



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA

**SATISFACCIÓN FAMILIAR EN ADMINISTRATIVOS
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA,**

ANCASH, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

AYALA PAZOS, LUIS ENRIQUE

ORCID: 0000-0002-6652-112X

ASESOR

VALLE SALVATIERRA, WILLY

ORCID: 0000-0002-7869-8117

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ayala Pazos, Luis Enrique.

ORCID: 0000-0002-6652-112X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Chimbote,

Perú

ASESOR

Valle Salvatierra, Willy

ORCID: 0000-0002-7869-8117

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,

Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

JURADO

Millones Alba, Erica

ORCID 0000-0002-3999-5987

Salazar Roldan, Veronica del Rosillo

ORCID 0000-0002-3781-8434

Alvarez Silva, Verónica Adela

ORCID 0000-0003-2405-0523

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dra. Erica Lucy Millones Alba
Presidente

Mgr. Veronica Del Rosillo Salazar Roldan
Miembro

Mgr. Verónica Adela Alvarez Silva
Miembro

Mgr. Willy Valle Salvatierra
Asesor

DEDICATORIA.

A mi Madre.

AGRADECIMIENTO.

Mi agradecimiento incondicional para mi Madre, el pilar de mi vida y promotora de que yo termine una profesión, aunque ya no la tengo físicamente, mi agradecimiento eterno será con ella.

Mi gratitud a mi padre, por el apoyo del día a día que me está brindando y por hacer de mi vida menos complicada.

A Beatriz, mi hermana que me da fuerza para no decaer en mi área académica y a la vez su apoyo moral que me es necesario para seguir adelante con mi vida.

A la institución Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, por darme la oportunidad para desarrollarme como profesional.

RESUMEN

El presente estudio tiene el objetivo de describir la satisfacción familiar en administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018. En cuanto a su metodología, el tipo de estudio fue observacional, porque no hubo manipulación de la variable; prospectivo, porque los datos recogidos fueron a propósito del estudio; transversal, porque se realizará una sola medición a la misma población; y descriptiva, porque el análisis estadístico será univariado, el nivel de investigación fue descriptivo porque se buscará caracterizar a la población según el nivel de satisfacción familiar, el diseño de investigación fue epidemiológico, porque se estudió el nivel de satisfacción familiar, la población estuvo constituida por todos los trabajadores administrativos de la municipalidad del Santa, el muestreo fue no probabilístico, conformado por 292 participantes. El instrumento utilizado fue la Escala de satisfacción familiar de Olson y Wilson. Encontramos que la mayoría de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa tienen el nivel medio de satisfacción familiar.

Palabras Clave:

Familia, Personal administrativo, Satisfacción familiar.

ABSTRACT

The present study has the objective of estimating the level of family Family satisfaction in administrative of the provincial municipality of Santa, Ancash 2018. Regarding its methodology, the type of study was observational, because there will be no manipulation of the variable; prospective, because the data collected were related to the study; transversal, because a single measurement will be made to the same population; and descriptive, because the statistical analysis will be univariate, the level of research will be descriptive because it will seek to characterize the population according to the level of family satisfaction, the research design will be epidemiological, because the prevalence of the family satisfaction level will be studied, the population it was constituted by all the administrative workers of the municipality of Santa, the sampling was non-probabilistic, of type by conformed by 292 participants. The instrument used was the Olson and Wilson Family Satisfaction Scale. We find that the majority of administrative workers in the municipality of Santa have the average level of family satisfaction.

Keywords:

Family, Administrative staff, Family satisfaction,

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	10
2.2.1. Familia.....	10
2.2.1.1. Definiciones.	10
2.2.2 Familia como normalizadora.....	11
2.2.3. Sistema familiar	12
2.2.4 Satisfacción	12
2.2.5. Satisfacción familiar.....	13
2.2.6 Personal administrativo.....	16
2.2.7. Teorías sobre la administración pública.....	17
2.2.8. Rol del personal administrativo del sector público	18
2.2.9. Satisfacción laboral del trabajador administrativo.	18
2.2.10. Enfoque sistémico.	21
III. METODOLOGÍA	22
3.1 El tipo de investigación.....	23
3.2 Nivel de la investigación.....	23
3.3 Diseño de la investigación	23
3.4 Universo y muestra	23

3.5	Definición y operacionalización de variables	24
3.6	Técnicas, instrumentos de recolección de datos.	25
3.6.1	Técnica	25
3.6.2.	Instrumento	25
3.7.	Matriz de consistencia	28
3.8	Principios éticos	30
IV.	RESULTADOS	31
4.1	Resultados	32
4.2	Análisis de Resultados:	40
V.	CONCLUSIONES	44
5.1	Conclusiones:	45
	REFERENCIAS	46
	ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	32
Tabla 2	33
Tabla 3	34
Tabla 4	35
Tabla 5	36
Tabla 6	37
Tabla 7	38
Tabla 8	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico circular de la Satisfacción familiar en trabajadores de una municipalidad, Santa, 2017.	32
<i>Figura 2.</i> Gráfico circular del sexo de los trabajadores administrativos de una municipalidad, Santa, 2018.	33
<i>Figura 3.</i> Gráfico circular del estado civil de los trabajadores administrativos de una municipalidad, Santa, 2018.	34
<i>Figura 4.</i> Gráfico circular de la carga familiar de los trabajadores administrativos de una municipalidad, Santa, 2018.....	35
<i>Figura 5.</i> Gráfico circular de la carga familiar de los trabajadores administrativos de una municipalidad, Santa, 2018.....	36
<i>Figura 6.</i> Gráfico circular del grado de instrucción de los trabajadores administrativos de una municipalidad, Santa, 2018.	37
<i>Figura 7.</i> Gráfico circular de la deuda financiera de los trabajadores administrativos de una municipalidad, Santa, 2018.....	38

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra vida diaria, ha prevalecido el concepto de familia para reducir la génesis del comportamiento Humano, ya que toda acción social del individuo, fue antes provocado o cimentado en una familia, esto ha inducido a que surja muchas preguntas para comprender mejor las áreas que tiene la persona en su sociedad. Una de las interrogantes de esta investigación para comprender el sector laboral es ¿Cuál es el nivel de satisfacción familiar en los administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, ancash 2018.

El seis de enero del dos mil quince, en Lima Perú los trabajadores de la Municipalidad de Lima denunciaron despidos masivos, todo comenzó en su nueva gestión de Luis Castañeda Lossio, que para los trabajadores fue tomado por sorpresa y no tuvieron más salida que protestar en las calles. Eran decenas de hombres y mujeres que se enfrentaron a la policía, decenas de padres y madres de familia que hasta hace unos días mantenían sus hogares.

El 21 de Setiembre del 2019 en el Distrito de Chimbote- Perú, la Municipalidad provincial del Santa sufrió impagos con los ediles, estos cuestionaron que ya hayan pasado tres semanas y continúan sin cobrar sus remuneraciones, hasta fue necesaria la presencia de un contingente de la Policía para evitar que la protesta tenga indicio de violencia. (El Comercio S.A. 2019)

Con todas estas injusticias que ha pasado y que sigue pasando el personal Administrativo, es menester que esta investigación se proponga objetivos, como de describir el nivel de satisfacción familiar en administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018. Así podemos investigar más específico su edad,

el sexo, grado de instrucción, estado civil y tipo de familia de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Una frase de Foucault que es premisa para comprender esta investigación es lo que enmarcó: En el pasar de la humanidad, se ha construido en la sociedad instituciones, y por ende esta institucionalización ha provocado introducirnos a una sociedad disciplinaria, que controla el comportamiento de cada integrante en la sociedad y en la familia mediante la imposición de la vigilancia. (Michel Foucault).

Algunos miembros de una familia diariamente realizan actividades tanto dentro del hogar como el ámbito laboral, por lo tanto, existe un permanente intercambio de relaciones con el entorno social y dentro de la misma, aquel desarrollo adecuado genera una satisfacción familiar. Entre las familias tenemos muchas funciones, los cuales las más importantes viene dándose con la comunicación, la reproducción, educación, afectividad, apoyo económico, apoyo social, adaptación y creación de normas, adaptabilidad y generación de autonomía (Montesinos, 2015).

