



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Título:

**RELACIÓN ENTRE CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SUB-GERENCIA DE SALUD Y
MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA.
PIURA, 2015.**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología.

AUTORA:

Bach. Sandra Fiorella Mendoza Maza

ASESOR:

Mg. Sergio Enrique Valle Ríos

PIURA – PERU

2016

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Mg. Kelly Yanet Munárriz Ramos

Presidenta

Mg. Susana Carolina Velásquez Temoche

Secretaria

Mg. Carmen Patricia Eras Vinces

Miembro

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, en primer lugar,
por haberme permitido terminar mi carrera,
a mis queridos padres,
familiares, quienes en el trayecto de mi
formación me brindaron su apoyo,
a la Universidad Católica los Ángeles de
Chimbote y sus docentes, por abrirme
las puertas y permitirme ser
una buena profesional.

DEDICATORIA

Dedicarle este logro de mi vida, a la
persona que sembró en mis valores, para
llegar donde hoy estoy, aquella persona que
nunca descanso hasta verme profesional,
esa Mujer emprendedora, que hoy en día
se ha vuelto mi
inspiración, con mi más sincero y puro
amor mi madre: Gladys Maza de
Mendoza

RESUMEN

Se llevó a cabo el estudio con la finalidad de determinar la relación entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura 2015. Se trata de un estudio de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional. Asimismo, se seleccionó de manera intencional una muestra de 106 trabajadores, de las cuales según los criterios de inclusión y exclusión se determinó 90, a quienes, en primera instancia se les aplicó la escala de Clima Social Familiar, para precisar su nivel familiar y en segundo nivel la escala de Satisfacción Laboral, con el objetivo de mediar la actitud generalizada hacia el trabajo. Se concluye que los resultados indican de la existencia de una correlación significativa, entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral. Lo cual se deduce que ambas variables puestas a prueba son dependientes.

Palabras Clave: Clima Social Familiar, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The study was carried out in order to determine the relationship between the Family Social Climate and Work Satisfaction of the workers of the Health and Environment Sub-Management of the District Municipality of Castilla-Piura 2015. This is a study of Quantitative type, descriptive - correlational level. Likewise, a sample of 106 workers was selected intentionally, of which, according to the inclusion and exclusion criteria, 90 were identified, who, in the first instance, were applied the Family Social Climate Scale, to specify their family level and in Second level the Occupational Satisfaction scale, in order to mediate the generalized attitude towards work. It is concluded that the results indicate the existence of a significant correlation between the Family Social Climate and Work Satisfaction. It follows that both variables tested are dependent.

Keywords: Family Social Climate, Job Satisfaction

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planeamiento del problema.....	3
1.1.1 Caracterización del problema.....	3
1.1.2 Enunciado del problema.....	6
1.2 Objetivos de la investigación.....	6
1.2.1 Objetivo general.....	6
1.2.2 Objetivos específicos.....	7
1.3 Justificación de la investigación.....	8
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1 Antecedentes a nivel Local o regional.....	10
2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional.....	12
2.1.3 Antecedentes a nivel Internacional.....	16
2.2 Bases Teóricas.....	19
2.2.1 Clima Social Familiar.....	19

2.2.1.1 Componentes del Clima Social Familiar.....	20
2.2.1.2 Características del Clima Social Familiar.....	22
2.2.1.3 Funciones de la Familiar.....	22
2.2.1.4 Tipos de Familia.....	23
2.2.1.5 Influencia del Clima Social Familiar.....	24
2.2.2 Satisfacción Laboral.....	24
2.2.2.1 Componentes de la satisfacción laboral.....	27
2.2.2.2 La satisfacción laboral como variable dependiente.....	29
2.2.2.3 La satisfacción Laboral como variable Independiente.....	29
2.2.2.4 La influencia del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral.....	31
2.3 Hipótesis.....	32
2.3.1 Hipótesis General.....	32
2.3.2 Hipótesis Especificas.....	32
III. METODOLOGÍA.....	34
3.1 Tipo y nivel de investigación.....	34
3.2 Diseño de investigación.....	34
3.3 Población y Muestra.....	35
3.4 Definición Operacional.....	36
3.4.1 Clima Social Familiar.....	36
3.4.2 Satisfacción Laboral.....	38
3.5 Técnicas e instrumentos.....	39

3.6 Plan de Análisis.....	44
3.7 Principios Éticos.....	44
IV. RESULTADOS.....	45
4.1 Resultados.....	45
4.2 Análisis de Resultados.....	51
4.3 Contrastación de Hipótesis.....	53
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
5.1 Conclusiones.....	55
5.2 Recomendaciones.....	56
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	62

Índices de tablas

- Tabla 1.** Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015..... 45
- Tabla 2.** Nivel del clima social clima de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015..... 46
- Tabla 3.** Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015..... 47
- Tabla 4.** Relación entre la dimensión relaciones del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla .Piura ,215..... 48
- Tabla 5.** Relación entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015..... 49
- Tabla 6.** Relación entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015..... 50

Índice de gráficos

Figura 1.	Nivel del clima social clima de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.....	46
Figura 2.	Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.....	47

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es considerada como el “sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” Muñoz Adánez, (1990). En contraparte, se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. Hoy en día la familia juega un rol determinante en la forma en que nosotros vamos aprender a relacionarnos, desarrollarnos y estabilizarnos, en cualquier ámbito de nuestras vidas. (Moos Trickett, 1993). Es por eso, que el objetivo general de esta investigación fue, conocer la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura 2015, se trabajó con una metodología, de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo – correlacional; para lo cual se utilizaron las escalas de Clima Social Familiar de Moos y el Inventario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, obteniéndose resultados, de que ambas variables son totalmente dependientes entre sí. El trabajo se presenta estructurado y ordenado en:

El capítulo I contiene la introducción de la Investigación, el planteamiento donde se expone la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos y justificación.

El capítulo II contiene la Revisión Literaria, los antecedentes encontrados en base a la materia de estudio, las bases teóricas de ambas variables a estudiar y las Hipótesis.

El capítulo III Metodología el cual nos indicará el tipo y nivel de la investigación, el diseño, población, muestra, definición operacional de las variables, técnica e instrumentos, el plan de análisis y principios éticos.

El capítulo IV Resultados de las variables aplicadas y, el análisis de los resultados.

El capítulo V Presenta las conclusiones a las que se arribaron a partir del análisis de resultados, y las recomendaciones.

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Caracterización del problema.

La municipalidad Distrital de Castilla, actualmente cuenta con diferentes gerencias a nivel de organización; una de ellas es la Gerencia de Servicios Públicos y Locales, la cual se Sub – divide en tres Sub- gerencias, tomando como unidad de estudio solo la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente, que tiene como Finalidad conservar las áreas verdes y mantener las vías públicas en constante limpieza. Esta Sub-Gerencia, se encuentra ubicada en la Urbanización Miraflores, Calle Villarreal con Laureles S/N (ex cárcel). Los trabajadores de campo de esta Sub-Gerencia laboran en horarios no tan factibles, descuidando de esta forma el ámbito familiar. La satisfacción laboral es más una consecuencia de las condiciones de trabajo (remuneración, posibles ascensos, desarrollo profesional) que uno causa para lograr un alto nivel de productividad dentro de la organización. (Muñoz Adanez, 1990). Parece evidente que deben existir diversas diferencias individuales en la satisfacción en el trabajo y que distintas personas en el mismo empleo experimentan diversas fuentes y grados de satisfacción, y dos personas con empleos distintos pueden experimentar grados semejantes de satisfacción. Sin embargo, el paradigma fundamental del presente estudio fue evidenciar la relación entre el clima social familiar y la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un indicador de calidad del servicio y desarrollo organizacional, se define como la sensación que el individuo experimenta al lograr el equilibrio entre una necesidad y el acceso al objeto o fines que la reducen. (Sonia Palma, 2006).

Para Sonia Palma (2002), la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, que busca sus objetivos. Es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización

laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Las condiciones de trabajo, además de sus satisfactores, son considerados piezas fundamentales para el crecimiento y desarrollo del personal.

El trabajador ocupa la mayor parte de su vida adulta en algún empleo y la índole de la profesión determina su nivel económico y su seguridad emocional y felicidad. El trabajo proporciona un sentido de identidad, indica lo que somos, mejora el sentido de autoestima y pertenencia. La insatisfacción en el trabajo es ocasionada por un inadecuado ambiente que genera daños a la salud física y psíquica, además, define en cada uno de los integrantes de la organización, su comportamiento laboral, el cual genera diferente impacto en cada sujeto, ocasionando expectativas laborales que se traducen en rendimiento y productividad. (Muñoz Adanez, 1990).

En nuestra realidad local se pueden observar diferentes problemas que atañen al desempeño laboral de los trabajadores del servicio público, debido a que probablemente al aspecto salarial, político y administrativo de parte de un gobierno que hace poco a favor del mejoramiento de los servicios del personal de salud y medio ambiente. El medio familiar en que nace y crece una persona determina algunas características económicas y culturales que pueden limitar o favorecer su desarrollo personal y laboral. (García, 2005).

