	16
Impresión y anillados 5 ejemplares de proyecto de tesis	300
Recibo de pago por derecho de sustentación	1600
Otros	559
Total de egresos	5,600.00
Saldo total	0.00

Anexo 10. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Valor final	Escala de medida
Conflictos Laborales - Familiares	Son aquellas interacciones que pueden surgir del ámbito laboral a lo familiar o de lo familiar a lo laboral, estas pueden surgir de manera positiva o negativa en ambos escenarios	Interacción Positiva Trabajo Familia	Se consideran los 22 ítems	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Ordinal
		Interacción Positiva Familia Trabajo			
		Interacción Negativa Trabajo Familia			
		Interacción Negativa Familia Trabajo			
Variable 2 Capital humano	Es aquel capital intangible que está conformado por determinadas características como educación, habilidades, experiencias, motivaciones, capacidades y permanencia de los colaboradores que contribuyen en el logro del éxito empresarial	Experiencia y habilidades (EYH)	Se consideran los 13 ítems	1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente no sabe 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Ordinal
		Motivación y desarrollo profesional (MDP)			
		Permanencia (PER)			
Variable 3 Desempeño laboral individual	Es aquella labor que el colaborador realiza en base a ciertas características que exige la organización. Estos pueden estar basados en el desempeño de las tareas, contextual y de comportamientos contraproducentes, y otros elementos acordes con la visión de la organización.	Desempeño de la tarea (DT)	Se consideran los 18 ítems	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Ordinal
		Desempeño contextual (DC)			
		Comportamientos contraproducentes (CC)			

Anexo 11. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISENO METODOLOGICO
PG: ¿Cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?	OG: Analizar cómo los conflictos laborales-familiares influyen en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	HG: Los conflictos laborales-familiares influyen significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	Variable 1 Conflictos laborales- familiares	TIPO DE ESTUDIO Enfoque cuantitativo Descriptivo – Explicativo DISEÑO No experimental de corte transversal
PE1: ¿Cómo la interacción positiva trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual y de los colaboradores?	OE1: Determinar cómo la interacción positiva trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	HE1: La interacción positiva trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.		LUGAR DE ESTUDIO Campus Lima, Juliaca y Tarapoto
PE2: ¿Cómo la interacción positiva familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?	OE2: Determinar cómo la interacción positiva familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	HE2: La interacción positiva familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	Variable 2 Capital humano	POBLACION Y MUESTRA La población está constituida por los colaboradores de la UPEU Lima, Juliaca y Tarapoto.
PE3: ¿Cómo la interacción negativa trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?	OE3: Determinar cómo la interacción negativa trabajo-familia influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	HE3: La interacción negativa trabajo-familia influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	Variable 3 Desempeño laboral individual	INSTRUMENTO Está constituido por el instrumento de conflictos laborales familiares, capital humano y desempeño laboral de sus respectivos autores
PE4: ¿Cómo la interacción negativa familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores?	OE4: Determinar cómo la interacción negativa familia-trabajo influye en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.	HE4: La interacción negativa familia-trabajo influye significativamente en el capital humano y desempeño laboral individual de los colaboradores.		VALORACIÓN ESTADÍSTICA Se efectuará en base a un 95% de confiabilidad con un margen de error del 5% y pruebas de SEM