Una educación es el mayor instrumento para la sociedad, con el cual permite el desarrollo y cada vez la ausencia de marginalidad a los menos favorecidos dando la esperanza de adquirir calidad de vida. Por otra parte, permite dar calidad e igualdad entre las clases sociales. (Campos y Pacheco, 2016, p. 2).

La municipalidad Provincial del Santa con una población aproximada de 1400 trabajadores, entre obreros y administrativos, ubicado en el Jirón Enrique Palacios 321, Chimbote - El Santa, Ancash, muestra dificultades frecuentes de conflictos en la comunicación con los miembros de su familia, este hecho demuestra

el área de desarrollo social, quién focaliza y diagnostica el punto crítico de cada trabajador, evidenciando así problemas familiares en el trabajo, por lo que el presente trabajo es un sub proyecto de línea de investigación cuyo interés es describir la satisfacción familiar del personal administrativo de una municipalidad. Santa, 2018.

El estudio es importante porque buscó conocer el nivel de satisfacción familiar del personal administrativo, que a su vez permitirá generar nuevas líneas de estudio principalmente para la psicología ocupacional.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Beltran, Caceres y Rodriguez (2015) realizaron este estudio con el objetivo de comprender el nivel de satisfacción familiar que tiene un grupo de jóvenes del municipio de Madrid Cundinamarca respecto a su sistema familiar. Para ello se realizó una investigación de tipo cualitativo, haciendo uso de entrevistas semiestructuradas, elaboración de genogramas y aplicación de dos instrumentos sobre satisfacción familiar. Finalmente se pudo identificar las diferentes pautas relacionales que existen entre las familias de los participantes, así como los tipos y las dinámicas que se manejan al interior de un sistema filial, además de lograr obtener una evidencia del nivel de satisfacción que los jóvenes reportan frente a sus familias a partir del dialogo generado con los protagonistas.

Calero (2015) contribuyó al siguiente estudio de Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015, donde se abordó un periodo de cambios de tipo económico, social y político para mejorar la productividad de los trabajadores administrativos, para ello se realizó el presente trabajo con 65 trabajadores nombrados y contratados, que dieron como resultado que el género que con más porcentaje, es el masculino, con 57% del total de servidores municipales, que consideró que el mayor porcentaje del personal femenino es del 43%. Pudiendo concluir que la edad de los administrativos que laboran, estuvieron entre los 45 años esto representa un 25%, y los de menor edad de 18 a 24 años, entre el nivel académico se consideró un porcentaje de 18%, manifestando que la mayoría solo tiene el grado de bachiller, lo que representa un 34%, los que poseen un título

profesional, y un 28% con grado de maestría y por último el 14% son considerados que tienen estudio técnico no universitario.

Carpio y Quispe (2014) realizaron esta investigación que evaluó la relación de Satisfacción Familiar y Laboral de 228 administrativos de una Empresa (SEDAPAR) en Arequipa, sus edades oscilan entre 20 a 68 años, de ambos sexos. Se utilizó la Escala de Satisfacción Familiar (Olson), y la Escala de Satisfacción Laboral (Sonia Palma), se aplicó de forma personal mediante una entrevista y dando como resultado la negación de la hipótesis. Se encontró que no existe relación entre Satisfacción Familiar y Laboral, los trabajadores presentaron insatisfacción familiar y Satisfacción Laboral regular, no existe diferencias significativas en cuanto a Satisfacción Familiar y Laboral, desde el punto de vista de género y edad.

Figuroa, Escobar y Pavez (2015) realizaron un estudio con la finalidad de analizar la relación de los niveles de satisfacción familiar y los de satisfacción laboral, se hizo con un estudio descriptivo controlando las variables. Se aplicó tres instrumentos a 134 administrativos, técnicos y trabajadores, con edades de veinte y cincuenta seis años, que pertenecen a una empresa de servicios de la Región del Maule, Chile. Las mujeres con jornadas diferentes tienen una relación significativa en los niveles de satisfacción familiar y laboral ($r=0,25$, $p=0,013$). Es mayor la satisfacción laboral cuando las mujeres trabajan jornada completa; esto es igual para las mujeres con un nivel educacional técnico-superior.

Llanos y Tapia (2017) Realizaron la presente investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción marital y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo. Esta investigación fue de corte

cuantitativo y con una investigación que fue experimental transversal correlacional, cuya población fue constituida por los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo, la muestra del presente estudio fue no probabilística, en el caso de la presente investigación, la característica de elección son trabajadores casados o convivientes con hijos, llegando a un total de 100 trabajadores, a quienes se les administró el «Inventario multifacético de satisfacción marital» de A. Cortés Martínez, S. Reyes Domínguez, Díaz Loving, Rivera Aragón y Monjaraz Carrasco, 2002. Y la «escala de desempeño laboral» Mgr. Rubén Toro Reque 2012. Los resultados indican que estadísticamente no existe relación entre satisfacción marital y desempeño laboral, dando como resultado la hipótesis nula, esto quiso decir que la relación que existe entre los integrantes de la familia no influye en el desempeño laboral del trabajador en la municipalidad.

Maza y Ortega (2014) contribuyeron a la finalidad de este estudio en investigar qué función juega el conflicto de trabajo y familia, en las relaciones intrafamiliares, esto se da a nuestra investigación en investigar la relación familiar en el trabajo, para Maza y Ortega muestra que el estudio se basa en que el núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, estos son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo según lo define. En este grupo participaron doscientos trabajadores profesionales de sexos diferentes con edades entre veinte a sesenta años de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil en el año 2013. El estudio determinó que hombres y mujeres valoran las demostraciones de afecto, comunicación y apoyo familiar, estos factores les permiten generar habilidades para afrontar los roles tanto del hogar como del trabajo. Como

conclusión se reveló que el conflicto trabajo y familia influye en las relaciones intrafamiliares, con estos resultados podemos sacar aspectos para generar políticas dirigidas a mejorar la conciliación y equilibrar las jornadas de trabajo, por ende los individuos puedan compartir momentos de integración con la familia. Como resultados el primer grupo que representa el 57.5% del total de casos (115 personas) donde el conflicto trabajo-familia se encuentra con una media de puntuación. Esta calificación significa un estado de indiferencia respecto al conflicto trabajo-familia.

Larico (2015) investigó el presente estudio de Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. La cual población de estudio estuvieron conformado por 635 trabajadores entre contratados y nombrados, el presente estudio fue no probabilístico, lo cual la muestra estuvo conformada por 182 trabajadores, llegando a la conclusión que la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román con ($r=.786$). También concluyó la relación significativa ($r=.659$) entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral. La correlación alta establecida entre los factores motivadores y el desempeño laboral ($r=.786$), es un indicador del nivel racional de las acciones de los gerentes y los trabajadores de todas las áreas y departamentos preocupados por el cumplimiento de las metas establecidas por la Municipalidad Provincial de San Román

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Familia

2.2.1.1. Definiciones.

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la familia como, los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio. El grado de parentesco utilizado para determinar los límites de la familia dependerá de los usos, a los que se destinen los datos y, por lo tanto, no puede definirse con precisión en escala mundial. Según la OMS, podemos definir la familia como el conjunto de personas que conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos, padre, madre, hermanos, etc, con vínculos consanguíneos o no, con un modo de existencia económico y social comunes, con sentimientos afectivos que los unen y aglutinan. (OMS, 2007).
- La familia es unión entre la sociedad y las personas que cumple una función esencial; es decir es una institución que tiene diversos puntos de vista entre ellos la sociología. (Alberdi, 1999).
- En la contemporaneidad el término familia significa existencia diversos. En el sentido amplio, es el conjunto de personas mutuamente unidas por el matrimonio o la filiación o la sucesión de individuos que descienden unos de otros, es entonces, un linaje o descendencia, una raza, una dinastía .Este concepto tiene un sentido estricto, qué es más habitual que tiene un diccionario como primera acepción, y que por ende los sociólogos conocen y lo toman en cuenta. En este caso se designa las personas emparentadas que viven bajo el mismo techo, y más especialmente el padre, la madre y los hijos. Los dos conceptos de familia se relacionan en la medida que en nuestra sociedad viva otras personas al margen de la madre, padre e hijos (Flandrin, 1979).