Existen agentes que ocasionan un deterioro en la adecuada dinámica familiar, posiblemente asociados a su satisfacción o insatisfacción en el trabajo. Puesto que la presencia de estas dos variables en los profesionales que laboran en salud ambiental en nuestra ciudad, son muy importantes en su desempeño laboral, es de considerar entonces que posiblemente la satisfacción laboral, se encuentre asociada a las características del clima social familiar. (Sonia Palma, 2002) & (Perot, 1989 & Ponce 2003)

Últimamente se conoce, que las instituciones públicas en la Región Piura, como

municipalidades distritales, provinciales hasta el Gobierno Regional contratan personas para atender algunas demandas laborales; para el área de limpieza.

Según Martha Alles en su diccionario por “Competencias Laborales” hace una distribución por niveles según las capacidades y destrezas de los trabajadores, ubicándolos por niveles. Nivel gerencial, nivel intermedio y nivel operarios; la población a evaluar.

Los trabajadores de nivel operarios que fueron evaluados de la Municipalidad Distrital de Castilla, vienen laborando desde el mes de enero, además pertenecen en su mayoría al tipo de familia nuclear con un gran número de integrantes en la familia; pero un tercio de la población son Adultos. En muchos casos el ambiente donde laboran no es el más adecuado, ya que tienen una jornada de 8 horas diarias de lunes a sábado en un horario rotativo (de 4am – 12pm, 2pm – 10pm y de 10pm – 6am); y domingos trabajan solo cuatro horas, además ellos no cuentan con un día de descanso, el cual se vuelve agotador y cansado para los trabajadores.

Características del servicio: Se considera trabajador de Servicios de limpieza y medio ambiente, aquellas personas que tienen como principal función recoger y mantener limpios los espacios públicos del sector que se le asigne, además tendrá que mantener limpio y velar por el cuidado de las áreas verdes, las cuales ayudan a mantener el ambiente más saludable para los ciudadanos.

No se debe olvidar que el ambiente en el cual se desempeña los trabajadores, tienen un rol fundamental para el crecimiento y desarrollo personal como profesional. Se conoce que las personas ocupan la mayor parte de su vida adulta en algún empleo o profesión para determinar su nivel económico; que ayuda a su seguridad emocional y crecimiento personal. Ellos están divididos por grupos, los que recogen basura, los que limpian en las Calles y los que están en las áreas verdes, cada grupo cumple su rol tratando de hacer lo mejor posible para quedar satisfechos con su trabajo.

1.1.2 Enunciado del problema:

A partir de la situación descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015?

1.2 Objetivos de la investigación.

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

1.2.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de Clima Social Familiar en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Describir el nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Establecer la relación entre la dimensión de Relaciones del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Establecer la relación entre la dimensión de Desarrollo del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015.

Establecer la relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015.

1.3. Justificación de la Investigación

Esta investigación está realizada para dar a conocer el clima social familiar y la satisfacción Laboral en los trabajadores de la de Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015, así como establecer el nivel de correlación entre el clima social familiar y la satisfacción laboral, ya que es muy importante el tener un buen clima familiar para poderse desenvolver de manera segura en las demás áreas de la vida.

La satisfacción laboral es un tema de interés y muy destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores; además como satisfacción se asocia o afecta al clima familiar. De la misma manera conocer la afectación que se da, desde el clima familiar a la satisfacción laboral de los trabadores de Salud y Medio Ambiente, de la municipalidad arriba mencionada; por lo tanto, se busca conocer el nivel de Satisfacción tanto Laboral como el Clima Social Familiar en la población evaluada, así mismo la relación que existe, o la no relación entre las tres dimensiones del Clima Social Familiar con la Satisfacción Laboral de la población en estudio. Esta motivación es la que lleva a realizar esta investigación.

Esta investigación tendrá relevancia en el ámbito social, para que las Instituciones Públicas, tomen en cuenta el servicio y la labor que realizan los mandos operarios los cuales

deben ser gratificados. Y en el ámbito de la Psicología Organizacional, tomarlo en cuenta, en proyecciones sociales y planes de trabajos anuales, formando parte del área de R.R.H.H.; ya que la carencia de trabajos de investigación, sobre todo en nuestro medio, , servirá como antecedente para posteriores trabajos de investigación sobre calidad de atención en los servicios de limpieza y medio ambiente.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes a nivel Local o Regional

Vidangos, R. Karen (2015), La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación entre Clima Social Familiar y la satisfacción laboral del personal del área de pediatría y cirugía del Hospital de Apoyo II de Sullana - Piura 2013, encontrándose relación significativa. Se trata de un estudio de tipo Cuantitativo con un nivel Descriptivo - Correccional. Así mismo se seleccionó de manera intencional una muestra de 96 trabajadores a quienes, en primera instancia se les aplicó un cuestionario para precisar su nivel de Clima Social familiar y en segundo lugar la Escala de Satisfacción Laboral. Los instrumentos usados fueron la Escala de Clima Social Familiar de Moos, y Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo. Evidenciando un nivel promedio de clima social familiar, y un nivel Promedio en Satisfacción Laboral, lo cual se encontró una correlación significativa entre ambas variables generales. Afirmándose una correlación significativa entre las dimensiones de “Relaciones y Desarrollo” del clima social familiar y la Satisfacción Laboral, y así mismo una correlación muy significativa entre la dimensión de “Estabilidad” y la Satisfacción Laboral, lo cual indica que el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral son Variables Dependientes entre sí.

Aparicio, N. Nataly, (2015), Esta investigación buscó conocer la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013. La población la conformaron 145 trabajadores de sexo

masculino y femenino pertenecientes a las diferentes áreas. El tipo y nivel de investigación pertenece al tipo cuantitativo; el diseño de investigación fue Descriptivo correlacional no experimental - transeccional. Se utilizaron: La Escala del Clima Social Familiar (FES) y la escala de satisfacción laboral (SPC). El resultado obtenido en cuanto al nivel del clima social familiar fue de un 42% en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita – Piura 2013 esto se ubica en una categoría media. Y finalmente en la satisfacción laboral se obtuvo que un 48.8 % de los (as) trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita – Piura 2013 se ubican en el nivel promedio. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita.

Fiesta, I. Mercedes, (2015), La presente investigación titulada: “Relación del Clima Social Familiar y los Niveles de Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Proyecto Especial Chira- Piura Ciudad 2014” tuvo como principal objetivo comprobar si existe relación entre las variables de trabajo, haciendo uso de la investigación de tipo transversal, con un diseño correlacional; teniendo como población a 98 colaboradores, tomando como muestra a 54 colaboradores, para ello se utilizó la escala de “Clima Social Familiar de Moos y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC. Para hallar la correlación se utilizó la prueba de correlación de Pearson procesada por el software SPSS versión 19, brindando como resultado que si existe relación estadísticamente significativa a nivel general entre las variables de estudio. Finalmente se concluyó que “No existe relación entre Clima Social Familiar y los Niveles de Satisfacción Laboral.

Pintado, I. (2013), Realizó la investigación titulada “ Influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción del cliente externo en las pollerías del distrito de

la victoria en la ciudad de Chiclayo” con una muestra de un grupo de 17 pollerías haciéndose un total de 78 trabajadores, 19 clientes externos y 85 internos, teniendo un diseño de campo descriptivo ya que se refiere a la caracterización de grupo, se utilizó como instrumento de encuesta la Escala de Likert cuyos resultados es medir las escalas: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos, calidad de servicio, calidad de producto y confort y ambiente. Se obtuvieron los resultados a través del programa Spss Static 19, el cual permitió concluir que la satisfacción laboral se encuentra ampliamente influenciada con la satisfacción del cliente interno, cada vez que un trabajador se encuentra satisfecho se encuentran mejores condiciones de prestar un servicio de calidad.

Alva, J.; Juarez J. (2014), realizaron el estudio de la Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo – 2014. El diseño de la investigación es descriptivo, con una población muestral de 80 colaboradores de la empresa Chimú; entre los resultados más resaltantes se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad traducida en el desempeño laboral que es regular. Se identificó que los colaboradores de la empresa laboral los días feriados siendo compensado con un día de descanso, lo cual lo genera una desmotivación.

2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional

Corchera García, V. (2012), investigó el tema: “Diagnostico de la Satisfacción Laboral y la productividad en una empresa financiera de la Región La Libertad”, a partir de una teoría antropológica de las motivaciones humanas. Para este trabajo se utilizó como

muestra a los socios estratégicos del Banco Wiese Sudameric (Agencia central de Trujillo); en total las encuestas fueron 22. Los instrumentos utilizados fueron la observación, entrevista y una encuesta de 60 preguntas en donde se combinan aspectos materiales, cognitivos y afectivos de la satisfacción laboral, las conclusiones a las que llegó el autor fueron:

- La encuesta indica que no existe una satisfacción laboral clara y firme, pues el 68% de los entrevistados requieren de un incentivo en el orden material y/o cognitivo y un 32% requieren en el orden afectivo.
- La empresa a través de sus directivos no parece tener un trato personalizado con el empleado. El 54% en los niveles inferiores no dejan duda de lo afirmado.
- Los directivos no ejercitan acciones de reconocimiento sobre su personal subalterno.
- El 50% de los socios estratégicos percibe de sus directivos una falta de atención inmediata a sus necesidades.