- La familia es captada dentro del modelo sistémico y es entendida como una interacción exacta de todos los integrantes que conforman la retroalimentación y también las respuestas excesivas; esto se da a menudo porque dentro de un plano vivencial las interacciones no son directas más sí circulares, trayendo a paso conductas predecibles como impredecibles (Watzlawick, Jackson y Bavelas, 1993).
- La familia como método organizado, tiene a traer una escala de comportamientos o conductas normalizadas con exceso de jerarquía. Esta jerarquización hace que cada miembro tenga un nivel de poder, ya sea que se encuentre por encima o por debajo dentro del organismo familiar. Este poder o jerarquía es mantenida y retroalimentada por todos los integrantes (Haley, 1988).
- La familia como concepto sociológico, es el organismo que une a los ciudadanos o personas con su sociedad, estableciendo así un cargo esencial. Dando como resultado la formación de dos o más personas conectadas por la filiación, matrimonio, afecto, poniendo como base sus recursos económicos y gastando como grupo una sucesión de experiencias cotidianas. (Alberdi, 1999).
- La familia dentro del concepto cristiano se basa en una familia tradicional que comprende a una comunidad legalmente autorizada a través de las organizaciones matrimoniales y que están reconocidas dentro de la estructura teológica integrando en su vida conyugal, madre, padre, hijos. (del val 2001).

2.2.2 Familia como normalizadora

En las familias occidentales después del psicoanálisis, se otorgó como premisa la normalización o anormalización de las conductas humanas y sociales, poniendo como fin y proceso el orden cultural de toda una humanización. La normalización se viste de muchos modelos en la sociedad y más aún en la familia,

teniendo como resultados acciones transformadas en otras acciones. La norma o el poder dentro de una familia es productivo porque producirá verdades o saberes, y sobre todo produce acciones en que cada integrante se constituirá como sujeto. (Foucault, 1974).

2.2.3. Sistema familiar

Un sistema familiar estuvo conformado por un conjunto de personas relacionadas entre sí, esta relación puede ser de diversa índole como sanguínea, político o legal, con características propias como son totalidad, equifinalidad, equicausalidad, causalidad circular, ordenación jerárquica, regla de relación y limitación. (Ochoa, 1995).

2.2.4 Satisfacción

Es definida como un factor del conocimiento cognitivo, que proporciona al ser humano un bienestar subjetivo, y como consecuencia se convertirá en su calidad de vida. Este conocimiento estará relacionado siempre con su locus de control, depresión, autoestima. (Veenhoven, 1984).

La satisfacción es una circunstancia autoimpuesta que dependerá de las comparaciones que el sujeto hace dentro de su vida, y como consecuencia será un patrón considerado como apropiado. (Pavot, 1991).

2.2.5. Satisfacción familiar

2.2.5.1 Definiciones

Para Jackson (1977) la familia puede caracterizarse por sus interacciones, ya que depende y son diferentes en cada sistema familiar, por ende se clasifica en cuatro tipos:

- a) **Bienestar estable:** Esta familia tiene el control quien toma la iniciativa, qué acción ha de tomarse, o qué áreas para uno y cuál(es) para el otro. La estabilidad se mantiene, gracias a que pueden volver a un estado estable, cuando hay algún desacuerdo; ya que estable no significa funcionamiento perfecto, sino que supone momentos de inestabilidad.
 - b) **Bienestar inestable:** Es propia en las relaciones sobre todo con la llegada del primer hijo, su característica es que no llegan a un acuerdo de manera sencilla por lo que necesitarán realizar cambios.
 - c) **Insatisfactoria estable:** La pareja tiene características que es su falta de flexibilidad y su compulsividad, esto hará adquirir gran importancia a las normas religiosas y sociales como autoridad externa para definir la relación.
 - d) **Insatisfactoria inestable:** Todo miembro adquiere la actitud de su pareja como un desafío en una escala simétrica.
- Por ende, la satisfacción familiar es el resultado de un proceso donde se da el aprendizaje en el contexto familiar, es donde cada integrante va aprendiendo a integrarse y cohesionarse como un grupo familiar. (Sobrino, 2007).
 - La satisfacción familiar es una razón valorativa de distintas áreas de la vida, donde las emociones de la persona están originadas en las interacciones que se producen en cada integrante de la familia. (Bradburn, 1969).

- Se trata de un vínculo personal a sujetos que comparten un solo objetivo de suma importancia, y al cual existen fuertes emociones de pertenencia dentro del grupo familiar. Esto consiste en los compromisos personales que darán paso a entablar fuertes relaciones íntimas, de dependencia y reciprocidad. (Rodrigo y Palacios, 2005).
- La satisfacción familiar son constructos sociales desarrolladas por el ser humano para manifestar de manera independiente o libre su yo interior, creencias, emociones, sentimientos y valores en un ambiente cercano e íntimo, con el único motivo de ser feliz con otro ser humano y así permitir el desarrollo de su madurez y el crecimiento personal. (Clavijo, 2002).
- La satisfacción familiar son fuentes de equilibrio que tienen la voluntad de resolver las graves consecuencias personales y relacionales, dándose vínculos de afectividad de una manera sólida, por ende manifestando estímulos que mejoran las relaciones familiares en una forma personal y social. (López, 2002).
- La satisfacción familiar como pieza nuclear es capaz de ofrecer soporte a los cambios, aunque así sean sometidas a las modificaciones (Gómez, 2009).
- La satisfacción familiar se caracteriza por su importancia de beneficiar la calidad de vida a la persona reflexionando así en los componentes más importantes de trabajo y familia. También es la interacción de los integrantes en el plano familiar, si este sujeto presenta un nivel alto de satisfacción se esperará una ausencia de conflicto en la familia y en el trabajo. (Barraca y López, 2003).
- La satisfacción familiar es una estimación del estado de ánimo centrado en el núcleo familiar, cimentadas en las experiencias positivas del sujeto, mostrando roles definidos en la comunicación con un bajo nivel de frustración y sentimiento de ira.

Esto quiere decir que según la experiencia, cada integrante hace una valoración a lo que vive. (Tercero, 2013).

- La satisfacción familiar es la unión existente entre los hijos y padres, la cual tendrá siempre impacto en las consecuencias de los hijos, con la diferencia de siempre y cuando estos cómo perciban a sus padres. Define también como las ligaduras afectivas que permitirá disfrutar de una estabilidad emocional para un posible desarrollo sano. (Salazar, Veytia, Márquez y Huitrón, 2013).

- Es considerado la intensidad de las experiencias afectivas con respecto al amor, felicidad, cariño, afecto y alegría conectados al núcleo familiar, despertando las interacciones que ocurre en un sujeto con su familia. (Barraca y López, 2010).

- La satisfacción familiar son demandas que ejercen una función entre sus integrantes que están percibiendo si son aceptadas, satisfechas y válidas (Minuchin, 1997).

- Es el conocimiento del bienestar subjetivo, resume la calidad de vida de un individuo y está relacionada estrechamente con otras variables. Generalmente las personas consideran que la familia y el trabajo son los dominios más importantes para explicar su satisfacción global. (Sánchez y Quiroga, 1995).

- La Satisfacción Familiar es un mecanismo de respuestas subjetivas, que se da por medio de proceso fenomenológico que será percibida por los integrantes de cada familia en función a sus propios niveles de comunicación que se da entre padres e hijos. (Sobrino, 2008)

2.2.5.2 Niveles de la satisfacción familiar

La satisfacción familiar según (Olson y Wilson, 1982) tiene cinco niveles tipo escala de likert, al mismo tiempo con la finalidad de la interpretación estadística asume un valor numérico cada nivel, dentro de ellas:

- **Nivel Alto.** Los familiares están muy satisfechos y realmente disfrutan la mayoría de los aspectos de su familia.
- **Nivel Medio.** Los familiares están algo satisfechos y disfrutan algunos aspectos de su familia.
- **Nivel Bajo.** Los familiares están muy insatisfechos y están preocupados por su familia.