Trujillo (Luis Albrecht y Florencia de Mora) 2011, según la “Satisfacción laboral, tiempo de servicio y tipo de profesión”. Su muestra estuvo conformada por un total de 160 médicos, enfermeras y técnicos de enfermería que pertenecen a 2 hospitales (Albrecht y Florencia de Mora). Para este estudio se utilizaron los siguientes instrumentos: Encuestas al personal de Salud (médicos, enfermeras y técnicos de enfermería) y el inventario de “Burnout” de Maslach (MBI); las conclusiones a las que llegaron son las siguientes:

Existen diferencias parcialmente significativas en la Escala de satisfacción

- insatisfacción Laboral según situación laboral. Se encontró más satisfecho al personal nombrado que al profesional contratado.

Existen diferencias parcialmente significativas en la Escala de satisfacción

- insatisfacción Laboral según el tiempo de servicio. Se encontró más satisfecho al personal en los factores (tareas en sí y autonomía).

No existen diferencias significativas en la Escala de satisfacción – insatisfacción Laboral según los factores (tareas en si, autonomía, desarrollo personal, paga condiciones físicas y supervisión) del ESILH en personal de salud, según el tipo de profesión (médico, enfermeras y técnicos de enfermería).

Torre, Patricia (2012), realizó el trabajo de investigación “Factores que generan satisfacción o insatisfacción en el personal profesional de salud Hospital Regional de Trujillo” realizada en la ciudad de Trujillo. La muestra utilizada para la investigación estuvo conformada por médicos, enfermeras, nutricionistas, biólogos, microbiólogos, psicólogos, obstetrices, asistentes sociales, químicos farmacéuticos, cirujanos y dentistas del Hospital Regional de Trujillo; los cuales se dividen en personal nombrado y personal contratado, estos 2 grupos se subdividen a su vez en 3 segmentos: médicos, enfermeras y otros profesionales. Del personal nombrado se encuestó a 130 personas en total y del personal contratado se encuestó a 24 personas. El instrumento utilizado fue Cuestionario basado en los factores de Herzberg (Extrínsecos e intrínsecos). Las conclusiones a las que arribó el autor son:

- Los factores motivacionales o higiénicos tienen similar comportamiento en los 4 segmentos ocupacionales.
- Los factores motivacionales que generan mayor satisfacción en el trabajo, en el personal nombrado y contratado son: la responsabilidad, el trabajo mismo, el

logro.

- En todos los segmentos se encontraron los factores reconocimiento y ascenso, en el extremo inferior.
- En el personal contratado se encontró la supervisión como factor muy importante en eliminar la satisfacción.
- En el personal contratado se encontraron como factores de escasa influencia en eliminar la insatisfacción, la seguridad y la remuneración.

Vigo y Dávila (2013) Realizaron una investigación Cuantitativa de tipo Descriptivo, para determinar “la Satisfacción Laboral del Docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque”. Se tomó como población a los docentes nombrados que laboran en la facultad de enfermería, la muestra fue de 29 docentes encuestados al azar y cuya participación fue voluntaria; considerándose como criterio de inclusión ser docente nombrado.

- El 86,21% de los entrevistados refieren encontrarse satisfechos.
- El 13.79%, presenta insatisfacción laboral.
- El 31.03% de los satisfechos refieren tener condiciones de trabajo regulares.
- El 68.9% manifestaron poseer un clima laboral agradable.
- El 37.93% ha sufrido conflictos laborales.
- El 31.03% manifiestan tener problemas familiares, pero se encuentran satisfechos.
- El 82,76% se sienten realizados personalmente.

2.1.3 Antecedentes a nivel Internacional:

Chiang y Ojeda (2011), realizaron la investigación estudio de la “Relación entre satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de las Ferias libres”. Sobre una población total de 264 trabajadores de las Ferias Libre Chilenas. De la población total sobre la cual se aplicó un instrumento de 54 ítems que, en su primera parte recoge información general del encuestado. En la segunda reúne información promedio respecto a las ventas y sueldo para medir productividad de los trabajadores y, en los resultados se establece que las dimensiones de satisfacción con el reconocimiento están significativamente relacionadas con la productividad y un buen manejo de estas variables puede contribuir positivamente a un aumento en la competitividad de las ferias libres, así mismo refieren en su investigación que en los años 50 y 60 hubo una serie de estudios para establecer la relación existente entre satisfacción y productividad, los resultados obtenidos plantean una relación bastante consistente entre ambas planteando que, un trabajador contento es un trabajador productivo. Sin embargo, en la década de los 90 se realizaron más estudios que discreparon un poco de las conclusiones anteriores, ya que, aunque confirman la existencia de una relación positiva se plantea que la correlación en es tan alta.

Fernández, B y Paravic T. (2011), en su trabajo de investigación denominada “Nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. La investigación de tipo descriptivo correlacional tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados. Se planteó que las enfermeras de los servicios privados presentaban mayor nivel de satisfacción laboral que la de los servicios públicos. Se trabajó

con una muestra total de 248 enfermeras hospitalarias.

En el ministerio de trabajo y asuntos sociales de España (2012), realizó una encuesta en donde confirma que los trabajadores españoles manifiestan un nivel medio de satisfacción en el trabajo, al situarse en 6,79 puntos, en una escala del 0 al 10, en la que cero es ninguna satisfacción y 10 mucha satisfacción. Los datos anteriores forman partes de los resultados obtenidos por la tercera Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, que el ministerio de trabajo y Asuntos sociales ha realizado en el 2001. El 89,7% de los entrevistados respondieron que estaban satisfechos o muy satisfechos con su trabajo, lo que significa una mejora con respecto a la valoración sobre el mismo tema de años anteriores: 89,1% en 1999 y un 86,7% en el 2000. Las principales fuentes de gratificación laboral que mencionan los entrevistados son: el gusto por la realización de su trabajo (24,5%), el compañerismo (11,8%), el sueldo (7,7%), el buen horario (7,5%) y el desarrollo personal (7,4%). Se utilizaron los siguientes instrumentos recolectores: Índice del Trabajo de Smith et al, sub-escala de condiciones del trabajo de Bolda, además de preguntas relacionadas con las variables sociodemográficas y con la satisfacción de la vida personal entre otros. Algunos de los resultados relevantes fueron: Las enfermedades hospitalarias se encuentran solo levemente satisfechas con su trabajo, indicando mayor satisfacción las enfermeras de hospitales privados. Las condiciones físicas del trabajo se destacan por ser un factor de insatisfacción para las enfermeras hospitalarias, principalmente para las del sector público. Los factores remuneraciones, promociones y ascensos son aquellos, con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras de ambos grupos. La interacción con sus pares, su supervisor y las actividades que realizan son aquellos factores con los cuales obtienen mayor satisfacción de los hospitales privados.

García, A y Ovejero, B. (2012), realizó una investigación sobre la “Relación entre el feedback y la satisfacción laboral”, el feedback laboral se ha medido del cuestionario de “Job Feedback Survey” de Herold y Parsons (1985) y la satisfacción laboral mediante el cuestionario “satisfacción laboral S20/23 de Melía y Perio (1989) la muestra está compuesta por 775 trabajadores de un ayuntamiento asturiano con edades comprendidas entre los 21 y 24 años. Los resultados del análisis factorial muestran que las cuatro dimensiones resultantes, la más importante es “satisfacción con la supervisión” que correlaciona positivamente con el feedback positivo de la organización/supervisión y en menor medida de los compañeros, y negativamente con el feedback negativo de estas mismas fuentes. Además, de los análisis de regresión múltiple realizados se desprende que las escalas de feedback que mejor predicen un nivel de satisfacción más alto, son también, aquellas que se refieren a la información que proviene de la organización y el supervisor, tanto positiva como negativa, especialmente para la satisfacción con la supervisión. Por lo tanto, si se quiere contribuir a aumentar la satisfacción laboral con uso frecuente de feedback, se debe tener en cuenta la fuente y la señal del mismo, ya que, de no ser así, pueda que no consiga el efecto deseado.

Chiang, M. (2011), realizó el estudio de la relación entre satisfacción laboral y desempeño en una población total de 264 trabajadores de las ferias libres del País de Chile de la cual se toma como muestra un 60% del total de la feria lo que equivale a 158 individuos. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS, en el cual proporciono resultados descriptivos y las relaciones existentes entre las variables existentes. El resultado del objetivo de este estudio determina que, de los diferentes factores de la satisfacción laboral, los trabajadores de las seis ferias tienen niveles similares de satisfacción laboral. Cabe mencionar que la satisfacción con oportunidades de desarrollo, fue las sub escalas que en las seis ferias obtuvo los valores más bajos.

Mendez, D.(2011), en su investigación titulada satisfacción laboral, con 75 trabajadores la cual se tomó una muestra de 72 trabajadores, de las policlínicas del sector público, que ha sido contratado por el seguro nacional de salud para provisión de atención sanitaria, de la ciudad de Belice C.A situado entre México y Guatemala, el método de estudio que se utilizó fue descriptivo, observacional y transversal en el que se utilizó un cuestionario auto aplicado solo al personal que tiene contacto con los usuarios. Se concluyó que el personal mujeres y hombres y entre las edades de 60 a 69 años se sienten insatisfechos que todas las edades, todas las categorías laborales destacando los recepcionistas, el personal con antigüedad laboral de 6 meses a 15 años son más insatisfecho.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima social Familiar

(Moos ,1996) (Calderón y De la Torre, 2006) define el clima social familiar como aquella situación social en la familia que define tres dimensiones fundamentales y cada una constituida por elementos que lo componen como: cohesión, expresividad, conflicto, autonomía, intelectual- cultural, social- recreativo, moralidad- religiosidad, control y organización.

(Perot, 1989) (Ponce, 2003) considera que el clima familiar constituye una estructura natural en la cual se elabora pautas de interacción psicosociales, en el rige el funcionamiento de los miembros definiendo una gama de conducta que facilita una interacción recíproca.

(Galli,1989) ((Calderón y De la Torre, 2006) considera que la manera cómo los padres educan a sus hijos, crean el clima familiar dependiendo del tono del ambiente familiar penetrado de gravedad y cordura, la armonía conyugal, el cuadro de valores que los cónyuges aceptan, la serenidad del hogar doméstico y la fijación de actitudes que declaran después relativamente estables durante la vida. Por otro lado, Rodríguez R. y Vera V. (1998), definen al clima social familiar como el resultado de: sentimientos, actitudes, normas y formas de comunicarse que lo caracterizan cuando los componentes de la familia se encuentran reunidos.

2.2.1.1 Componentes del Clima Social Familiar

(Moos y Trickett, 1993) (Calderón y De la Torre, 2006) consideran que el clima social familiar está conformado por tres dimensiones: Relaciones, desarrollo y estabilidad, las que se definen en diez áreas, que se muestran a continuación:

- 1) Relaciones:** Mide el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Conformado por las siguientes áreas:

Cohesión: Es el grado en que los miembros del grupo familiar están compenetrados y se apoyan entre sí.

Expresividad: Es el grado en que se permite expresarse con libertad a los miembros de familia comunicando sus sentimientos, opiniones y valoraciones respecto a esto.

Conflicto: Se define como el grado en que se expresa abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia.

- 2) **Desarrollo:** Evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados o no, por la vida en común. Conformado por las siguientes áreas:

Autonomía: Es el grado en el que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son independientes y toman sus propias decisiones.

Área de Actuación: Se define como el grado en el que las actividades (tal como el colegio o el trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competición.

Área Intelectual- Cultural: Es el grado de interés en las actividades de tipo político intelectuales, culturales y sociales. **Área Social-Recreativo:** Mide el grado de participación en diversas actividades de esparcimiento.

Área de Moralidad- Religiosidad: Mide la importancia que se le da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso.

- 3) **Estabilidad:** Proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. Conformado por las siguientes áreas:

Área Organización: Mide la importancia que se le da en el hogar a una clara organización y estructura al planificar las actividades y responsabilidades de la familia.

Área Control: Se define como la forma en el que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos.

2.2.1.2 Características del Clima Social Familiar

(Guelly, 1989) (Rodríguez y Torrente, 2003) refiere que el clima social familiar tiene las siguientes características:

Para que exista un buen clima familiar los padres deben estar siempre en Comunicación con los demás miembros de la familia. Deben mostrar tranquilidad y estabilidad con, su comportamiento hacia el niño. Los hijos deben siempre respetar a sus padres. La madre debe tener una autoridad bien establecida no mostrarse ansiosa.

No proteger a los hijos de manera excesiva, no permitir que la crisis económica aguda recaiga en las familias, no hay conflictos graves entre los padres y si los hubiera esto no los exponen delante de los hijos.

2.2.1.3 Funciones de la Familia

Dugui y otros (1995) consideran entre las funciones que cumple la familia a las siguientes:

Asegurar la satisfacción de las necesidades biológicas del niño y complementar sus inmaduras capacidades de un modo apropiado en cada fase de su desarrollo evolutivo.

Enmarcar, dirigir y analizar los impulsos del niño con miras a que se llegue a ser individuo integrado, maduro y estable.

Enseñarle los roles básicos, así como el valor de las instituciones sociales y los modos de comportarse propios de la sociedad en que vive, constituyéndose en el sistema social primario.

2.2.1.4 Tipos de Familia

Saavedra (2006), existen varias formas de organización familiar y de parentesco, entre ellas se han distinguido los siguientes tipos de familias:

- a) **La familia nuclear o elemental:** es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia.
- b) **La familia extensa o consanguínea:** se compone de más de una unidad nuclear, se extiende más allá de dos generaciones y está basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás; por ejemplo, la familia de triple. Generación incluye a los padres, a sus hijos casados o solteros, a los hijos políticos y a los nietos.
- c) **La familia monoparental:** es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. Esta puede tener diversos orígenes. Ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz donde se configura otro tipo de familia dentro de la mencionada, la familia de madre soltera; por último, da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.
- d) **La familia de madre soltera:** Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta.

- e) **La familia de padres separados:** Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja, pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. Por el bien de los hijos/as se niegan a la relación de pareja, pero no a la paternidad y maternidad.

2.2.1.5 Influencia del Clima Familiar

(La Cruz Romero, 1998) (Alarcón y Urbina, 2001) sostiene que el clima familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad. Las relaciones entre los miembros de la familia determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el hijo va asimilando desde que nace, así un clima familiar positivo y constructivo propicia el desarrollo adecuado y feliz de sus miembros y un clima negativo con modelos inadecuados favorece conductas desadaptadas que muestran carencias afectivas importantes.

La familia es la principal influencia socializadora sobre los adolescentes, por ser el más importante transmisor de conocimientos, valores, actitudes, roles y hábitos que una generación pasa a la otra, sin embargo, lo que los adolescentes aprenden de los padres depende en parte del tipo de personas que sean los padres. La contribución más importante que los padres pueden hacer a sus hijos es formar un hogar feliz en el que puedan crecer, las familias que viven en un clima familiar de ira desdicha y hostilidad tienen un efecto negativo sobre toda la familia y especialmente en los hijos adolescentes.

2.2.2 Satisfacción Laboral

Palma S, (2006) menciona que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o

emocional hacia el trabajo, la aptitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Locke (1982) quien afirma que la satisfacción laboral es multidimensional, ya que es posible que los trabajadores se sientan satisfechos en ciertos aspectos de su trabajo y al mismo tiempo descontento con otros.

Muñoz Adánez, (1990) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”.

Organización Mundial de la Salud (1990), considera que, desde la perspectiva psicológica, la satisfacción laboral está directamente asociada a la salud laboral que promueve el bienestar del trabajador en todos los niveles ocupacionales, y es fundamento para una legítima aspiración de trabajo decente, concepto que desde la organización Internacional del trabajo (OIT, 1999) propugna el trabajo con dignidad, protección y seguridad social. Todos estos aspectos son consistentes con el desarrollo de actitudes y comportamientos sanos.

Loitegui (1990) define, la satisfacción laboral como un constructo pluridimensional, que depende tanto de las características individuales del sujeto cuando de las características y especialidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado, por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general.

Schein, E (1994) define, la satisfacción laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral, es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real.

Padron y Gordillo (1995), definen la satisfacción laboral como el conjunto de

reacciones, sentimientos y sensaciones de una miembro de la organización laboral frente a su trabajo.

Robbins, S (1996), define la satisfacción laboral como la actitud general que adopta la persona ante su trabajo.

Gleaton (1996) define la satisfacción laboral como un constructo multidimensional que comprende aspectos particulares relacionados con el pago, el trabajo, la supervisión, oportunidades profesionales, beneficios y las relaciones con los demás trabajadores.

Kreitner y Kinicki (1997) definen la satisfacción laboral como una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo.

Keith D. y John N. (1999) definen la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo.

Cesar, A (2000), establece que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En sentido estricto esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refiere a factores específicos, tales como salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento y otros conceptos similares.

Peiró (2000) conceptualizo a la satisfacción laboral o satisfacción con el trabajo como la actitud relacionada con el trabajo.

Marquez (2011), define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

2.2.2.1 Componentes de la satisfacción laboral:

Palma, S (2006) considera que existen cuatro factores que explican la satisfacción laboral existente en una organización estos son:

Factor I: Significación de la tarea

Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Factor II: Condiciones de trabajo

Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones, normativas que regulan la actividad laboral.

Factor III: Reconocimiento personal y/o social

Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Factor IV: beneficios económicos

Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

2.2.2.2 La satisfacción laboral como variable dependiente:

Robbins (1999), indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral son:

a) El trabajo que represente un desafío para la mente

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permiten emplear sus facultades y capacidades y que ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Los trabajos que tienen muy pocos desafíos provocan aburrimiento, pero un ritmo moderado, la mayoría de los empleados experimentarían placer y satisfacción.

b) Recompensas Justas

Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve con base en las demandas del trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro que no está que todo el mundo busca el dinero. Mucha gente acepta con gusto menos dinero a cambio de trabajar en un área preferida, o en un trabajo menos demandante, o de tener mayor discreción en su puesto o de trabajar en un área preferida, o en un trabajo menos demandante, o de tener mayor discreción en su puesto o de trabajar menos horas. Pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. De igual manera, de igual manera, los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción.

c) Condiciones Laborales adecuadas

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, por

ejemplo, tener demasiado calor o muy poca luz. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

d) Los Buenos Compañeros

Las personas obtienen algo más del trabajo dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe de uno es uno de los principales determinantes de la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.