2.2.6 Personal administrativo

Instituida para controlar la legalidad de la actuación administrativa y el sometimiento que la justifiquen (Real Academia Española, 2017)

El concepto de administración en el lenguaje de la actividad humana, no es nada nuevo, esto quiere decir que el hombre es el único que tiene facultad para crecer en actividades administrativas a comparación con las once actividades instintivas que tiene los animales. Junto con el desarrollo del ser humano, también evolucionó el concepto de administración. En el lenguaje humano, abunda una gran variedad de definiciones de administración, pero todos concuerdan que es un proceso de creación, de un sistema para lograr metas establecidas y eficaces. En una sociedad, lo que prevalece para planificar, organizar, dirigir, controlar los recursos, es la ciencia. (Londy, 2015)

2.2.7. Teorías sobre la administración pública

Según Ramió (2016) en los años 1960 la Teoría general de sistemas con la teoría de la Organización presentó avance importante, cuando comprendió que una organización es analizada de manera integral, sin que deje de lado sus dimensiones fundamentales. A la vez, asociando las dimensiones fundamentales: objetivos, entorno, estructura administrativa, recursos tecnológicos, recursos humanos, financieros – materiales, los procesos administrativos. Las formas de ver estas organizaciones pecan de un excesivo formalismo y tecnicismo, que no permite comprender las dimensiones para el desarrollo de las organizaciones públicas. Una organización, es también entidades sociales, que tiene sus propios mitos, ideologías y valores, es decir, tienen sus propios parámetros culturales. Los análisis de una organización deben tener presente el ámbito político-cultural.

Para ello otras dimensiones se han añadido de carácter político y cultural, por ende podemos tener una imagen que agrupará cualquier organización pública.

La organización pública se articula en tres ámbitos:

- a) **Ámbito sociotécnico:** Son todos elementos que cualquier organización posee, como el entorno, las estructuras, los objetivos, materiales, los recursos financieros y los procesos administrativos que son una estructura organizativa.
- b) **Ámbito político-cultural:** Son formas novedosas de las organizaciones públicas como realidades políticas donde actores intraorganizativos, unidades, grupos e individuos tienen objetivos diversos generándose razones de conflictos.

c) **Ámbito de control y mejora:** Se diseñaron unidad de formación y control, facilitando el diagnóstico continuo que da impulso de cambio y mejora organizativa. Una organización está en cambio constante para adecuar la realidad a las nuevas exigencias del entorno. (Ramió, 2016).

2.2.8. Rol del personal administrativo del sector público

La centralización formativa está sujeta a la administración Financiera del sector público en un marco de cuatro sistemas que lo conforman.

- El Sistema Nacional de Presupuesto
- El Sistema Nacional de Tesorería
- El Sistema Nacional de Endeudamiento
- El Sistema Nacional de Contabilidad

2.2.9. Satisfacción laboral del trabajador administrativo.

2.2.9.1 Definiciones

El término de satisfacción laboral conocida como el grado de bienestar que la persona experimenta en su entorno laboral o trabajo, ya se convierte en un problema para la organización. (Boada y Tous, 1993). Esto es uno de los campos que está asociada a la calidad de vida, por ende muestra interés.

- En un trabajo es importante la satisfacción, no solo en la idea de bienestar sino en un agregado humano como es la calidad y la productividad. Esto da entender que en las Instituciones públicas, examina de gran importancia la calidad de gestión en el grupo de trabajo que ellos forman como capital humano. (Chiang, Salazar, Huerta y Núñez, 2008).

- Los diferentes teóricos e investigadores en ciencias sociales consideran la satisfacción del trabajador como factor determinante de la calidad. Estas aportaciones se aplican en los servicios de salud. (Salinas, Laguna y Mendoza, 1994).

- Davis y Newstrom (2003) Son conjunto de emociones que pueden ser desfavorables como favorables con que el trabajador se siente en el trabajo. Es decir es una actitud o un sentimiento de desagrado o agradable que solo dependerá de la situación. La satisfacción se relaciona con tres actitudes en los empleados:

a) Dedicación al trabajo.

Es cuando el empleado gasta su energía más de lo debido, considerando su trabajo parte central de su vida. Es importante que cuente con un trabajo que le haga un estilo importante en su vida, así lo llevará satisfactoriamente dando buenos resultados en su imagen de sí mismo, esto explicaría a su vez el efecto traumático cuando se encuentra con la pérdida del trabajo, llegando afectar su autoestima. Muchos de los empleados que tienen esta actitud creen en la ética laboral, disfrutando muchas veces en la toma de decisiones. Quiere decir que estos trabajadores pocas veces tienen tardanza o faltan, dando por dispuesto trabajar largas jornadas, intentando así lograr un rendimiento alto. El trabajo reproductivo hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia. A pesar de constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito al marco privado, primordialmente a la esfera doméstica. (Larrañaga, Arregui y Arpal, J 2004).

b) Compromiso organizacional.

También conocido como fidelidad de los empleados, es la identificación del empleado con la empresa, el compromiso que desea participar en forma activa, esto tiene consecuencias a futuro para su permanencia en la empresa, dando muchas veces su visión y misión en los objetivos de la empresa; estas actitudes suele ser en trabajadores con mayor edad o antigüedad. Son trabajadores comprometidos, que tienen antecedentes satisfactorios en una empresa, mostrando apego en las políticas de la empresa.

c) Estado de ánimo en el trabajo.

Los estados de ánimo en el trabajo son sentimientos de los empleados que pueden cambiar dependiendo el momento o el día; estos sentimientos pueden variar de negativas a positivas o débiles a fuertes, muchas veces los empleados tienen un sentimiento positivo en su trabajo, se hace frecuente que muestre actividad, energía y entusiasmo en su trabajo. Los resultados a estos estados de ánimo muestran que produce mayor atención y calidad al servicio del cliente. (Fuentes, 2012).

Los estudios de la satisfacción laboral fue uno de las consecuencias que produjo la organización para elaborar mayor capacidad en los trabajadores, generando así un ambiente adecuado para el trabajador o empleado. Estos estudios al margen de realizar de manera grupal, también tuvo resultados en el desempeño individual, por ejemplo en expectativas de vida y salud, en términos negativos, se produjo ausentismo y rotación. (Paris, 2011).

2.2.10. Enfoque sistémico.

El enfoque de sistema, también denominado enfoque sistémico, significa que el modo de abordar los objetos y fenómenos no puede ser aislado, sino que tienen que verse como parte de un todo. No es la suma de elementos, sino un conjunto de elementos que se encuentran en interacción, de forma integral, que produce nuevas cualidades con características diferentes, cuyo resultado es superior al de los componentes que lo forman y provocan un salto de calidad. Desde el punto de vista filosófico, el enfoque sistémico se apoya en la categoría de lo general y lo particular, es decir, del todo y sus partes y se sustenta en el concepto de la unidad material del mundo. (Cabrera, 2003)

III. METODOLOGÍA

3.1 El tipo de investigación

Este informe fue de tipo observacional, porque no se manipuló ninguna variable; prospectivo, porque los datos fueron recolectados a propósito del estudio por lo que se trata de un estudio primario; transversal, porque se realizó una sola medición en la población; y descriptiva, porque el análisis estadístico es univariado. (Supo, 2014).

3.2 Nivel de la investigación

Nuestro nivel es descriptivo porque se buscó caracterizar a la población según el nivel de satisfacción familiar en el personal administrativo de una municipalidad en circunstancias temporales y geográficas delimitadas. (Supo, 2014).

3.3 Diseño de la investigación

La investigación fue epidemiológica, porque se estudió el nivel de satisfacción familiar en administrativo de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018, es decir su frecuencia o su distribución en la población. (Supo, 2014).