2.2.2.3 La satisfacción Laboral como Variable Independiente:

Robbins, Stephen (1999), afirma que las consecuencias atribuidas al nivel de satisfacción del trabajador en el contexto de la organización son:

a) Satisfacción y Productividad

Una revisión cuidadosa de la investigación indicada que, si existe una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, las correlaciones son consistentemente bajas cercanas a +0.14. Esto significa que no más de 2% de la varianza en la producción puede tomarse en cuenta para la satisfacción del empleado. Sin embargo, la introducción de variables modernas ha mejorado la relación, un ejemplo de esto se da que la relación es más fuerte cuando el comportamiento del empleado no está restringido por los factores externos, en el caso de los trabajadores que laboran con maquinas la productividad va a estar más

influenciado por la velocidad de la misma que por su nivel de trabajo también parece ser una variable moderadora importante. Las correlaciones entre la satisfacción y el desempeño son más fuertes para los empleados con niveles más altos.

b) Satisfacción y Ausentismo

El ausentismo se manifiesta mediante “enfermedades” “problemas familiares”, etc. El ausentismo hace que se incurra e mayores gastos médicos, baja de productividad, incremento en costos por personal de reemplazo, etc. Múltiples estudios han sugerido que la insatisfacción conduce al ausentismo. Se ha encontrado en los estudios una correlación moderada por lo común menos de 0.40. el hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él. “La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo” (Flores, 2000).

Otro factor que causa ausentismo son las actividades ajenas a la empresa que ejercen una atracción mayor que el trabajo en sí mismo. Uno puede estar feliz con su trabajo, pero goza más practicando un determinado deporte, y en ocasiones falta.

Un determinado nivel de ausentismo es ciertamente inevitable debido a enfermedades, condiciones del clima, problemas de transporte, etc.

El punto es determinar cuánto ausentismo es aceptable para la organización. Si bien existe una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo, no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral.

c) Satisfacción y Rotación

La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico.

2.2.2.4 Influencia de Clima social familiar y Satisfacción Laboral

El bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo (Edwards & Rothbard, 2000). Así de acuerdo a Diener (1994), el bienestar subjetivo, es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc.

Goldsmith (1989) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de "nicho ecológico" básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. Clásicamente, esta interdependencia se ha asumido en base a distintas teorías orientadas, principalmente, solo al plano emocional (por ejemplo, satisfacción o frustración) sin brindar un enfoque integral y complejo que dé cuenta de las relaciones espaciales, temporales, sociales y conductuales presentes entre trabajo y familia (Lambert, 1990).

Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad. La conciliación con el trabajo, se ha vislumbrado como crucial y base de este equilibrio y ajuste psicológico del individuo (Greenhaus, Collins y

Shaw, 2002; Shiffley, 2003).

Este equilibrio, se ha investigado en términos de los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, 1989).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Existe relación entre clima social familiar y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

2.3.2 Hipótesis Específicas

El Nivel del Clima social familiar en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015 es Bajo.

El Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015, es Insatisfecho.

Existe relación entre la dimensión Relaciones del Clima social familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Existe relación entre la dimensión Desarrollo del Clima social familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Existe relación entre la dimensión Estabilidad del Clima social familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de la investigación.

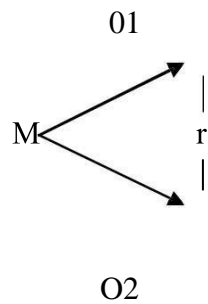
El presente estudio pertenece al tipo Cuantitativo. En cuanto al nivel este es Descriptivo - Correlacional.

La presente investigación es un diseño descriptivo. Los diseños miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (Variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Hernández, 2010). Lo que permitirá describir y medir: Clima Social Familiar (Relación, Desarrollo y estabilidad) y la Satisfacción Laboral.

Los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación. Tales correlaciones sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, 2010). Lo que nos permite conocer la relación entre el Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral.

3.2 Diseño de investigación:

La presente investigación es no experimental, porque las variables de estudios no son manipuladas, pertenecen a la categoría transeccional transversal, ya que se recolectarán los datos en un solo momento y tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado. Hernández (2006) Para esta investigación se tomó en cuenta el diseño Correlacional debido a que la medición de las variables se hará con una misma muestra:



M: Muestra

O_x: Clima Social Familiar O_y:

Satisfacción Laboral.

r: Relación entre las dos Variables.

3.3 Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Sub – Gerencia de Salud y Medio Ambiente.

Muestra

Para el siguiente estudio se contó con una muestra de 106 trabajadores de campo la de Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura 2015. La muestra se constituyó por las unidades muestrales que se pudieron evaluar, que sean accesibles o que sean favorables; la muestra ha sido seleccionada bajo el criterio no probabilístico por conveniencia donde se ha considerado 90 trabajadores, tomando como base los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Todos los trabajadores que asistieron el día de la Aplicación.
- Todos los Trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente.
- Todos los trabajadores contratados en el año 2015.

Criterios de Exclusión:

- Personal que no desarrollaron correctamente las pruebas aplicadas, las cuales fueron invalidadas.
- Personal que no Asistieron el día de la aplicación de los instrumentos.
- Administrativos de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla.
- Trabajadores iletrados, que no respondieron las pruebas aplicadas.

3.4 Definición Operacional Clima Social Familiar.

Definición Conceptual (D.C): Clima social familiar es aquella situación social en la familia que se define con tres dimensiones fundamentales y cada una constituida por elementos que lo componen como: cohesión, expresividad conflicto, autonomía, intelectual-cultural, social-recreativo, moralidad religiosidad, control y organización. (Moos,1996) (Calderón y De la Torre, 2006).

Definición operacional (D.O): El clima social familiar fue evaluado a través de una escala

que considera las siguientes dimensiones: Relaciones, Desarrollo y Estabilidad

Variable	Dimensiones	Sub - Dimensiones	Ítems
CLIMA SOCIAL	Relaciones	Cohesión	1,11,21,31,41,51,61,71,81
		Expresividad	2,12,22,32,42,52,62,72,82
		Conflicto	3,13,23,33,43,53,63,73,83
	Desarrollo	Autonomía	4,14,24,34,44,54,64,74,84
		Actuación	5,15,25,35,45,55,65,75,85
		Intelectual – Cultural	6,16,26,36,46,56,66,76,86
		Social – Recreativo	7,17,27,37,47,57,67,77,87
		Moralidad – Religiosidad	8,18,28,38,48,58,68,78,88
		Organización	9,19,29,39,49,59,69,79,89
		Control	10,20,30,40,50,60,70,80,90

De acuerdo a los puntajes alcanzados en el instrumento, se establecieron las siguientes categorías:

Puntajes:

Alto : 59 a + | Baja : 41 a 45

Muy alto	:	55 a 58	Muy baja	:	40 a --
Promedio	:	48 a 52			

3.4.2 Satisfacción Laboral

Definición Conceptual (D.C): La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Sonia Palma, 2006).

Definición operacional (D.O): La Satisfacción Laboral fue evaluado a través de los siguientes indicadores de la escala que considera los siguientes: Factor I: Significación de la Tarea; Factor II: Condiciones de Trabajo; Factor III: Reconocimiento Personales y/o Social y Factor IV: Beneficios Económicos

Variable	Indicadores	Ítems
SATISFACCIÓN LABORAL	Factor I: Significación de la Tarea	3,4,7,18,21,22,25,26
	Factor II: Condiciones de Trabajo	1,8,12,14,15,17,20,23,27
	Factor III: Reconocimiento Personales y/o Social	6,11,13,19,24
	Factor IV: Beneficios Económicos	2,5,9,10,16

3.5 Técnicas e instrumentos

Técnicas : Cuestionarios.

Instrumentos : El instrumento que se utilizó Es: La Escala de Clima Social Familiar (FES) de RH. Moos, B.S. Moos y Trickeet y la

Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.

Ficha Técnica Escala de Clima Social Familiar

Nombre Original : Escala de Clima Social Familiar (FES)

Autores : RH. Moos, B.S. Moos y E.J. Trickeet

Adaptación : TEA Ediciones S.A., Madrid-España 1984

Estandarización para Lima: César Ruíz Alva y Eva Guerra

Turín. Administración : Individual y Colectiva

Duración : Variable 20 minutos Aproximadamente)

Significación : Evalúa las características socio ambientales

y las Relaciones personales en familia

Tipificación : Baremos para la forma individual o grupal,

Elaborado con muestras para Lima Metropolitana.

Dimensiones que mide: Relaciones (Áreas: Cohesión, Expresividad, Conflicto), Desarrollo

(Áreas: Autonomía, Actuación, Intelectual- cultural, Social- Recreativo y Moralidad- Religiosidad), Estabilidad (Áreas: Control y Organización).

Validez:

Validez externa: Se asegurará la validez externa presentando el instrumento a 3 expertos en el área a investigar, quienes con sus sugerencias brindarán mayor calidad y especificidad al instrumento. Validez interna: Para la validez interna, se obtendrá a través del análisis de correlación ítem-test, utilizando para ello el estadístico de Correlación de Pearson.

Confiabilidad:

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizará el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach. La validez y confiabilidad se realizará en cada sub proyecto que se derive del Proyecto línea de investigación

Ficha Técnica Escala de Satisfacción Laboral

Datos Generales:

Nombre	:Escala de Satisfacción Laboral (SL-PC)
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2006
Baremada por	: Morales Cruzado Mercedes Ada Gabriela (2012)
Procedencia	: Lima – Perú

Aplicación : Individual y Colectiva/Formato físico o computarizado.

Edad : Adultos de 18 a más

Tiempo : 15 minutos en formato físico 5 minutos en formato físico o computarizado.

Administración : Cuestionario de preguntas 27 ítems.

Grupos de Aplicación : Trabajadores con relación laboral de dependencia.

Significación : Factor General de satisfacción

Indicadores (04) : - Significación de la tarea

- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos

Usos : Diagnostico Organizacional

Muestra Tipificación : 1050 trabajadores con dependencia laboral de Lima - Metropolitana.

Corrección : Se obtiene el puntaje total a través de la suma de las puntuaciones alcanzadas a través de las puertas de cada ítem.

Las puntuaciones utilizadas son:

- 5 (Totalmente de acuerdo).
- 4 (De acuerdo)
- 2 (En Desacuerdo)
- 1 (total desacuerdo)

Para los ítems negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24) se consideran las puntuaciones

de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar entre 27 y 135.

Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Indicadores de Escala

Factor I: significación de la tarea (8 ítems)

Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material comprende los ítems N°: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26.

Factor II: Condiciones de trabajo (9 ítems)

Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. Comprende los ítems No: 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27.

Factor III: Reconocimiento personal y/o social (5 ítems) Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos: Comprende los ítems N°: 6, 11, 13, 19, 24.

Factor IV: beneficios económicos (5 ítems)

Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Comprende los ítems No: 2, 5, 9, 10, 16.

Validez

Se estimó la validez de contenido trabajada por el método de jueces. Para efectos del ajuste contenido en los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas.

Confiabilidad

Se estimó con el método de consistencia interna a través del coeficiente alfa de cronbach y el método de mitades con el coeficiente de guttman. Los coeficientes obtenidos avalan la confiabilidad del instrumento, se tiene que según el método de consistencia interna el coeficiente de correlación alfa de cronbach es de 0.84 y según el método de mitades el coeficiente de guttman es de 0.81.

Baremación:

Para establecer la Baremación de la prueba se procedió a trabajar con los puntajes totales de cada uno de los trabajadores evaluados ordenándolos de mayor a menor, para luego colocarlos en una columna sin que se repita, luego se transformó los puntajes directos a percentiles (76 o menos Muy insatisfecho, 77 – 86 Insatisfecho, 87 – 107 Promedio 108 – 118 Satisfecho, 119 o más Muy satisfecho).

3.6 Plan de Análisis.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos; así como el uso de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas con -su respectiva prueba de significancia, dependiendo el comportamiento de la(s) variable(s) en estudio.

El procesamiento de la información se realizará utilizando el software estadístico SPSS versión 19 para Windows, con el estadístico probatorio de Pearson y el programa informático Microsoft Office Excel 2007.

3.7 Principios Éticos

Se contó con la previa autorización de las autoridades de la Institución, previo a la aplicación del cuestionario, de les explicó a los trabajadores, el objetivo de la investigación; asegurándoles que se mantendrá de manera anónima la información obtenida de los mismos.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1.

Relación entre el clima social familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

SATISFACCIÓN LABORAL		
	Correlación de Pearson	,304**
Clima Social Familiar	Sig. (bilateral)	,004
	N	90

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Escala del Clima Social Familiar de Moos y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.

Tabla 1. Se puede evidenciar que existe correlación muy significativa entre el clima social familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales son dependientes entre sí.

Tabla 2.

Nivel del clima social clima de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

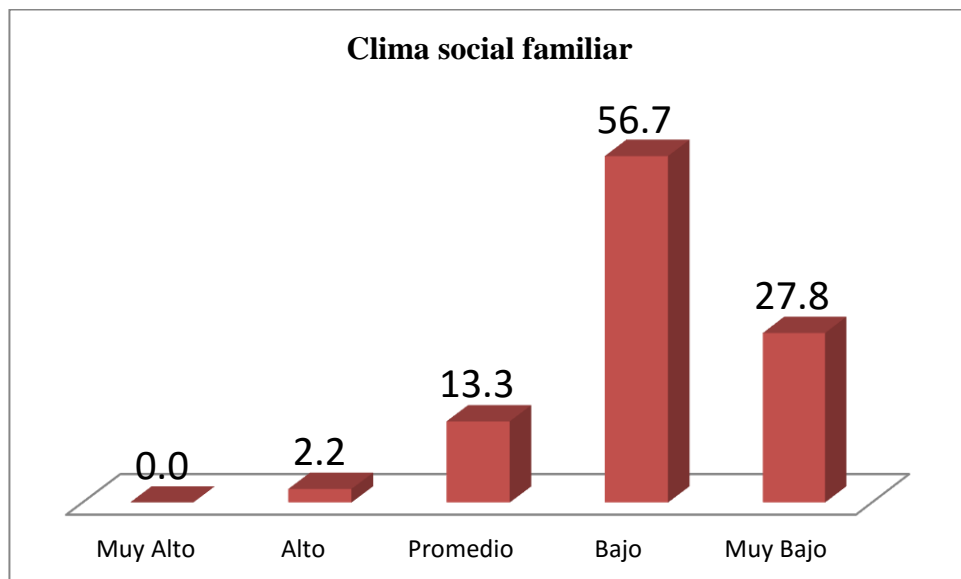
Niveles	f	%
Muy Alto	0	0.0
Alto	2	2.2
Promedio	12	13.3
Bajo	51	56.7
Muy Bajo	25	27.8
Total	90	100.0

Fuente: Escala de Clima Social Familiar de Moos.

En la tabla 1 se observa que la mayoría 84.5% de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla se ubican en niveles bajos, seguido del 13.3% en el nivel promedio, por ultimo el 2.2% se ubica en los niveles altos del clima social familiar.

Figura 1.

Nivel del clima social clima de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.



Fuente: Escala de Clima Social Familiar de Moos.

Tabla 3.

Nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

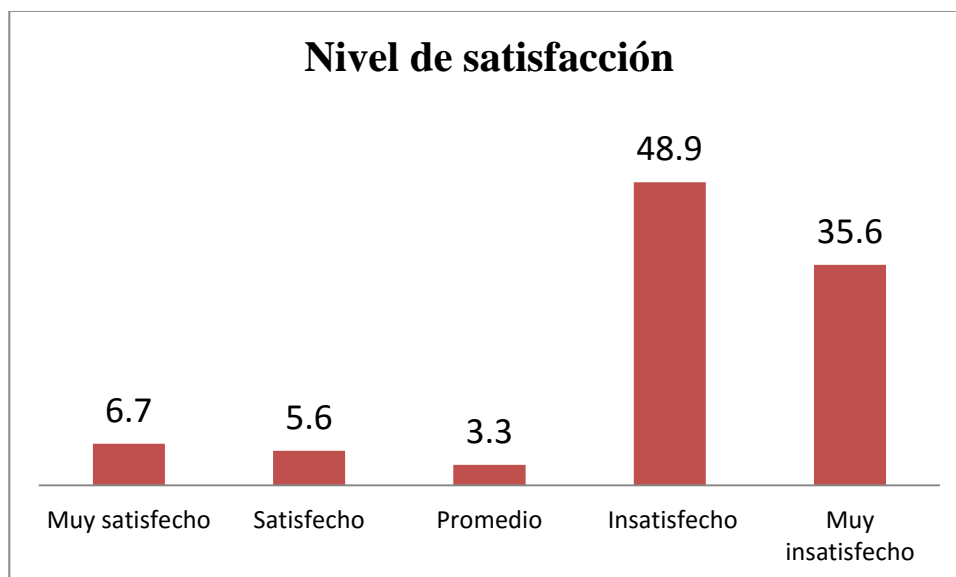
Niveles	f	%
Muy satisfecho	6	6.7
Satisfecho	5	5.6
Promedio	3	3.3
Insatisfecho	44	48.9
Muy insatisfecho	32	35.6
Total	90	100.0

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.

En la tabla 2 se observa que la mayoría 84.5% de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla se ubican en niveles bajos, seguido del 12.3% en los niveles altos , por ultimo el 3.3% se ubica en el nivel Promedio del Nivel de la Satisfacción laboral

Figura 2.

Nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.



Fuente: Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión de relaciones del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

SATISFACCIÓN LABORAL

Correlación de Pearson	,220*
Dimensión Relaciones Sig. (bilateral)	,049
N	90

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral). *

Fuente: Escala del Clima Social Familiar de Moos y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.

Tabla 4. Se puede evidenciar que existe correlación significativa entre la dimensión de relaciones del clima social familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015. Concluyendo que ambas variables son dependientes entre sí.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión de desarrollo del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

		SATISFACCIÓN LABORAL
	Correlación de	
Pearson		,119*
Dimensión Desarrollo	Sig. (bilateral)	,048
	N	90

La Correlación es Significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Fuente: Escala del Clima Social Familiar de Moos y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.

Tabla 5. Se puede evidenciar que existe correlación significativa entre la dimensión de desarrollo del clima social familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura 2015. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales son dependientes entre sí.

Tabla 6.

Relación entre la dimensión de estabilidad del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

SATISFACCIÓN LABORAL	
Correlación de Pearson	-,394**
Dimensión Estabilidad Sig. (bilateral)	,000
N	90

La Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Escala del Clima Social Familiar de Moos y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.