3.4 Universo y muestra

El universo estuvo conformado por el personal administrativo, la población estuvo constituida por personal administrativo de la Municipalidad Provincial del Santa Ancash 2018 que cumplieron con los siguientes criterios. Esta población estuvo constituida por persona que conformaron el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa, Ancash 2018.

Asimismo, se consideraron los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

- Ser personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa, Ancash 2018
- Aceptar participar libremente del estudio.
- Los que respondan a todos los ítems del instrumento aplicado.

Criterios de Exclusión

- Los que contesten parcialmente el instrumento.

Por lo que la población hizo un total de N= 597 trabajadores administrativos

El muestreo fue no probabilístico, de tipo por conveniencia, porque fueron seleccionados los participantes según la conveniencia y posibilidades del investigador, por lo que la muestra estuvo constituida por n=292 administrativos que estaban trabajando durante el año 2018 a quienes se les aplicó el instrumento de evaluación.

3.5 Definición y operacionalización de variables

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Edad	Autodeterminación	Años	Numeral, continua, razón
Estado civil	Autodeterminación	Soltero, casado, divorciado	Categórica, nominal, politómica
Carga familiar	Autodeterminación	Con carga familiar, Sin carga familiar	Categórica, nominal, dicotómica
Número de hijos	Autodeterminación	Hijos	Numeral, discreta, razón
Lugar de residencia	Autodeterminación	Urbanización, pueblo joven, asentamiento humano	Categórica, nominal, politómica

Grado de instrucción	Autodeterminación	Superior técnica, Superior universitaria incompleta. Superior universitaria completa.	Categórica, nominal, politémica
Deuda financiera	Autodeterminación	Con deuda, Sin deuda	Categórica, nominal, dicotómica
Tiempo de servicio	Autodeterminación	Menos de un año, Más de un año	Categórica, nominal, dicotómica
VARIABLE DE INTERÉS	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPOS DE VARIABLE
Satisfacción familiar	Sin dimensiones	Alto Medio Bajo	Categórica, ordinal, politémica

3.6 Técnicas, instrumentos de recolección de datos.

3.6.1 Técnica

La técnica que utilizó para la evaluación de las variables de caracterización fue la encuesta, que consiste en el recojo de información a través de una ficha de encuesta en la que se presentará la información interrogativa de manera directa. En cambio, para la evaluación de la variable de interés se utilizó la técnica psicométrica, que consiste en lo declarado en la ficha técnica del instrumento.

3.6.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó la Escala de satisfacción Familiar.

Ficha técnica (Tomado de Flores, Hinostroza y Quiroz, 2014)

Nombre Original: Escala de Satisfacción Familiar de Olson y Wilson.

Autores: En nuestro medio Bueno (1996, Véase en Araujo, 2005) reporta índices aceptables de consistencia interna y de estabilidad. D. Olson y M. Wilson (1982).

Objetivos: Evaluar de manera global la satisfacción familiar en Administradores de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Administración:

- Individual o grupal.
- Adolescentes a partir de 12 años de edad.

Duración: Aproximadamente 15 minutos.

Características:

Consta de 10 ítems totales

- Escala de Likert de 5 opciones y puntuación de 1 a 5
- Extremadamente insatisfecho1
- Generalmente insatisfecho2
- Indeciso3
- Generalmente satisfecho.....4
- Extremadamente satisfecho.....5

Validez y Confiabilidad

Villarreal, Paz, Copez y Costa (2017) realizaron un análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Familiar (FSS) en una muestra de 607 estudiantes de una universidad privada en Lima Metropolitana, con edades que oscilan entre 16 a 28 años. La presente investigación tuvo como objetivo analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Familiar (FSS) en una muestra de 607 estudiantes de una universidad privada en Lima Metropolitana, con edades que oscilan entre 16 a 28 años. Se tradujo la escala con el método de traducción inversa; se realizaron análisis factorial exploratorio y confirmatorio,

identificando valores óptimos para una solución unifactorial. La confiabilidad se estimó con base en la muestra total ($n = 607$) mediante el coeficiente alfa, de $\alpha = .910$. En conclusión se puede decir que la Escala de Satisfacción Familiar es un instrumento con evidencias de validez y confiabilidad, que posee equivalencia lingüística-conceptual con la escala original (inglés), adecuados índices de bondad de ajuste para el modelo unidimensional, óptimos índices de confiabilidad.

Calificación e interpretación

Se suman las respuestas obteniendo el puntaje directo (PD) y teniendo en cuenta los Pc (percentiles) se identifica la categoría de satisfacción familiar.

3.7. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Cuál es el nivel de satisfacción familiar en administrativos de la municipalidad provincial del santa, ancash 2018.	<p>General: Describir el nivel de satisfacción familiar en administrativos de la municipalidad provincial del santa, ancash 2018.</p> <p>Específicos: Describir el sexo, la edad, grado de instrucción, estado civil, de los administrativos de una municipalidad provincial del Santa, Ancash 2018</p>	Satisfacción familiar	Sin dimensiones	<p>Tipo: El tipo de estudio fue observacional, porque no habrá manipulación de la variable; prospectivo, porque los datos recogidos serán a propósito del estudio (primarios); transversal, porque se realizará una sola medición a la misma población; y descriptiva, porque el análisis estadístico será univariado. (Supo, 2014).</p> <p>Nivel: El nivel de investigación será descriptivo porque se buscará caracterizar a la población según el nivel de satisfacción familiar en administrativos de una municipalidad en circunstancias temporales y geográficas delimitadas. (Supo, 2014).</p> <p>Diseño: El diseño de investigación fue epidemiológico, porque se estudiará el nivel de satisfacción familiar en administrativos de la municipalidad Provincial del Santa, es decir su frecuencia o su distribución en la población. (Supo, 2014).</p> <p>Población y muestra: La población estuvo constituida por todos los administrativos de la municipalidad provincial del Santa gestión 2018</p> <p>El muestreo se hizo no probabilístico, por lo que la muestra no estuvo constituida por todos los trabajadores</p>

administrativos de la Municipalidad del Santa, Ancash
2018

Técnicas: La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables de caracterización será la encuesta. En cambio para la evaluación de la variable de interés se utilizara la técnica psicométrica.

Instrumentos: El instrumento que se utilizó es la Escala de satisfacción familiar

3.8 Principios éticos

El presente estudio contempló los principios éticos necesarios para su realización, sugeridos por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad, evidenciándose a través de documentos tales como el oficio dirigido al gerente de la Municipalidad provincial del Santa, solicitando autorización para la aplicación de la Escala de Satisfacción familiar; así mismo, el documento de consentimiento informado dirigido a los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

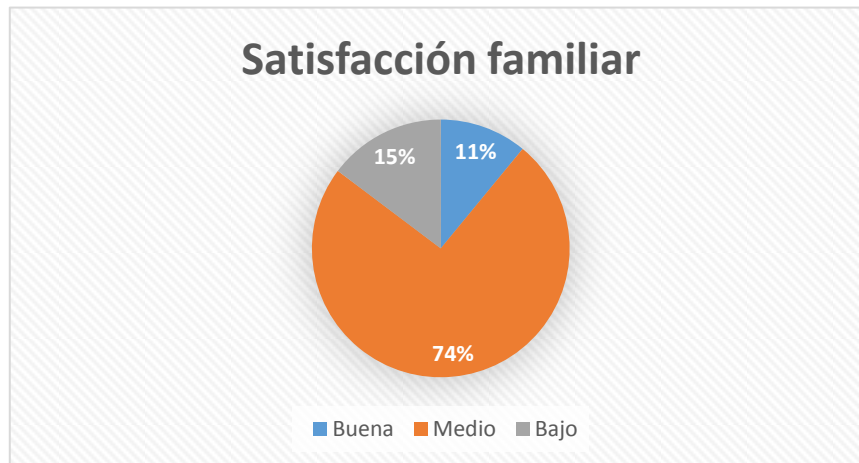
4.1 Resultados

Tabla 1

Satisfacción familiar en administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Satisfacción familiar	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	10.96
Medio	217	74.32
Bajo	43	14.73
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.



Fuente: Escala de satisfacción familiar.

Figura 1 Gráfico circular de la satisfacción familiar en administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Escala de satisfacción familiar.

Descripción: De la población estudiada, el 74% presenta satisfacción familiar medio.

Tabla 2

Sexo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa Ancash, 2018.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	157	53.77
Femenino	135	46.23
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.

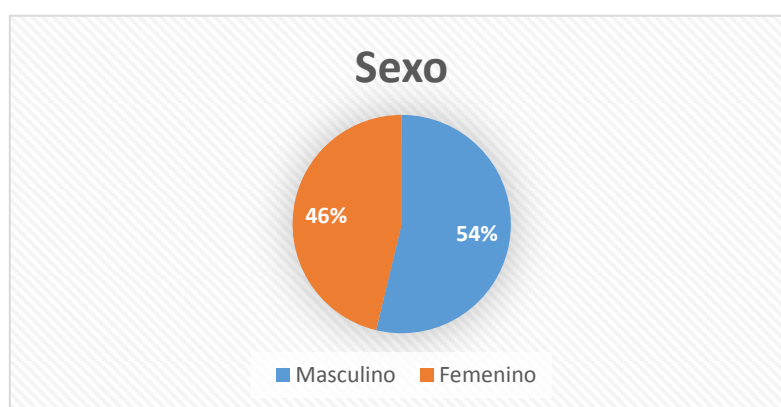


Figura 2. Gráfico circular del sexo de satisfacción familiar en administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: De la población estudiada, el 54% pertenece al sexo masculino.

Tabla 3

Estado civil de los administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	188	64.38
Casado	104	35.62
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.

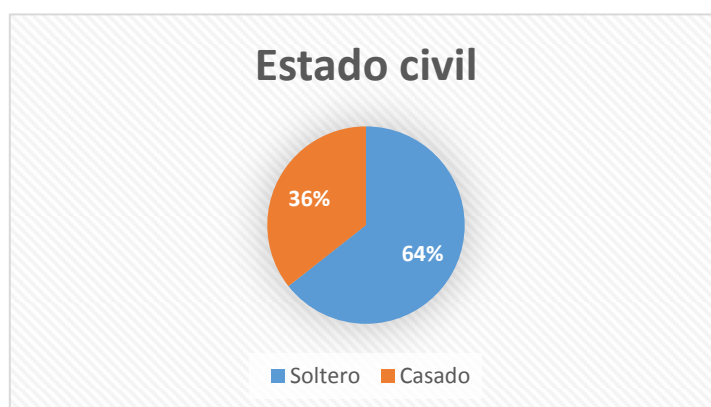


Figura 3. Gráfico circular del estado civil de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: De la población estudiada, el 64% es soltero.

Tabla 4

Carga familiar de los administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Carga familiar	Frecuencia	Porcentaje
Con carga familiar	176	60.27
Sin carga familiar	116	39.73
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.

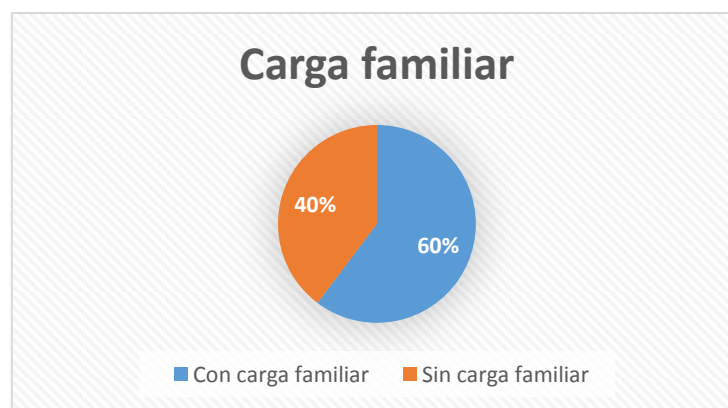


Figura 4. Gráfico circular de la carga familiar de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: De la población estudiada, el 60% cuenta con carga familiar.

Tabla 5

Lugar de residencia de los administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Lugar de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Chimbote	206	70.55
Nuevo Chimbote	72	24.66
Santa	6	2.05
Coishco	2	0.68
Trujillo	2	0.68
Piura	2	0.68
Moro	1	0.34
Samanco	1	0.34
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.

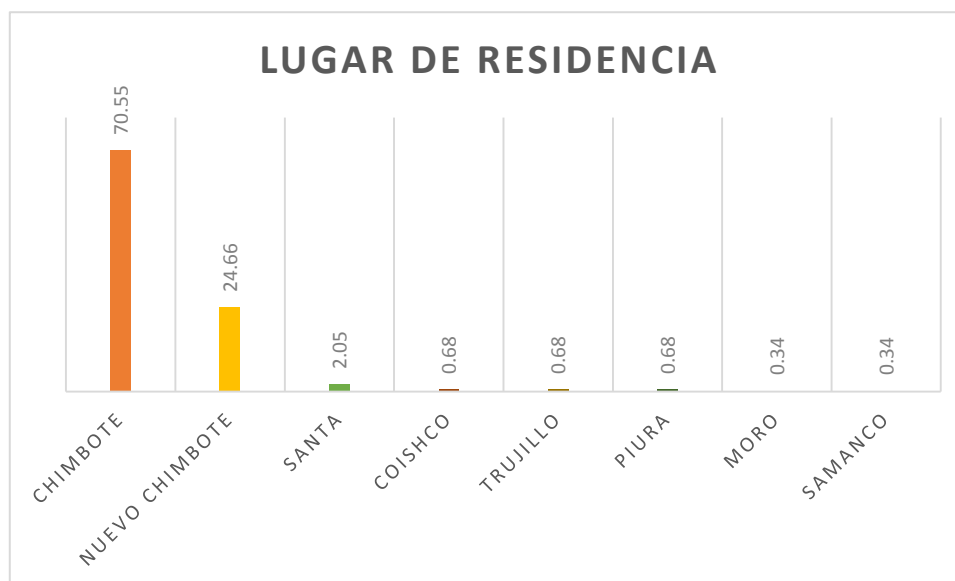


Figura 5. Gráfico circular de la carga familiar de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: De la población estudiada, el 70.55% vive en Chimbote.

Tabla 6

Grado de instrucción de los administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	0.34
Secundaria	49	16.78
Superior	242	82.88
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.

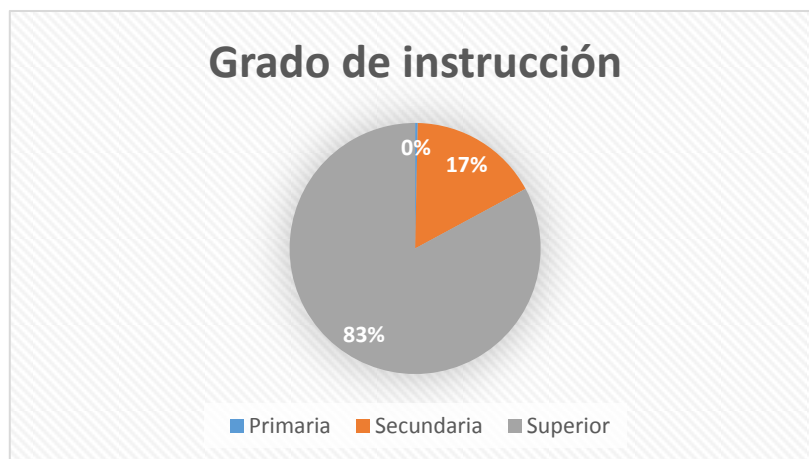


Figura 6. Gráfico circular del grado de instrucción de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: De la población estudiada, el 83% tiene un grado de instrucción superior.

Tabla 7

Deuda financiera de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Deuda financiera	Frecuencia	Porcentaje
Si	218	74.66
No	74	25.34
Total	292	100

Fuente: Instrumento de recolección de información.

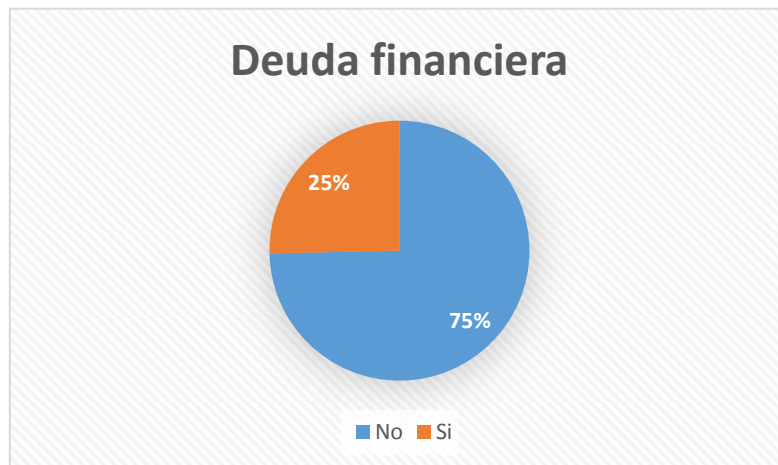


Figura 7. Gráfico circular de la deuda financiera de los administrativos de una Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: De la población estudiada, el 75% no tiene una deuda financiera.

Tabla 8

*Edad, número de hijos, tiempo de servicio de los administrativos de una
Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018.*

Variable	Media
Edad	39.88
Número de hijos	1.39
Tiempo de servicio	12.05

Fuente: Instrumento de recolección de información.

Descripción: La edad media de la población estudiada es de 39 años.

Descripción: El número de hijos de la población estudiada es de una media de 1

Descripción: El tiempo de servicio de la población estudiada es de una media de 12 años.

4.2 Análisis de Resultados:

El objetivo del presente estudio fue describir el nivel de satisfacción familiar en administradores de la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash 2018. Al respecto, se ha encontrado que de la población estudiada, la mayoría presenta satisfacción familiar media, lo que indica que frecuentemente, los Administradores están algo satisfechos y disfrutan algunos aspectos de su familia, en general están estable y tienen el control de la situaciones tomando la iniciativa de qué acciones ha de tomarse, o qué áreas para uno y cuál(es) para el otro será beneficioso. Entendemos que estable no significa funcionamiento perfecto, sino que supone momentos de inestabilidad. (Jackson, 1977).

El resultado de la investigación garantizan su validez interna, esto se debe porque el estudio que fue para los participantes elegidos, fueron escogidos según criterios de selección, esto quiere decir que el instrumento está bien construido, y el tipo de estudio fue observacional, ya que no hubo manipulación de la variable, también su confiabilidad está cimentada en el coeficiente Alpha de Crombach que determina si un instrumento es confiable o no. El proceso para alcanzar los resultados se basó en el principio ético y el criterio de inclusión y exclusión, esto se hizo en la Municipalidad Provincial del Santa, teniendo que pedir permiso con el documento informado al jefe de Recursos Humanos, después ir de área en área para hablar con cada jefe, y así me pueda dar permiso para aplicar el instrumento a cada trabajador administrativo, dando que mi resultados fue no probabilístico, porque no todos tuvieron la misma probabilidad de aplicación, ya sea por motivo de tiempo, de cansancio o de otros factores. Con lo que respecta a la validez externa por

corresponder a un estudio descriptivo, la probabilidad de generalizar los resultados se ve limitada la población de estudio.

En los probables resultados podría explicarse que la variable Satisfacción Familiar Media, es por un nivel educativo baja, ya que algunos no cuentan con un grado universitario, ni la suficiente información de conocimiento para poder satisfacer sus necesidades laborales, también por los gobernantes corruptos, a que siguen existiendo en la Municipalidad Provincial del Santa, que durante la gestión han cometido faltas o infracciones por autoridades y funcionarios que abusan de su influencia y poder al hacer un mal uso intencional de los recursos financieros y humanos a los que tienen acceso, anticipando sus intereses personales o los de sus allegados. Otra posible explicación es lo que acuñó Hanna Arendt sobre la expresión «banalidad del mal» para expresar que muchos burócratas o administradores actúan dentro de las reglas del sistema al que pertenecen sin reflexionar sobre sus actos. No se preocupan por las consecuencias de sus actos, sólo por el cumplimiento de las órdenes. La tortura, la ejecución de seres humanos o la práctica de actos «malvados» no son consideradas a partir de sus efectos o de su resultado final, con tal que las órdenes para ejecutarlos provengan de estamentos superiores. Otra posible explicación es la Oligarquía que se presenta en la Municipalidad, ya que es una forma de gobierno en el que el poder se concentra en un pequeño grupo de personas y que controla las políticas sociales y económicas en favor de sus propios intereses. (Andrade, 2014).

Entre los resultados que coinciden, tenemos a Calero (2015) que contribuyó al siguiente estudio de Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015, donde se abordó un periodo de

cambios de tipo económico, social y político para mejorar la productividad de los trabajadores administrativos, igual que esta investigación que es de tipo social y va ligado a la familia en el sector laboral, para ello podemos comparar la investigación de Calero que se realizó a 65 trabajadores nombrados y contratados, que dieron como resultado que el género que con más porcentaje, es el masculino que tiene 57% , cosa que nuestra investigación se basó en 292 trabajadores con mayor porcentaje en el sexo masculino con 54% del total de servidores municipales. Calero también presentó que la edad promedio es de 45 años de edad esto representa un 25%, en cambio esta investigación concluyó que la mayoría tiene 39 años de edad, Por último presenta entre el nivel académico un porcentaje de 18%, manifestando que la mayoría solo tiene el grado de bachiller, lo que representa un 34% los que poseen un título profesional y un 28% con grado de maestría, a diferencia de La municipalidad Provincial del Santa Ancash, que los que tienen título superior son 242 trabajadores Administrativos que hace un porcentaje de 82.88%, los que tienen secundaria completa son 49 trabajadores con un porcentaje de 16.78%, con lo interesante que solo 1 persona tiene Primaria que hace el porcentaje de 0.34%. Por otro lado encontramos a Llanos y Tapia (2017) que realizaron la presente investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción marital y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo. Esta investigación tuvo similitud en la manera de relacionar la satisfacción con el entorno laboral, las dos investigaciones se hizo con una muestra no probabilística, y con trabajadores con carga familiar. Dando como resultado en el caso de Llanos y Tapia que la relación que existe entre los integrantes de la familia no influye en el desempeño laboral del trabajador en la municipalidad, manifestando y reafirmando los resultados de mi

investigación que no se halló relación entre la satisfacción familiar con el área laboral, a consecuencia de que cada variable tiene caminos diferentes.

Como variables de caracterización de nuestra población la mayoría presenta satisfacción familiar medio, perteneciendo mayormente al sexo masculino y teniendo como estado civil soltero, por ende la mayoría sí cuenta con carga familiar, pero sí viviendo en el distrito de Chimbote; dando a señalar que la mayoría tiene un grado de instrucción superior, sin tener una deuda financiera, dando por casi terminado que la edad media de la población estudiada es de 39 años, y teniendo como promedio al número de hijos de 1, con un tiempo de servicio de 12 años y medio.

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones:

Podemos determinar que la satisfacción familiar en los Administradores de una Municipalidad. Santa, 2018 es Medio.

Respecto a las variables de caracterización, la mayoría pertenece mayormente al sexo masculino y teniendo como estado civil soltero, por ende sí cuenta la mayoría con carga familiar, pero sí viviendo en el distrito de Chimbote; dando a señalar que la mayoría tiene un grado de instrucción superior, sin tener una deuda financiera, queriendo decir que la edad media de la población estudiada es de 39 años y teniendo como promedio al número de hijos de 1, con un tiempo de servicio de 12 años y medio.

REFERENCIAS

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., & Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3).
- Alberdi, I. (1999). *La nueva familia española*. Madrid: Taurus.
- Andrade, E. L. S. (2014). Conflicto entre trabajadores, oligarquía y el estado presente en la región de Magallanes entre 1896 y 1935 (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD DE MAGALLANES).
- Arco Beltran, M., Osuna Caceres, T., & Rodriguez Gutierrez, L. (2015). *La satisfacción familiar de un grupo de jóvenes de 18 a 25 años del municipio de Madrid Cundinamarca*. Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Calero Mora, J. D. P. (2017). Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial. Huaral, 2015.
- Campos, A., Diaz, J., & Pacheco, M. (2016, October). *El significado de la comunicación familiar y su influencia en el desempeño académico de estudiantes de la zona rural de la región Caribe*. In 3er Simposio Internacional y 4to Coloquio Regional de Investigación Educativa y Pedagógica.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85.
- Definición de familia según la OMS - Trabajos de investigación - Zuly208. (1994). Recuperado 13 de junio de 2017, a partir de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Definicion-De-Familia-Segun-La-Oms/68090662.html>

- Farías, A. O. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas*, 9(1), 55-64.
- FIGUEROA, A. J., Escobar, C. G., & Pavez, D. R. (2015). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(1), 77-83.
- Figuroa, A. E. J., Subiabre, N. P. M., & Fuentes, P. A. O. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en psicología latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Flandrin, J. L. (1979). *Orígenes de la familia moderna*. Crítica.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de quetzaltenango).
- Guillén, R., Aliaga, K., Quispe, F., Nicolás, Y., Solís, R., Robles, Y., ... & Vílchez, L. (2016). Adaptación de la Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos (ESFA) en universitarios de Lima metropolitana. *Revista Anales De Salud Mental*, 27(2).
- Jackson, D. (1977). El problema de la homeostasis familiar. *Comunicación, familia y matrimonio*.
- Larico Apaza, R. I. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román–Juliaca 2014.
- Londy, M. (2015). Función Administrativa del Director y la Implementación del Currículum Nacional Base. Recuperado 13 de junio de 2017, a partir de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cifuentes-Londy.pdf>

- Llanos Castillo, L. D., & Tapia Velásquez, Y. C. (2017). Satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo.
- Maza, M. D. C. L., & Ortega, M. J. (2014). Estudio del Conflicto Trabajo-Familia y su Impacto en el Clima Familiar. *Alternativas*, 15(2), 5-13.
- Montesinos, R. (2015). Vida cotidiana, familia y masculinidad. *Sociológica México*, (31), 183-203.
- Ochoa de Alda Martínez de Apellániz, I. (1995). *Enfoques en terapia familiar sistémica*.
- Olson, D. (1985). *Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar: Faces III*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/69808347/FACES-III>
- Olson, D. H. (1999). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of Family Therapy*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1a77/2ead9d60c04095165f532cae26a76b352342.pdf>
- Paris, L. (2011). Estrés Laboral, Satisfacción En El Trabajo Y Bienestar Psicológico En Trabajadores De Una Industria Cerealera. Recuperado 13 de junio de 2017, a partir de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Ramió, C. (2016). *Teoría de la Organización y Administración Pública* (3ª ed.). Madrid.
- Real Academia Española. (2017). Recuperado 13 de junio de 2017, a partir de <http://www.rae.es/>
- Rosell Puig, W., & Más García, M. (2003). El enfoque sistémico en el contenido de la enseñanza. *Educación Médica Superior*, 17(2), 0-0.
- Salinas-Oviedo, C., Laguna-Calderón, J., & del Rosario Mendoza, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública de México*, 36(1), 22-29.

Sánchez-Castillo, Claudia Verónica; (2012). Satisfacción de mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 135-140.

Sobрино Ch., L. (2007). *Leves of family satisfaction and communication between parents and children*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

Soto, C. (2013). Área Administración Financiera del Sector Público IV.

Supo Condori, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>

ANEXOS

	Escala de satisfacción familiar	
	Pc	PD
Alto	99	50
<i>Los familiares están muy satisfechos y realmente disfrutan la mayoría de los aspectos de su familia.</i>	95	50
	90	49
	85	48
	80	47
Medio	75	45
<i>Los familiares están algo satisfechos y disfrutan algunos aspectos de su familia.</i>	70	44
	65	43
	60	42
	55	40
	50	40
	45	39
	40	38
	35	37
	30	36
	25	36
Bajo	20	32
<i>Los familiares están muy insatisfechos y están preocupados por su familia.</i>	15	30
	10	28
	5	24
	1	17



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Escala de Satisfacción Familiar (FSS)

N°

I. DATOS DE CARACTERIZACIÓN

Sexo: _____ Edad: ____ Número de hijos: ____ Estado civil: _____ Grado de instrucción:

Primaria () Secundaria () Superior (). Carga familiar: SÍ. NO.

Lugar de residencia: _____ Deuda financiera: _____ Tiempo de servicio: _____

¿Cómo evalúa su compromiso cristiano?

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de cómo son las familias, usted encontrará cinco posibilidades de respuesta para cada pregunta.

1	2	3	4	5
Extremadamente insatisfecho	Generalmente insatisfecho	Indeciso	Generalmente satisfecho	Extremadamente satisfecho

Le pediremos leer con detenimiento cada una de las proposiciones y contestar a ellas sinceramente, recuerde que no hay respuestas buenas ni malas. Marque con un aspa (X) la alternativa **QUE SEGÚN USTED REFLEJA CÓMO VIVE O DESCRIBE MEJOR A TU FAMILIA. ¿Qué tan satisfecho estás tú con:**

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
1	El grado de cercanía entre los miembros de tu familia.					
2	La capacidad de tu familia para afrontar situaciones de tensión.					
3	La capacidad de tu familia para ser flexible o adaptable.					
4	La capacidad de tu familia para compartir experiencias positivas.					
5	La calidad de la comunicación entre los miembros de la familia					
6	La capacidad de tu familia para resolver conflictos.					
7	La cantidad de tiempo que pasan juntos como familia.					
8	El modo en que se discuten los problemas.					
9	Lo justa que es la crítica en tu familia.					
10	El interés de tu familia por cada uno de sus miembros					

Anexos:



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



CONSENTIMIENTO INFORMADO

29 de junio de 2017.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA.

Estimado señores de la *Municipalidad Provincial Del Santa.*

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la Escala de Satisfacción con la Vida. Nos interesa estudiar el nivel de Satisfacción con la Vida en el personal administrativo de una Universidad privada. Esta información es importante porque nos ayudará a ampliar y profundizar en el conocimiento de esta variable asociada a la pobreza material. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

AYALA PAZOS LUIS ENRIQUE
42961357
inefable14@hotmail.com



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

FORMATO PARA APLICACION DE INSTRUMENTO PARA INVESTIGACION

Chimbote, 25 de abril del 2018

Señor:

Lic. Modesto León Cabanillas

Gerente de Recurso Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa.


Presente

La Escuela Profesional de Psicología como parte de la formación integral del estudiante de Psicología desarrolla asignaturas de investigación y talleres de investigación, el cual concluye con un Proyecto de Investigación.

El estudiante Ayala Pazos Luis Enrique con código 0123151001, se encuentra realizando la investigación "Satisfacción Familiar prevalente en trabajadores administrativos de una Municipalidad Santa, 2018, el cual está dirigido a 400 trabajadores de dicha institución, haciendo uso del instrumento "Escala de Satisfacción Familiar", solicita a su persona el permiso correspondiente para la aplicación del instrumento de recolección de datos a ejecutarse durante los meses de mayo y junio del presente año.

A la espera de la atención a la presente y el permiso correspondiente quedo de Usted.

Atentamente,


Dra. Tania del Rosario Galarza
Directora

TPP/sgw
C.c. Archivo

Av. Pardo 4095
Chimbote, Perú
Telf: (043) 351840
www.uladech.edu.pe

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2018				2018				2018				2018			
		2017 – 02				2018 - 01				2017 – 02				2018 – 01			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación			X													
5	Mejora del marco teórico y metodológico				X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
15	Redacción de artículo científico																X

PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.30	100	30.00
Fotocopias	0.05	500	25.00
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	600	30.00
Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			224.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	2.30	10	23.00
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			247.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC).	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00