En la tabla 6 Se puede evidenciar que existe correlación muy significativa entre la dimensión de estabilidad del clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015. Lo que podemos concluir que las variables correlacionales son dependientes entre sí.

4.2 Análisis de resultados

La investigación que se realizó en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015, tuvo como objetivo determinar la relación entre Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral, y se logró obtener los siguientes resultados:

Se puede evidenciar que existe relación significativa de las variables estudiadas como clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura 2015. Lo que podemos concluir que la variable relacional es dependiente del clima Social Familiar.

Entonces definido como Clima Social Familiar (Moos, R. 1974) a la atmósfera psicológica donde se describe las características psicológicas e institucionales de un determinado grupo humano situado sobre un ambiente influirá en Satisfacción Laboral como respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores, desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Sonia Palma, 2006). Basado en los resultados de la autora **Aparicio, N.** Nataly, (2015), Clima Social Familiar y Satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013, que encontró la relación entre ambas variables.

Encontrándose, un nivel bajo del Clima Social Familiar de la población estudiada, lo que quiere decir que presenta un clima social familiar no factible, según Moos, R. (1989) lo cual nos indica que se encuentra en un nivel no recomendado o no deseable, por lo que se puede concluir que está deteriorada las relaciones intrafamiliares, existe déficit en la comunicación, no existe libre expresión, falta de apoyo en el desarrollo personal y la

estructura y organización familiar es decadente.

Así mismo, los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015, presentan un nivel insatisfecho en su satisfacción Laboral. Como concluye Palma, S. (2006) refiere a la insatisfacción laboral como puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar que sus empleados se encuentren satisfechos. Al evaluar a los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla y buscar la Relación entre las dimensiones del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral se obtuvo:

Que existe correlación significativa de la dimensión Relaciones del Clima social familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla, por ende las variables son correlacionales dependientes, infiriendo que la población estudiada necesita de la familia; mostrando una relación entre las variables, se puede deducir que mientras el personal posea un mal nivel de Clima Social Familiar, no existirá libre expresión, mala comunicación, lo que conlleva a que el personal tenga una pésima relación con los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015 cuyos resultados también se evidencian en la investigación de Aparicio, N. Nataly, (2015), Clima Social Familiar y Satisfacción laboral en los trabajadores estables de laMunicipalidad Provincial de Paita- Piura 2013. Se determinó que existe significancia Correlacional entre la dimension Desarrollo y Satisfacción Laboral de la población estudiada, siendo estas variables dependientes, cabe resaltar que los trabajadores tienen necesidad de ser respetados, apoyados como se plantea la definición a la dimensión Desarrollo (Moos, R. 1974) como a la evaluación de la importancia que tienen dentro de la

familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser permitidos o no por la vida en común, influirá en la satisfacción laboral como la importancia que tiene el sujeto dentro de su familia, la misma importancia tendrá dentro de su lugar de labor. Cuyos resultados se sustentan en la investigación de Aparicio, N. Nataly, (2015), Clima Social Familiar y Satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013. Por ultimo con respecto a la Dimensión “estabilidad” si existe correlación muy significativa con la Satisfacción Laboral del personal del área de salud y medio ambiente, por lo tanto mientras el sujeto tenga una buena estructura y organización de su familia, desencadenara la obtención de una estructura y organización dentro de su lugar de trabajo. Fernández, B y Paravic T. (2009). Cuyos resultados se sustentan en la investigación de Aparicio, N. Nataly, (2015), Clima Social Familiar y Satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura 2013.

4.3 Contrastación de Hipótesis

Se acepta Objetivo General:

H1: Si existe relación entre el Clima Social Familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015.

Se acepta Objetivos Específicos:

H2: El nivel del el Clima Social Familiar de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015. Es Muy Bajo.

H3: El nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015. Es insatisfecho.

H4: Si existe relación entre la dimensión de Relaciones del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

H5: Si existe relación entre la dimensión de Desarrollo Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015.

H6: Si existe relación entre la dimensión Estabilidad del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Si existe relación muy significativa entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

El nivel del Clima Social Familiar de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015. Es bajo.

El nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura,2015. Es Insatisfecho.

Si existe una relación entre la dimensión de Relaciones del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Si existe una relación entre la dimensión de Desarrollo del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla. Piura, 2015.

Si existe una relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla . Piura, 2015.

5.2 RECOMENDACIONES

Diseñar estrategias de Coaching Laboral, para el mejoramiento de las relaciones sociales de los trabajadores, contribuyendo a incrementar la satisfacción laboral en la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Que se diseñe y ejecute un programa, con el objetivo de programar actividades recreativas en donde participe los miembros de familia de cada uno de los trabajadores y así puedan incrementar el clima social familiar.

Promover en las áreas de Trabajo tanto como salud y medio ambiente la ejecución de reuniones eficaces de escucha activa a los trabajadores, a cargo de cada jefe, que les permita conocer las necesidades y expectativas específicas, a ser consideradas en la búsqueda de su desarrollo personal.

Implementar Programas de Educación para el Trabajador, con carreras técnicas que proporcionen una mejora en la organización con respecto a la productividad de sus trabajadores.

Establecer el programa, generando estímulos y reconocimientos al personal de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla.

5.3 REFERENCIAS.

- Alva, J.; Juarez J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A.* Del distrito de Trujillo – 2014. Recuperado de:
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI
%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Aparicio, N. Nataly, (2015). *Clima Social Familiar y Satisfacción laboral en los trabajadores estables de la Municipalidad Provincial de Paita- Piura* 2013.
- Vega, M. M. C., & Hidalgo, J. F. O. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.* *Contaduría y administración*, 58 (2), 39-60.
- Chiavenato, L. (1997). *Administración de recursos humanos.* Ed. McGraw Hill: Colombia.
- Corchera García, V. (2012). *Diagnostico de la Satisfacción Laboral y la productividad en una empresa financiera de la Región La Libertad.* Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Fernández, B y Paravic T. (2011). *“Nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile.*
Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?
script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200006](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200006)
- Fiesta, I. Mercedes, (2015). *“Relación del C lima Social Familiar y los Niveles de*

Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Proyecto Especial Chira- Piura Ciudad 2014”

Florez, J. (1994). *El comportamiento humano en las organizaciones Lima: Universidad Pacifico.*

García, A y Ovejero, B. (2012). *Realizó una investigación sobre la “Relación entre el feedback y la satisfacción laboral”.*

Herzberg, F (1968) .*¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Bussines.* 46, 53-62.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México.

Jeffrey Greenhaus Karen Collins (2002). *La relación entre el equilibrio entre trabajo y familia y calidad de vida.*

Luis Gonzales López (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo Edición Díaz de Santos*

Margarita Chiang Vega, Antonio Núñez Partido (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral Univ Pontifica Comillas -302 paginas.*

María José Carrasco, Ana García-Mina (2005). *El ajuste de Trabajo-Familia desde una perspectiva de género y psicología universidad pontifica comillas de Madrid.*

Maricruz Gonzales Tomiyama. (2007). *Relación entre clima laboral y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Miski Mayo AC – Piura.*

- Márquez (2007). *Auto actualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío*. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/2033/203315665011.pdf>
- Loitegui (1990) (citado et al. Cabllero, K) El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza.
- Muñoz Adánez, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid*. Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/14984>
- Mendez, D.(2011). *satisfacción laboral*. Recuperado de:
http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf
- Padrón y Gordillo (1990) (citado et al. Cabllero, K). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza*. Recuperado de:
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Palma, S (1999). *Elaboración y valoración de una Escala de Satisfacción laboral revista psicológica*, Vol. 3 Lima: UNMSM.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología*. Lima: Universidad Ricardo Palma. (IX) 1, 27-34.
- Pintado, I. (2013). *Influencia entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de satisfacción del cliente externo en las pollerías del distrito de la victoria en la ciudad de Chiclayo*. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/214/1/TL_Uceda_Pintado_IndiraLizeth.pdf

Robbins, S. (1994) . *Psicología de la Organización México: Ed. Prentinc.*

Robinson, J. (1969). *Satisfacción con la vida y la felicidad Medidas de actitudes psicológicas Social, Instituto de Investigación Social.*

Torre, Patricia (2012). *Factores que generan satisfacción o insatisfacción en el personal profesional de salud Hospital Regional de Trujillo.*

Trujillo (Luis Albrecht y Florencia de Mora) 2011. *Según la “Satisfacción laboral, tiempo de servicio y tipo de profesión”.*

Vidangos, K. (2015) *Relación del clima social familiar y la satisfacción laboral del área de pediatría y cirugía de las/los trabajadores del hospital de apoyo ii de Sullana - Piura 2013.*

Vigo y Dávila (2013). *La Satisfacción Laboral del Docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque. Recuperado de:*
<http://www2.unprg.edu.pe/facultad/imagenes/EN/REGISTRO-TESIS-POSTGRADO-octubre2012.doc>

ANEXOS

APENDICE A

PROTOCOLO DEL INSTRUMENTO

1. Instrumento: Escala de Clima Social Familiar (FES)

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta en este impreso, una serie de frases. Las mismas que usted tiene que leer y decir si le parecen verdaderos o falsos en relación con su familia.

Si Ud. Cree que, respecto a su familia, la frase es verdadera o casi siempre verdadera marcará en la hoja de Respuesta una (X) en el espacio correspondiente a la V (Verdadero) si cree que es falsa o casi siempre falsa, marcará una (X) en el espacio correspondiente a la F (falso).

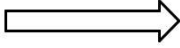
Si considera que la frase es cierta para unos miembros de la familia y para otros es falsa marque la respuesta que corresponda a la mayoría.

Siga el orden de la numeración que tienen las frases aquí en la hoja de respuestas para evitar equivocaciones. La fecha le recordará que tiene que pasar a otra línea en la hoja de respuesta. Recuerde que se pretende conocer lo que piensa Ud. Sobre su familia, no intente reflejar la opinión de los demás miembros de esta.

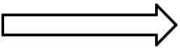
(NO ESCRIBA NADA EN ESTE IMPRESO)

.....

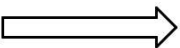
1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.
2. Los miembros de la familia guardan a menudo, sus sentimientos para sí mismos.
3. En nuestra familia peleamos mucho.
4. En general, ningún miembro de la familia decide por su cuenta.



5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales en familia.
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las diversas actividades de la iglesia.
9. Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.
11. Muchas veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato.
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.

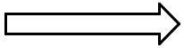


13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.
16. Casi nunca asistimos a reuniones culturales (exposiciones, conferencias, etc)
17. Frecuentemente vienen amistades a visitarnos a casa.
18. En mi casa no rezamos en familia.
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.
22. En mi familia es difícil “desahogarse” sin molestar a todos.
23. En la casa a veces nos molestamos tanto que a veces golpeamos o rompemos algo.
24. En mi familia cada uno decide por sus propias cosas.
25. Para nosotros no es muy importante el dinero que gane cada uno.

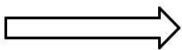


26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.
27. Alguno de mi familia practica habitualmente algún deporte.
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Semana Santa, Rosa de Lima, etc.

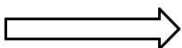
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.
31. En mi familia estamos fuertemente unidos.
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.
33. Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.
34. Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.



35. Nosotros aceptamos que haya competencia y “que gane el mejor”.
36. Nos interesan poco las actividades culturales.
37. Vamos con frecuencia al cine, excursiones, paseos.
38. No creemos en el cielo o en el infierno.
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.
40. En la casa las cosas se hacen de una forma establecida.
41. Cuando hay que hacer algo en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En la casa, si alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.
43. Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez mejor un poco mejor.

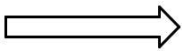


46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales
47. En mi casa casi todos tenemos una o dos aficiones.
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.
50. En mi casa se dan mucha importancia a cumplir las normas.
51. Las personas de mi familia nos apoyamos unas a otras.
52. En mi familia, cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado.
53. En mi familia a veces nos peleamos y nos vamos a las manos.
54. Generalmente, en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema.



55. En la casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.

56. Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera de trabajo o del colegio.
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.
59. En la casa nos aseguramos de que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.



60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.
63. Si en mi familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.
64. Las personas de mi familia reaccionan firmemente unos a otros al defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia apenas nos esforzamos para tener éxito.
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a la biblioteca o leemos obras literarias.
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursillo o clases particulares por afición o por interés.
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.
70. En mi familia cada uno tiene libertad para lo que quiera.
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.
72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.
74. En mi casa es difícil ser independiente sin herir los sentimientos de los demás.
75. “Primero es el trabajo, luego es la diversión” es una norma en mi familia.
76. En mi casa ver televisión es más importante que leer.
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.
78. En mi casa, leer la Biblia es algo importante.
79. En mi familia el dinero no se administra con mucho cuidado.
80. En mi casa las normas son muy rígidas y tienen que cumplirse.
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno.
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.

83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.
87. Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar radio.
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.
89. En mi casa generalmente la mesa se recoge inmediatamente después de comer.
90. En mi familia, uno no puede salirse con la suya

(COMPRUEBE SI HA CONTESTADO A TODAS LAS FRASES)

ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (FES)

Nombre y apellidos: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino () Fecha de Hoy ____/____/____

Institución Educativa: _____ Grado/ Nivel: _____

Nº de hermanos: _____ Lugar que ocupa entre hermanos: 1 2 3 4 5 6 ()

Vive: Con ambos padres () s ol o con uno de los padres ()

Otros: _____

V 1 F	V 11 F	V 21 F	V 31 F	V 41 F	V 51 F	V 61 F	V 71 F	V 81 F
V 2 F	V 12 F	V 22 F	V 32 F	V 42 F	V 52 F	V 62 F	V 72 F	V 82 F
V 3 F	V 13 F	V 23 F	V 33 F	V 43 F	V 53 F	V 63 F	V 73 F	V 83 F
V 4 F	V 14 F	V 24 F	V 34 F	V 44 F	V 54 F	V 64 F	V 74 F	V 84 F
V 5 F	V 15 F	V 25 F	V 35 F	V 45 F	V 55 F	V 65 F	V 75 F	V 85 F
V 6 F	V 16 F	V 26 F	V 36 F	V 46 F	V 56 F	V 66 F	V 76 F	V 86 F
V 7 F	V 17 F	V 27 F	V 37 F	V 47 F	V 57 F	V 67 F	V 77 F	V 87 F
V 8 F	V 18 F	V 28 F	V 38 F	V 48 F	V 58 F	V 68 F	V 78 F	V 88 F
V 9 F	V 19 F	V 29 F	V 39 F	V 49 F	V 59 F	V 69 F	V 79 F	V 89 F
V 10 F	V 20 F	V 30 F	V 40 F	V 50 F	V 60 F	V 70 F	V 80 F	V 90 F

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____ Género: M (____) F (____)

Estado Civil: Soltero (____) Casado (____) Viudo (____) Divorciado (____)

Conviviente (____) Tiempo de Servicio: _____

Situación Laboral: Estable (____) Contratado (____)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA

De Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: T.D

ITEMS	TA	A	I	D	TD
1. El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis Labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en para la labor que realizo					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					

5. me siento explotado en mi trabajo					
6. En la empresa me siento maltratado					
7. Me siento útil con la labor que realizo					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. Me siento explotado en mi trabajo					
11. En lo posible evito hacer amigos en el trabajo					
12. Me disgusta mi horario					
13. Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
15. Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo					
16. Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas					
17. Mi horario de trabajo me incomoda					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido					
20. En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24. Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

Matriz de Consistencia

Problema	Variable	Indicadores	Objetivos	Metodología	Técnica
<p>¿Existe relación entre el clima social familiar y la satisfacción laboral de los trabajadores de la de Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura 2015?</p>	<p>Clima Social Familiar</p>	<p>Dimensión de Relaciones</p>	<p>Objetivo General</p> <p>-Establecer la relación entre clima social familiar y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura 2015</p>	<p>Tipo y Nivel de Investigación</p> <p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p>	<p>Cuestionarios</p> <p>- La Escala del Clima Social Familiar (FES) de RH.Moos, B.S. Moos y E.J. Trickett.</p>
	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Dimensión de Desarrollo</p> <p>Dimensión de Estabilidad</p> <p>Factor I: Significación de la tarea</p> <p>Factor II: Condiciones de trabajo</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>- El nivel de Clima Social Familiar en los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura 2015.</p> <p>- El Nivel de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura 2015.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión de Relaciones del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura</p>	<p>Diseño: No experimental De corte transversal.</p> <p>Población: Todos los trabajadores de La Municipalidad Distrital de Castilla – Piura.</p> <p>Muestra: está conformada por 106 trabajadores, pero por criterios de inclusión y exclusión quedaron 90 trabajadores.</p>	

		<p>Factor III: Reconocimiento personal y/o social</p>	<p>2015. - Establecer la relación entre la dimensión de Desarrollo del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura</p>		
		<p>Factor IV: beneficios económicos</p>	<p>2015. - Establecer la relación entre la dimensión de Estabilidad del Clima Social Familiar y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub- Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla – Distrito de Castilla – Piura</p>		

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

SOLICITO: PERMISO APLICACIÓN DE TEST A
TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CASTILLA
DE TESIS.



Señor, Ing.
Luis Ramírez Ramírez
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Castilla
Presente.

SANDRA FIORELLA MENDOZA MAZA, identificada con DNI N° 72322791, domiciliada en la Calle Callao N° 337- Castilla, Alumna del IX Ciclo de Psicología de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote - ULADECH, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, para mi Proyecto de Tesis titulado: **"Relación del Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla"**, es necesario realizar la aplicación de 02 Test titulados "Clima Social Familiar" y "Escala de Satisfacción Laboral", los cuales serían realizados a un promedio de 70-80 trabajadores. Por tal motivo, me dirijo a usted a fin de solicitarle la respectiva autorización para poder realizarlos a inicio del mes de setiembre del presente año.

Cabe indicar que dichos resultados servirán para el diagnóstico de sus trabajadores.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a lo solicitado.

Castilla, 28 de agosto de 2015

SANDRA FIORELLA MENDOZA MAZA
DNI N° 72322791
Celular : 974981263

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE TEST

Se autoriza a la Srta. Sandra Fiorella Mendoza Maza, estudiante del IX ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – ULADECH, el permiso para aplicación de dos test a los trabajadores municipales titulados "*Clima Social Familiar*" y "*Escala de Satisfacción Laboral*", por lo cual deberán otorgarle las facilidades correspondientes.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Alcalde: WILBERT MARTIN ZAFRA REYNOSO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS