



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PUEBLO JOVEN, VILLA MARIA,
CHIMBOTE, 2021**

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

AUTORA

ZARZOSA CANO, JHOSELYN BRILLITH

ORCID: 0000-0002-0024-1221

ASESOR

FLORES POVES, JAIME LUIS

ORCID: 0000-0003-1276-1563

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Equipo de trabajo

Autor

Zarzosa Cano, Jhoselyn Brillith

ORCID: 0000-0002-0024-1221

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

Asesora

Flores Poves, Jaime Luis

ORCID: 0000-0003-1276-1563

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Millones Alba, Erica Lucy

ORCID: 0000-0002-3999-5987

Velásquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Nuñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

Jurado evaluador de tesis

Dra. Millones Alba, Erica Lucy

Presidente

Mgtr. Velásquez Temoche, Susana Carolina

Miembro

Mgtr. Abad Nuñez, Celia Margarita

Miembro

Mgtr. Flores Poves, Jaime Luis

Asesor

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada primeramente a Dios, por ser el guía en cada uno de mis pasos y logros, por ello, Dios mío, gracias te doy, porque tu nombre está cerca de nosotros. ¡Todos hablan de tus hechos portentosos! (Sal 75:1).

A mis padres por su sacrificio inmenso en estos últimos 5 años de vida universitaria en la que me acompañaron incondicionalmente, gracias a su crianza y su comprensión, porque por ellos he llegado hasta aquí y me he convertido en lo que soy.

A mis hermanos por su apoyo moral y acompañamiento en todas las etapas de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme las fuerzas para superar cada prueba, cada obstáculo; por no dejar que me rinda en ningún momento, por bendecirme con los conocimientos que tengo para lograr mis objetivos.

A mi familia por motivarme a seguir esforzándome y lograr lo que me propuse, por apoyarme cuando más lo necesitaba, porque fueron mi soporte en los días más difíciles.

A mis amistades por confiar en mí y en lo que podía lograr, por sus palabras para lograr hacerme sentir más segura.

Resumen

La presente investigación se basa en determinar la relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021. Este estudio fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítica, de análisis estadístico bivariado, de nivel relacional y diseño de tipo epidemiológico. El universo estuvo constituido por los pobladores del pueblo joven Villa María, Chimbote; con una muestra de 90 pobladores. Las técnicas utilizadas en la presente investigación de las variables de asociación fueron la encuesta y la técnica psicométrica, por ello, los instrumentos psicométricos fueron la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) de Olson (1985) y Escala de satisfacción laboral SL-SPC de Palma (1999). Se concluye que no existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven Villa María, Chimbote, 2021. Así mismo, se encontró que el funcionamiento familiar que prevalece se encuentra en un nivel rango medio con el (68,9%), en cuanto a la satisfacción laboral el nivel que prevalece es de insatisfecho con el (46,7%).

Palabras claves: funcionamiento familiar, satisfacción laboral, pobladores.

Abstrac

The present investigation is based on determining the relationship between family functioning and job satisfaction in the inhabitants of the young town, Villa María, Chimbote, 2021. This study was observational, prospective, cross-sectional and analytical, with bivariate statistical analysis, relational level and epidemiological type design. The universe was constituted by the inhabitants of the young town Villa María, Chimbote; with a sample of 90 inhabitants. The techniques used in the present investigation of the association variables were the survey and the psychometric technique, therefore, the psychometric instruments were the Family Cohesion and Adaptability Assessment Scale (FACES III) by Olson (1985) and the Job Satisfaction Scale SL-SPC of Palma (1999). It is concluded that there is no relationship between family functioning and job satisfaction in the inhabitants of the young town Villa María, Chimbote, 2021.

Keywords: family functioning, job satisfaction, residents.

Índice de contenido

Equipo de trabajo	2	
Dedicatoria	4	
Agradecimiento	5	
Resumen	6	
Abstract	7	
Índice de contenido	8	
Introducción	12	
1. Revisión de la literatura	15	
1.1. Antecedentes	15	
1.2. Bases teóricas de la investigación	17	
2. Hipótesis	27	
3. Método	28	
3.1. El tipo de investigación	28	
3.4. El universo, población y muestra	28	
3.5. Operacionalización de variables	29	
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29	
3.6.1. Técnicas	29	
3.6.2. Instrumentos	30	
3.7. Plan de análisis	30	
3.8. Principios éticos	31	
4. Resultados	32	
5. Discusión	37	
6. Conclusiones	39	
Recomendaciones	40	
Referencias	41	
Apéndice A. Instrumento de evaluación	46	
Apéndice B. Consentimiento informado	48	

Apéndice C. Cronograma de actividades	49
Apéndice D. Presupuesto	50
Apéndice E. Ficha técnica de los instrumentos de evaluación	51
Apéndice G. Matriz de consistencia	64

Índice de tablas

Tabla 1	29
Tabla 2	32
Tabla 3	33
Tabla 4	34
Tabla 5	35

Índice de figuras

Figura 1 36

Introducción

Se ha encontrado problemáticas según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) que definió a los trabajadores de salud como “altamente estresados”, además de referir que es un tema muy estudiado el ámbito laboral; OMS (2010) según las investigaciones manifiestan que la baja satisfacción laboral con relación a los conflictos en el trabajo y familia llegan a causar un gran impacto en la producción lo cual no es beneficioso para las empresas ya que también producen ausentismos de un alrededor de 2.3 veces, lo cual provoca que los trabajadores abandonen las empresas y por ende sus labores. En Canadá los empresarios estimaron una pérdida de aproximadamente \$33 millones de dólares canadienses, cada año en el 2022, aparte de diagnósticos como depresión subclínica, burnout, etc; así mismo, en Francia hubo una pérdida de 31 millones de días que deberían ser laborables por motivo de depresión; por ello el desempeño redujo y se calcula cinco veces más el absentismo. Se han registrado un promedio de 80% a 90% de trabajadores que son “relativamente felices” en sus labores, ya que se toma en consideración los indicadores sociológicos y organizacionales que mejoran la satisfacción laboral, según Carpio y Quipe (2014).

Por otra parte, Correa (2005) mencionó la gran significancia de la familia como fuente de análisis económico ya que hace referencia que es la entidad que lleva a cabo las tomas de decisiones en conjunto con respecto a producción y asignación de los ingresos. También actualmente al referirse a una “empresa de calidad” no solo hace referencia a la eficiencia y efectividad de los trabajadores en el área que desempeñan, sino que también hace referencia a las condiciones laborales, calidad de vida y principalmente la satisfacción laboral, todo ello afecta en como ejercen su labor de manera individual o como parte del entorno social y así mismo familia. (Espinoza et al., 2013)

Carpio y Quispe (2014) A nivel nacional, actualmente se ha considerado el trabajo y la familia como fuentes importantes para la sociedad e igual de significativo para que la sociedad se desarrolle, por ello es imposible separarlos y deben ser tomados como prioridades ambas. Se ha visto recientemente que no solo hombres sino también mujeres deben trabajar con el objetivo de la búsqueda de una estabilidad económica, esto genera cierta presión tanto familiar como en el trabajo, se llega a la conclusión ya que los problemas familiares suelen manifestar síntomas en el trabajo y viceversa.

El presente estudio planteó la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021?, después de esto se planteó los siguientes objetivos de manera amplia describiendo la relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021, y en objetivos específicos describir el funcionamiento familiar, la satisfacción laboral y dicotomizar el funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021.

Se justifica de manera teórica debido que través de esta investigación se busca conocer si existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote ya que hay escasos estudios de ello, así mismo, demostrar la relación entre las variables funcionamiento familiar y Satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021. También se desea conocer el nivel de satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote; su funcionamiento familiar a través de la cohesión y adaptabilidad en los pobladores del pueblo joven, Villa María. Así mismo, contribuye con la comunidad científica como antecedente. Además de manera práctica aporta que

por ser población de pobladores/ trabajadores es un población suponiendo que por ser pueblo joven es una comunidad humilde y posiblemente estudiada pero muy pocas veces visto de una manera ligada, sino que de manera trabajador o poblador, de manera independiente; por ello, también servirá a la población estudiada para mejorar su satisfacción laboral y su funcionamiento familiar, guiándose de las recomendaciones, de la misma manera se pueden observar limitaciones económicas, que causaron el desempleo por la situación de emergencia que sucedió durante la pandemia, ello puede haber causado una crisis familiar.

1. Revisión de la literatura

1.1. Antecedentes

Abarca, Letelier, Aravena y Jiménez (2016) Se analiza la relación entre Equilibrio trabajo-familia, Apoyo familiar, y Autoeficacia parental en funcionarios públicos, determinado las diferencias entre hombres y mujeres. A 181 funcionarios profesionales les fueron aplicados tres instrumentos de medición de las variables referidas. Se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de equilibrio trabajo familia entre hombres y mujeres, obteniendo un mayor equilibrio las mujeres. Por otra parte, no se encontró diferencias en apoyo familiar, autoeficacia parental y en funcionamiento familiar. En cuanto a la relación entre dichas variables se encontró una relación estadísticamente significativa entre Apoyo familiar y autoeficacia parental ($r=-0,333$; $p<0,01$).

Farah y Zarinah (2020) El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el funcionamiento familiar de la persona con doble salario familia de viajeros en Malasia. Además, la investigación de las diferencias en la satisfacción laboral y el funcionamiento familiar en función del género también se está analizando. Se analizó una muestra total de 180 encuestados con análisis de correlación y prueba t. Los resultados mostraron que los encuestados con un alto nivel de satisfacción en el trabajo eran más propensos a experimentar una alta nivel de funcionamiento familiar. Además, los resultados también mostraron que había sin diferencias significativas entre marido y mujer en la satisfacción laboral y funcionamiento familiar. Estos hallazgos sugieren que la información en este. El presente estudio es útil para familias que viajan diariamente al trabajo con dos ingresos y otros. Las limitaciones del estudio también se discutieron en este estudio.

Ortega (2015) Este estudio analiza la relación entre la satisfacción laboral y el estresor trabajo familia de una muestra de 445 docentes de Educación General Básica, Bachillerato y

Universidad de la ciudad de Guayaquil. También se quiere comprobar si estas dos variables cambian o varían en función del sexo, edad, estado civil, número de hijos, si la pareja trabaja y si la pareja estudia actualmente. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Se hizo una revisión de información de estudios de años anteriores los cuales contemplaban el total de la muestra. Los resultados fueron analizados mediante la aplicación del cuestionario Occupational Stress Indicator y estos muestran que no existe correlación entre la satisfacción laboral y el conflicto trabajofamilia. Además, se observa que el estrés producido por la relación trabajo-familia varía en función del sexo, edad, estado civil, número de hijos y si la pareja trabaja. Así mismo se encontró que la satisfacción laboral varía solamente en función del estado civil. Por último, se señalan las conclusiones y recomendaciones para este estudio.

Mendoza (2015) 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.

Valdiviezo (2015) La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación existente entre el clima Social Familiar y la Satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015. El

estudio fue de tipo Descriptivo – Correlacional. La muestra estuvo conformada por 80 Trabajadores Administrativos. El tipo fue cuantitativo. Se utilizó la escala del Clima Social Familiar y escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Entre los resultados se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables en mención. Sin embargo, al realizar el análisis pudimos encontrar que el nivel de clima social familiar no es el adecuado, siendo una problemática para la población investigada

Manzanares y Vásquez (2012) La presente investigación de tipo descriptiva correlacional, tuvo como propósito determinar la Satisfacción Laboral y el Funcionamiento Familiar del Profesional de Enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo y establecer la relación que existe entre estas variables en estudio. El universo muestral estuvo conformado por un total de 40 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Medicina (A, B y C) y Cirugía (A y B). La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de dos instrumentos: Escala de Satisfacción e Insatisfacción Laboral Herzbergiana (ESILH) y Test de Funcionamiento Familiar (FF – SIL). La información obtenida fue procesada y organizada en tablas simples y de doble entrada, mostrando los siguientes resultados: el 75 por ciento de las profesionales de enfermería en estudio, presentan Satisfacción Laboral Media y el 77,5 por ciento Funcionamiento Familiar Funcional. Para el análisis estadístico se hizo uso de la prueba estadística de Chi Cuadrado, concluyendo que existe relación altamente significativa ($p = 0.000$) entre la Satisfacción Laboral y el Funcionamiento Familiar del Profesional de Enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo.

1.2. Bases teóricas de la investigación

1.2.1. Familia

1.2.1.1. Definición. La familia está constituida por un núcleo el cual es fundamental para el desarrollo de la sociedad ya que está considerado como un referente social y un modelo para los nuevos miembros, principalmente si es adolescente, debido a que se encuentra en constante cambio, así como evolución; por ello, esta etapa es considerada como crucial ya que contribuye con la identificación del menor; refieren Camacho, León y Silva (2009) Por otra parte, Hernandez (2005) define a la familia como un conjunto de personas que residen en un mismo lugar por tiempo indeterminado de convivencia, los cuales comparten un vínculo ya sea sanguíneo o parentesco, este grupo debe cumplir con funciones importantes hacia los miembros como: el bienestar emocional, económico y social, entre otros. Por otra parte, Minuchin (1982) considera que la familia por ser una unidad social estaría sujeta a diversos cambios comportamentales, lo que la diferenciaría de otras familias, por los distintos rasgos culturales que sostienen a la sociedad a nivel mundial, a pesar de esto menciona que la familia contiene por si raíces universales que le darían su característica particular de familia.

1.2.2 Funcionamiento Familiar

1.2.2.1 Definición. Olson (1989) Definió el funcionamiento familiar como interrelación de lazos afectuosos, entre los integrantes de una familia que vendría a ser la cohesión, y podría transformar su estructura con el objetivo vencer los problemas que vendría a ser la adaptabilidad, mayormente influyendo como modelo en la forma de actuar de los menores. Así mismo, cree que un funcionamiento idóneo es el que hace posible que la familia cumpla de manera exitosa los objetivos y las funciones que se le asigna. Por otra parte, Herrera (2000) manifiesta que la familia se comporta como un sistema que ayuda a los integrantes de su

familia, en la actualidad el funcionamiento familiar llega a constituirse para el análisis de reglas de interacción mutua, lo cual permite conocer el inicio o dónde se originó los problemas familiares y por consecuencia las causas de un mal funcionamiento familiar, ya que convencionalmente las pautas y reglas eran realizadas de manera autoritaria.

1.2.3 Tipos de funcionamiento familiar

Describió Olson (1989) **tipos de extremos**, manifestando que si la familia obtiene un nivel en esta categoría vendría a ser tanto la dimensión de adaptabilidad como cohesiones extremas. A este tipo de familias se les considera que tienen nivel de funcionamiento familiar menos conveniente en relación a la familia, por ello se encuentran en constantes cambios, tanto cualitativo como cuantitativo, y pueden presentar las siguientes características:

a) Se presentan como una forma dramática o exagerada del nivel rango medio, ya que como lo anterior mencionado se encuentran en constantes cambios, tanto cualitativo como cuantitativo. (Olson, 1989)

b) En “ocasiones especiales” vividas en familia, el funcionamiento familiar extremo podría ser de beneficio hacía la estabilidad de los integrantes de la familia; como ejemplo tenemos el duelo, o ya llegada de un nuevo miembro. (Olson, 1989)

c) En algunas ocasiones el hecho de que solo un integrante de la familia cause problemas, o ya sea la pareja, puede causar una disfuncionalidad familiar que se considere en el nivel extremo, un claro ejemplo sería cuando una de las partes (pareja) pide el divorcio y la otra parte no lo desea. (Olson, 1989)

d) También se puede decir que la familia que pertenece a esta categoría podría funcionar en el momento o tiempo que “todos” los integrantes se lo propongan. Esto es de

suma importancia ya que existen grupos culturales que causan los funcionamientos familiares extremos. (Olson, 1989)

También menciona el **tipo balanceado**, esto sucede cuando hay un equilibrio entre ambas por ello, se encuentra en medio del círculo. Este tipo de funcionamiento familiar se diferencia debido a su capacidad de experimentar y equilibrar lo extremo de la dependencia como también de independencia familiar. Se sienten libres de permanecer ya sea solo o unidos al integrante de la familia que escoja. Su funcionamiento familiar se muestra dinámico, por lo tanto, es factible que pueda cambiar. En tanto a esto la familia se siente libre de enfrentar y tomar decisiones dependiendo la situación, la etapa de vida familiar o relaciones interpersonales que algún integrante de la familia lo demande. Ningún tipo de familia mencionados se reconoce como la idónea, sin importar en que ciclo de vida se encuentren; aunque sí pueden ser reconocidos el tipo funcionamiento familiar más adecuado. (Olson, 1989)

Por último, habla del **tipo de rango medio**, en este caso las familias se encuentran extremas en una sola dimensión ya sea cohesión o adaptabilidad, pero solo una de ellas. Esto puede haber ocurrido por momentos de alto estrés. (Olson, 1989)

1.2.4 Cohesión Familiar

1.2.4.1 Definición. Olson (1985) define la dimensión de cohesión familiar como el nivel de separación o unión emocional que se da entre los integrantes de la familia, los define con palabras como: toma de decisiones, espacio coaliciones, tiempo, límites, lazo emocional, intereses y recreación; por eso las presenta como familias, enredadas, unidas, separado y desligado.

1.2.4.2 Tipos de cohesión familiar

Disgregado. Representa la baja cohesión, sus peculiaridades son: límites generales rígidos, autogobierno y escasa unión de familia, coalición frágil, no se encuentran unidos tanto físico como emocionalmente, reinan las decisiones personales, disfrutan de su tiempo con amigos y no en familia. (Olson, 1989)

Separado. Se encuentra medianamente bajo. Sus peculiaridades son: mediana autonomía de los integrantes, existen límites no completamente firmes, evidentes alianzas en la familia, existe balance entre estar en familia y estar solo, amigos y familiares, toman decisiones de manera individual. (Olson, 1989)

Conectada. O también llamada moderadamente elevada. Sus peculiaridades son: mediana dependencia familiar, límites claros, fuerte alianza de pareja, se brindan mucho tiempo en familia, pero a la vez se dan su espacio, conservan sus amistades, momentos individuales y la toma de decisiones son realizadas en familia. (Olson, 1989)

Amalgamada. Aquí se manifiesta una cohesión exagerada. Sus peculiaridades son: no puede tener un adecuado desarrollo individual debido a que tienen una alta sobre identificación familiar, sus límites son desconocidos, alianza solo de padre e hijos; su vida gira en torno a su familia ya que espacio, tiempo y amigos se comparte en familia; las decisiones son tomadas enteramente en familia. (Olson, 1989)

1.2.5 Adaptabilidad Familiar

1.2.5.1 Definición. Olson (1985) lo describe específicamente “como el grado de flexibilidad y capacidad de cambio del sistema familiar”, sus características para valorar la cohesión son: formas de negociación, el poder de la familia, las reglas y roles de las relaciones, que responden al estrés de algún conflicto, por ello lo tenemos los tipos: rígido, estructurado, flexible y caótico.

1.2.5.2 Tipos de Adaptabilidad familiar

Rígida. Se trata de la extrema adaptabilidad baja, las peculiaridades que presentan son: lideran de manera agresiva o pasiva; demasiada autoridad y controlado, disciplina autoritaria; escasa capacidad negociación; roles y reglas rígidas, así como estereotipados; pocas implícitas muchas explícitas; elevada comunicación negativa, por ende, poca comunicación positiva. (Olson, 1989)

Estructurada. Medianamente baja, sus peculiaridades son: generalmente se da un liderazgo asertivo; existencia de un control estable y democrático; estructurada capacidad de negociación, disciplina democrática; se les da oportunidad de participar en las tomas de decisiones con respecto a situaciones familiares; escasas reglas cambiantes; escasas comunicación positiva. (Olson, 1989)

Flexible. Medianamente alto, sus peculiaridades son: existe un asertivo liderazgo; el control se da de manera fluida al cambio de los integrantes, participación con alteración a lo ocurrido, hay democracia en cuanto a la disciplina, hay reglas implícitas con pocos cambios y comunicación en su mayoría positiva. (Olson, 1989)

Caótico. Se trata de la extrema alta adaptabilidad, sus peculiaridades son: no existe quién lidere de manera adecuada, sus doctrinas e instrucciones se dan de manera desigual; además de tener excesivos cambios y variaciones. (Olson, 1989)

1.2.6 Satisfacción Laboral

1.2.6.1 Definición. Palma (1999) define específicamente la satisfacción laboral

“como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral”. Considerando como significativo las calidades de condición laboral, sus reconocimientos sociales, personal; beneficio económico y el significado de la labor del trabajador. Así mismo Fuentes (2012) indica que muchas organizaciones

descuidan a sus empleados en todos los niveles y se refleja al momento de evaluar el clima organizacional, donde su conducta organizacional dando como fruto baja productividad, motivación y pertenencia a la organización, son innumerables las causas de lo mencionado, como la escasa remuneración, recompensas y reconocimiento del trabajo desempeñado, así como las políticas de la organización en relación a la satisfacción laboral, higiene de la empresa física, plan de carreras no determinadas, tecnología no desarrollada, etcétera.

Palma (1999) para la explicación de su instrumento menciona siete factores los cuales los define como:

Condiciones físicas y/o materiales como factor I; descritos como los instrumentos de materia física o la infraestructura donde realiza sus labores de forma rutinaria y se denomina como el experto en lo que realiza. Palma (1999)

Beneficios laborales y/o Remunerativos como factor II; El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Palma (1999)

Políticas Administrativas como factor III; El hecho de que los trabajadores estén de acuerdo en cierto grado con las normas, y/o lineamiento de la institución, con dirección a regular el vínculo laboral o esté asociada directamente con el trabajador. Palma (1999)

Relaciones Sociales como factor IV; el nivel de satisfacción con respecto a las relaciones con los demás miembros de la institución con quién o quiénes conviven y comparten actividades de la organización de forma cotidiana. Palma (1999)

Desarrollo Personal como factor V; la acción de permitir que el laborador realice actividades de mayor significancia para lograr la autorrealización. Palma (1999)

Desempeño de Tareas como factor VI; el valor que le da el trabajador a las actividades que realizan de manera cotidiana en la organización en la que se desenvuelve. Palma (1999)

Relación con la Autoridad como factor VII; la valoración y/ o apreciación que le dan los trabajadores a la relación que mantienen con su jefe, ya sea directo o la actividad que realiza de manera cotidiana. Palma (1999)

1.2.7 Enfoque teórico

1.2.7.1 Modelo Circumplejo de Olson

1.2.7.1.1 Definición. En este modelo desarrollado por Olson, Sprenkle y Russel (1985) intentando integrar o involucrar la investigación de teoría a práctica, pusieron en propuesta “la escala FACES III” con el propósito de valorar la apreciación del funcionamiento familiar en dos partes: la cohesión y la adaptabilidad. Aunque de manera implícita intenta evaluar la comunicación, ya que está de manera latente o fundamental de la adaptabilidad y cohesión, dicho de otra forma, mientras la familia se encuentre más ajustado y cohesionado, mejor será su comunicación y por lo contrario a esto la comunicación será escasa. Así mismo FACES III permite que la persona obtenga una visión del funcionamiento familiar adecuado, y clasifica a la familia en una categoría de tipos específicos o únicamente en 3 grupos, pero de manera general correspondiendo a familias balaceadas, o de rangos medios y por último a extremas.

De la misma manera se puede comparar las diferencias vista por el suplementario de la familia, por ello, es importante teórica y clínicamente para determinar modelos de tratamientos tanto individual como familiar.

1.2.7.2 Teoría Motivacional de Herzberg o Teoría De Los Dos Factores

Pero... **¿Qué es la motivación?** Es uno de los factores que permite que incremente día tras día su vínculo con el desarrollo del ciclo de la vida en las personas, todo ello gracias a la motivación; todo lo antes mencionado ocurre ya sea en lo personal como en el trabajo. La motivación es lo que impulsa a las personas a realizar ciertas acciones, lo mismo sucede en el ámbito laboral. Herzberg (1968).

Teoría Motivación – Higiene de Frederick Herzberg

Realizada por el psicólogo Herzberg, el cual argumentaba que rendimiento de las personas varían de acuerdo al nivel de satisfacción, es decir, que de acuerdo a su estado de ánimo variaban las respuestas a su trabajo, esta teoría fundamenta que la satisfacción en el área de trabajo está en función a las determinadas actividades que realicen en manera “retadora” o estimulantes de la labor que desempeña y la poca satisfacción en la labor es en función del contexto, según Herzberg (1968).

Dicha teoría induce a la creencia de que la motivación puede ser clasificado por dos grupos:

Factores de higiene: la cual se enfocan principalmente en el contexto en el que se produce el trabajo y pueden desmotivar cuando no están presentes:

- Salario y beneficios
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico

- Relaciones con el Supervisor
- Seguridad laboral

Factores de motivación. Se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia. Herzberg (1968).

- Ascensos
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo
- Reconocimientos

Enriquecimiento de tareas. Para proporcionar motivación en el trabajo Herzberg propone «el enriquecimiento de tareas» el cual consiste en la sustitución de tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal. El enriquecimiento de tareas trae efectos altamente deseables, como el aumento de motivación y productividad, reduce la ausencia en el trabajo y la rotación del personal. También aparecen aspectos no deseables como por ejemplo aumento de ansiedad, aumento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados de sus trabajos, sentimiento de explotación. Herzberg (1968).

Efectos deseables

- Aumento de motivación
- Aumento de la productividad
- Reducción del ausentismo
- Reducción de la rotación del personal

Efectos indeseables

- Aumento de la ansiedad

- Sentimiento de explotación
- Reducción de las relaciones interpersonales

2. Hipótesis

Ho: No existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021.

H1: Existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021.

3. Método

3.1 El tipo de la investigación

El trabajo presente fue de tipo observacional, ya que no existió manipulación de las variables; prospectivo debido a que la información fue recolectada para la investigación (primaria) fue transversal debido a que se hizo solo una única medición a la variable, es bivariada, además el nivel del estudio usado fue relacional debido a que buscó mostrar la dependencia probable entre eventos de manera no causal. El tipo de investigación es correlacional porque trató de determinar la existencia de relación entre dos variables en cierto contexto y en momento dado. (Supo, 2014).

3.2 El universo y muestra

El universo estuvo constituido por pobladores del pueblo joven Villa María, Chimbote que estuvieron dispuestos a participar de la aplicación del instrumento de evaluación con una muestra de 90 pobladores del pueblo joven Villa María.

Criterios de inclusión:

- Pobladores que pertenezcan al pueblo joven Villa María, Nuevo Chimbote.
- Pobladores de sexo femenino y masculino
- Pobladores +18
- Pobladores que puedan comprender las preguntas y por ende responder a ellos.

Criterios de exclusión:

- Pobladores que no tengan la capacidad de comprender ampliamente el instrumento y por ende desarrollarlos.
- Pobladores menores de 18 años.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de variables

Variable de asociación	Dimensiones/ indicadores	Valores finales	Tipo de variable
Satisfacción Laboral	Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	Alta	Categórica, nominal, politómica
	Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Parcial satisfacción Laboral	
	Factor III: Políticas Administrativa	Regular	
	Factor IV: Relaciones Sociales	Parcial	
	Factor V: Desarrollo Personal	Insatisfacción	
	Factor VI: Desempeño de Tareas	Laboral	
	Factor VII: Relación con la Autoridad	Baja	
Variable de supervisión	Dimensiones/ indicadores	Valores finales	Tipo de variable
Funcionamiento Familiar	Cohesión	Desligada Separada Conectada Amalgada	Categórica, nominal, politómica.
	Adaptabilidad	Caótica Flexible Estructurada Rígida	Categórica, nominal, politómica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica que se utilizará para la evaluación de las variables de caracterización será la encuesta, que consiste en el recojo de la información a través de una ficha de recojo de información en la que se utilizará la información de manera directa. En cambio, para la evaluación de las variables de asociación se utilizará las técnicas psicométricas, que consiste en lo declarado en la ficha técnica del instrumento.

3.4.2 Instrumentos

Para la presente investigación se hizo uso de la escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) y la escala de satisfacción laboral SL-SPC

3.5 Plan de Análisis

Teniendo en cuenta que nuestro estudio es de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo; el nivel de estudio relacional; variables categóricas, nominales, y aunque son politómicas (por lo que se requiere su dicotomización, para realizar el procedimiento estadístico de asociación); por todo lo antes dicho se usó la prueba estadística Chi Cuadrado de independencia, con un nivel de significancia de $\alpha = 5\% = 0,05$. El análisis estadístico fue bivariado. El procesamiento de los datos se realizó a través del software Microsoft Excel 2013 y Statistical Package for the Social Sciences

3.7 Principios éticos:

El presente estudio dio significancia a los principios éticos se tomó en cuenta la seguridad y bienestar de los participantes, respetando su identidad, dignidad, confidencialidad, diversidad cultural, religión y creencias, esto se trata de **protección a las personas**. Los participantes pueden disponer la información que soliciten y protegiendo sus derechos si se encontrase vulnerable. Así mismo que la participación de los pobladores fue de manera libre e informado de los fines y propósitos de la presente investigación la cual fue de manera voluntaria y consiente, se refiere a la **libre participación y derecho a estar informado** Se ejerció un juicio razonable comprendiendo las limitaciones de conocimientos y/o capacidades, con el fin de lograr la **beneficencia y no maleficencia** además de que no se dio lugar a conductas injustas, hubo un trato equitativo entre los participantes, se ejerció **justicia** en todo momento y se evitó engaños y falsas promesas, se procedió con rigor y se maximizó la veracidad en el proceso de la investigación; teniendo siempre en cuenta la **integridad científica**.

4. Resultados

Tabla 2

Relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven, villa maría, Chimbote, 2021.

Funcionamiento Familiar	Satisfacción Laboral					
	Promedio		Otros		Total	
	F	%	F	%	F	%
Extrema	9	32,1	15	24,2	24	26,7
otros	19	67,9	47	75,8	66	73,3
Total	28	100	62	100	90	100

Nota. Los que tienen un nivel de satisfacción laboral promedio y otros,

también tienen otros niveles de funcionamiento familiar.

Tabla 3

El ritual de significancia estadística.

Hipótesis

Ho: No existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021

H1: Existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021

Nivel de Significancia=0,05 = 5%

Chi Cuadrado de Independencia= 0,623298

P valor= 0,429824= 42,9824%

Descripción de P valor

Con un 42,9824% de probabilidad de errores existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021

Toma de decisión

No existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021

Fuente: Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) y Escala de satisfacción laboral SL-SPS.

Nota. En la presente tabla para comprobar la hipótesis propuesta, se utilizó con la prueba de Chi cuadrado de independencia obteniendo como P valor 42,9824%; encontrándose por encima ligeramente del nivel de significancia del 5%, lo cual permitió la decisión de aceptar la hipótesis nula, es decir, existe relación de funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021

Tabla 4

Nivel de funcionamiento familiar del pueblo joven, villa maría, Chimbote,

2021

Funcionamiento Familiar	F	%
Balanceada	4	4.4
Rango Medio	62	68.9
Extrema	24	26.7
Total	90	100.0

Nota. En la tabla el mayor porcentaje es el nivel Rango Medio con un 68,9%.

Tabla 5

Nivel de satisfacción laboral del pueblo joven, villa maría, Chimbote, 2021

Satisfacción Laboral	F	%
Satisfecho	13	14.4
Promedio	28	31.1
Insatisfecho	42	46.7
Muy Insatisfecho	7	7.8
Total	90	100.0

Nota: En la tabla el nivel que tuvo predominio es el nivel de insatisfecho con un 46,7%.

Figura 1

Gráfico de puntos del análisis de correspondencia simple del funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven, villa maría, Chimbote, 2021.

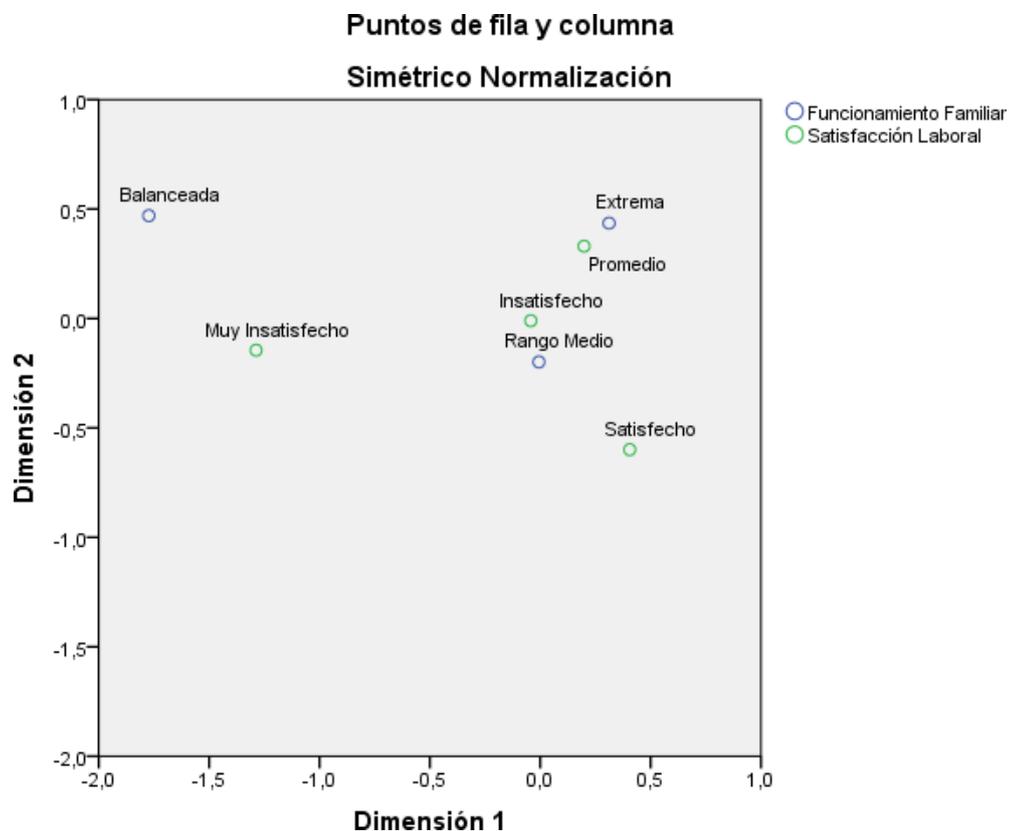


Figura 1. Gráfico de puntos del análisis de correspondencia simple del funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021.

Fuente: Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) y Escala de satisfacción laboral SL-SPC.

Nota: De las variables analizadas en el proceso de dicotomización se halló que los puntos más próximos son los que tienen satisfacción laboral con el nivel de promedio, y de funcionamiento familiar extremo.

5. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven de Villa María, 2020. Debido a problemáticas observadas, como manifiesta Carballo (2017) refiriendo que el trabajo es una de las labores de con una fuerte importancia en cuanto al desarrollo mental e inclusión social de las personas. Por otra parte, Según Martínez y Osca (2001) consideran de suma relevancia la existencia del balance entre la familia y el trabajo, ya que en ese momento se observaba que tanto hombres como mujeres pertenecían al mundo laboral, lo cual influía a la dinámica de la familia. Debido a ello, el presente estudio tuvo como resultado que no existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, 2021; debido a que el P valor encontrado corresponde al (42,9824%), es decir que sobrepasa el nivel de significancia de las pruebas de Chi cuadrado de independencia del 5%, ya que las variables son independientes una de la otra, es decir que otros tipos de funcionamiento familiar no influye a un promedio de satisfacción laboral.

El funcionamiento familiar describe dos dimensiones, cohesión y adaptabilidad, los cuales hacen referencia principalmente a los vínculos afectivos, la relación en la familia y hecho de poder expresar y/o mostrar sentimientos, emociones e incomodidad, entre otros, ya sea de manera adecuada o inadecuada según el nivel que corresponda, además de la capacidad de poder afrontar las adversidades que presenten en la vida familiar, (Olson, 1989); en cuanto a satisfacción laboral según (Palma, 1999) lo describe en donde los trabajadores la tendencia que muestra hacia su labor que realiza cotidianamente, que se basa en sus necesidades primordiales.

Este estudio se asemeja al estudio de Ortega (2015) donde muestra que la satisfacción laboral y el estresor trabajo/familia el cual no tiene una correlación existente, aunque no sean las mismas variables, en cuanto a funcionamiento familiar y estresor trabajo/familia, son variables que evalúan características similares. Por otra parte, se diferencia al estudio de Manzanares, Vásquez (2012) el cual obtuvo la existencia significativa de la relación entre estas dos variables, esta diferencia puede darse debido a la diferencia de población, ya que el estudio del antecedente evaluó a profesionales de enfermería de un hospital, mientras que el presente estudio evaluó a pobladores de un pueblo joven.

En cuanto a los resultados descriptivos se encontró que el funcionamiento familiar que prevalece se encuentra en un nivel rango medio con el (68,9%), en cuanto a la satisfacción laboral el nivel que prevalece es de insatisfecho con el (46,7%).

6. Conclusiones

No existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven, villa maría, Chimbote, 2021.

El nivel de funcionamiento familiar del pueblo joven, villa maría, Chimbote, 2021, fue rango medio.

El nivel de satisfacción laboral del pueblo joven, villa maría, Chimbote, 2021 fue insatisfecho.

En la dicotomización se halló que los puntos más próximos son los que tienen satisfacción laboral con el nivel de promedio, y de funcionamiento familiar extremo.

Recomendaciones

Se recomienda realizar otra investigación con las mismas variables de funcionamiento familiar y satisfacción laboral, en diferentes momentos, diferentes ubicaciones geográficas, para así conocer, la probable existencia de relación en diferentes situaciones.

Se recomienda a la población estudiada, mejorar su relación afectiva o tratar de buscar soluciones para atravesar diferentes dificultades que se presenten a través del tiempo y/o ciclo de vida de los miembros de la familia, esto puede darse a través de terapia familiar, terapia de pareja, asistencia a taller de padres, entre otros.

Se les sugiere a los pobladores del Pueblo Joven Villa María, realizar test vocacionales, así mismo, mejorar sus condiciones físicas dentro del trabajo o solicitarlo con la autoridad indicada, solicitar mejores beneficios y/o remuneraciones laborales, investigar acerca de las políticas administrativas, progresar en tanto a sus relaciones sociales, mejorar su relación con las autoridades de su trabajo, contribuir en el desarrollo personal, tratar de tener un eficiente empeño de labores.

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), 285-298.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf>
- Braga Vásquez, J. A. (2019). *Funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del asentamiento humano Bella Durmiente-Pucallpa, 2019*.
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14424/FUNCIONAMIENTO_SATISFACCION_BRAGA_VASQUEZ_JOAQUIN_ALBERTO.pdf?sequence=1
- Camacho, P., León, C., & Silva, I. (2009). Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes. *rev enferm Herediana*, 2 (2), 80-85. <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2009/febrero/Olson.pdf>
- Carpio Zeballos, I. R., Quispe Valdivia, J.K. (2014). Satisfacción Familiar y Laboral en una Empresa Prestadora de Servicios. [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. <https://core.ac.uk/download/pdf/198131395.pdf>
- Farah Syuhada, Pai., Zarinah Arshat. (2020). Satisfacción laboral y funcionamiento familiar de la persona con ingresos dobles de familia de viajeros en Malasia.
<https://pdfs.semanticscholar.org/2f64/4e00f31c51273b07e43f88b92fe4eb38fa34.pdf>
- Flores Satalaya, K. (2019). *Funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del Asentamiento Humano Simón Bolívar de la provincia de Maynas, 2019*.

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13958/FUNCION_AMIENTO_COMUNICACION_FLORES_SATALAYA_KYKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, A. (2005). Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve.

<https://es.slideshare.net/andresgpena7/libro-familia-ciclo-vital-y-psicoterapia-sistmica-breve>

Herrera Santi, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. Revista cubana de medicina general integral, 16(6), 568-573.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600008

Manzanares Castañeda, F. A., Vásquez Nuñez, M. I. (2012). Satisfacción laboral y funcionamiento familiar del profesional de enfermería del Hospital Regional Docente Trujillo 2011.

https://minio2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/pdf/2020/05_16/vpizyj1589617705.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=LB63ZNJ2Q66548XDC8M5%2F20211103%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20211103T010204Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=48914a09a078080d5d6ef5e0a595038f2eb2b79ece47ad88703f136945dc69b8

Mendoza Maza, S. F. (2015). *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.*

http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/116/MENDOZA_MAZA_SANDRA_FIORELLA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=4

Minuchin, S. (1982). Familias y Terapia Familiar. Buenos Aires: Celtia S.A.C.I.F. de M. y R. <https://www.cphbidean.net/wp-content/uploads/2017/11/Salvador-Minuchin-Familias-y-terapia-familiar.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2000). Método OMS para la evaluación de la Calidad de Vida relacionada con la salud. [i](#)

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Olson, D. (1985). Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar faces III. <https://es.scribd.com/document/202161012/Faces-III>

Olson, H., Sprenkle, D., y Russel, C. (1989). Circumplex model: systemic assessment and treatment of families. Taylor and Francis. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xDP0h7_JunQC&oi=fnd&pg=PP13&dq=Olson,+H.,+Sprenkle,+D.,+%26+Russel,+C.+\(1989\).+Circumplex+model:+systemic+assessment+and+treatment+of+families&ots=Lu6qHsWb3e&sig=Bn8OWxw_I9BjZYIMJwrCv8zoS5Y#v=onepage&q=Olson%2C%20H.%2C%20Sprenkle%2C%20D.%2C%20%26%20Russel%2C%20C.%20\(1989\).%20Circumplex%20model%3A%20systemic%20assessment%20and%20treatment%20of%20families&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xDP0h7_JunQC&oi=fnd&pg=PP13&dq=Olson,+H.,+Sprenkle,+D.,+%26+Russel,+C.+(1989).+Circumplex+model:+systemic+assessment+and+treatment+of+families&ots=Lu6qHsWb3e&sig=Bn8OWxw_I9BjZYIMJwrCv8zoS5Y#v=onepage&q=Olson%2C%20H.%2C%20Sprenkle%2C%20D.%2C%20%26%20Russel%2C%20C.%20(1989).%20Circumplex%20model%3A%20systemic%20assessment%20and%20treatment%20of%20families&f=false)

- Ortega, M. (2015). *Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia. Trabajo de investigación formativa previo a la obtención del título de ingeniero en gestión de recursos humanos. Universidad Casa Grande, Ecuador.*
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/619/1/Tesis992ORTs.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. <https://pdfslide.net/documents/manual-escala-de-satisfaccion-laboral.html>
- Supo, J. (2014). Metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud. <https://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Metodolog%c3%ada-de-la-investigaci%c3%b3n.pdf>
- Tavera Ruiz, G. (2020). *Funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del centro poblado, Roaboya Mestiza–Loreto, 2019.*
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15683/FUNCIONAMIENTO_COMUNICACION_TAVERA_RUIZ_GIANCARLOS.pdf?sequence=1
- Tinoco, M. V. A., Gallardo, P. A. M., y Salazar, M. D. L. P. (2019). *Funcionalidad familiar en padres de adolescentes tardíos según modelo circumplejo de Olson. Revista Cubana de Educación Superior*, 38(4).
<http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/323>
- Valdiviezo Arrese, R. M. (2015). *Clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita-2015.*

http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/11565/SAT_ISFACCION_LABORAL_VALDIVIEZO_ARRESE_ROLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice A. Instrumento de evaluación

TEST FACES III. David H. Olson

Nombre _____ Parentesco _____ entrevistado _____

Edad _____ Fecha _____ Familia _____

A continuación encontrará Ud.: una serie de situaciones propias de las familias, ente cada una de ella deberá marcar de la siguiente manera:

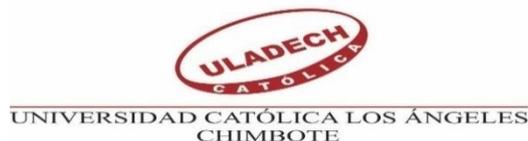
- 1: Si casi nunca esto sucede en su familia.
- 2: Si muy rara vez esto sucede en su familia.
- 3: Si está indecisa (o) o si son pocas las veces que esto sucede en su familia.
- 4: Si esto sucede con mucha frecuencia en su familia.
- 5: Si esto sucede casi siempre en su familia.

DESCRIBA COMO ES EN LA ACTUALIDAD SU FAMILIA.

1	Los miembros de mi familia nos pedimos ayuda unos a otros.					
2	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.					
3	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.					
4	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.					
5	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.					
6	Diferentes miembros de la familia actúan en ella como líderes.					
7	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.					
8	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.					
9	A los miembros de mi familia les agrada pasar el tiempo junto.					
10	Padres e hijos discuten juntos las sanciones.					
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros.					
12	Los hijos toman las decisiones en familia.					
13	En nuestra familia todos estamos presentes cuando compartimos actividades.					
14	Las reglas cambian en nuestra familia.					
15	Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.					
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.					
17	Los miembros de la familia se consultan entre sí sus decisiones.					
18	Es difícil identificar los líderes de mi familia.					
19	La unión familia es muy importante.					
20	Es difícil decir quién se encarga de cuáles labores del hogar.					

BAREMOS:**CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS ESCALA SL-SPC**

SATISFACCIÓN LABORAL	F A C T O R E S							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta ó+ó+	23	18	23	19	29	29	29	168
	ó+		ó+		ó+	ó+		ó+
Parcial Satisfacción Laboral	20	15	20	17	26	26	25	149
	a	a	a	a	a	a	a	a
	22	17	22	18	28	28	28	167
Regular a a a a a a a a	15	9	15	12	19	20	19	112
	19	14	19	16	25	25	24	148
Parcial Insatisfacción Laboral	11	7	11	8	14	14	14	93
	a	a	a	a	a	a	a	a
	14	8	14	11	18	19	18	111
Baja	10	6	10	7	13	13	13	92
	ó-		ó-	ó-	ó-	ó-	ó-	ó-



Apéndice B. Consentimiento informado

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr. / Sra.

La Escuela Profesional de Psicología la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote comprometida con el respeto a la dignidad de las personas y el desarrollo de la ciencia, le informa que estamos realizando un estudio científico sobre el funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021, y para ello se evaluó a su menor hijo con la Escala de la evaluación de la cohesión y Familiar Faces III y Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Así mismo le comunicamos que la evaluación fue anónima, y si usted no está de acuerdo o desea mayor información puede ponerse en contacto con nosotros a través del número de celular: 902074050.

Muy agradecidos, Jhosselyn Brillith, Zarzosa Cano.

Apéndice C. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	I UNIDAD								II UNIDAD						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
SEMANA															
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN															
AVANCE DE ANÁLISIS DE RESULTADOS															
REDACCIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES															
MEJORA DE LOS RESULTADOS (tablas y gráficos), ANÁLISIS DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES															
INTRODUCCIÓN, RESUMEN, ABSTRACT Y METODOLOGÍA															
Consultas y dudas sobre las calificaciones de la 1° unidad															
PRE INFORME DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN															
CALIFICACIÓN DE LA REDACCIÓN DE ANÁLISIS DE RESULTADOS															
CALIFICACIÓN DE LA REDACCIÓN DE CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES- METODOLOGÍA															
CALIFICACIÓN DE LA REDACCIÓN DE INTRODUCCIÓN Y RESUMEN /ABSTRACT - METODOLOGÍA															
REDACCIÓN DEL PRE-INFORME															
SUSTENTAR EL PRE-INFORME															

Apéndice D. Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	5.00	2	10.00
• Fotocopias	1.00	2	2.00
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)	10.00	1	10.00
• Lapiceros	1.00	1	1.00
Servicios			
• Uso de Turnitin		2	10 0.00
Sub total			23.00
Total Presupuesto desembolsable			123. 0 0
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	3 0. 0 0	4	12 0.00
• Búsqueda de información en base de datos	3 5. 0 0	2	70 .00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - M O I C)	4 0. 0 0	4	16 0.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	5 0. 0 0	1	50 .00
Sub total			40 0.00
Recurso humano			

Apéndice E. Ficha técnica del instrumento de evaluación

Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III.

Ficha Técnica

- A. Nombre original de la escala: Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III.
- B. Autores: David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985)
- C. Traducción: Angela Hernández Cordiva, Universidad Santo Tomas. Colombia
- D. Administración: individual o colectiva
- E. Duración: 10 minutos
- F. Significación: Tercera versión de la escala FACES que fue diseñada para evaluar dos dimensiones básicas de la familia: Cohesión y adaptabilidad dentro del Modelo Circumplejo de David Olson y colaboradores; clasifica 16 tipos de familia. El instrumento es útil para obtener el funcionamiento real, ideal e indirectamente la satisfacción familiar.
- G. Descripción: está compuesta de 20 ítems agrupados en dos dimensiones:
- I. **Dimensiones:** para la variable tipo de familia será contralada la sub variable cohesión y adaptabilidad
- A. Cohesión: evalúa el grado en que los miembros de la familia están separados o conectados a ella; es el vínculo emocional que los miembros de la familia tienen entre sí.

a. Examina: vinculación emocional, límites familiares, tiempo y amigos, intereses y recreación.

b. Niveles: desligada, separada, conectada y amalgamada.

B. Adaptabilidad: es la capacidad que tiene el sistema de cambiar su estructura (poder, roles, reglas) de acuerdo a su desarrollo y los eventos que le toca vivir.

a. Examina: liderazgo, control, disciplina, roles y reglas.

b. Niveles: rígida, estructurada, flexible y caótica.

III. Validez y confiabilidad:

El grupo de estudio estuvo conformado por 2,412 sujetos sin aparentes problemas y de diferentes etapas vitales, quedando de los 50 ítems del instrumento original en 20 ítems.

En Perú (Bazo, Bazo, Aguila, Peralta, Mormontoy y Bennett, 2016) se hizo un estudio con una población de 910 adolescentes para la *escala real*.

3.1 Validez de constructo

Olson y cols. Al desarrollar FACES III buscaron reducir la correlación entre cohesión y adaptabilidad, llevarla lo más cerca de cero; del mismo modo reducir la correlación de cohesión y adaptabilidad con deseabilidad social ($r: 0.3$). Así mismo los ítems de las dos áreas están correlacionados con la escala total.

A través del coeficiente Alpha de Crombach determina la confiabilidad para cada escala, en cohesión es 0.77, en adaptabilidad 0.62 y en la escala total 0.68. La prueba test retest calculada con el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson obtuvo en cohesión 0.83 y adaptabilidad 0.80.

Fanie Melamud (1976) adaptó a nuestra realidad el FACES II, obtuvo una validez para familias con adolescentes de 0.82. La confiabilidad test- retest fue de 0.84.

En Perú (Bazo et al., 2016) se halló un Alpha de Crombach en la dimensión de cohesión de 0.79, y en flexibilidad (adaptabilidad) 0.55.

IV. Normas de estandarización

Se incluye los baremos originales y 2 más basados en investigaciones realizadas con estudiantes universitarios (S. Becerra, 1999) y alumnos de secundaria (E. González, 1998).

V. Calificación:

El puntaje de cohesión, es la suma de todos los ítems impares. El puntaje de adaptabilidad es la suma de todos los ítems pares. Se ubica cada puntaje en el rango correspondiente a la dimensión medida para ubicarlo en el tipo de familia que corresponde.

VI. Interpretación y diagnóstico:

Se ubica cada puntaje en el banco correspondiente a la dimensión medida para ubicarlo en el tipo de familia que corresponde. Los resultados y su interpretación se apreciarán fácilmente en el gráfico del modelo circunplejo donde se ubican los 16 tipos de familias.

Por otro lado, es necesario puntualizar que en el estudio realizado en Perú (Bazo et al., 2016) que las mediciones de cohesión y flexibilidad no están correlacionadas entre sí, lo que es un supuesto elemental del modelo circunplejo de Olson. Explicando la historia 3: el FACES-II ya tenía este problema y, por ello, el proceso de construcción del FACES-III giró en torno a una selección de ítems que permitiera cumplir con dicho supuesto teórico (reducción de ítems hasta llegar a los 20 que hoy conocemos). En principio, Olson lo logró ($r=0,03$ entre ambas escalas) y esto funcionó más o menos

bien en otros contextos (v.g. un $\beta=0,28$ en el estudio de Schmidt et al. 12)). Sin embargo, en nuestro estudio esta propiedad no se ha confirmado (...). Esto tiene repercusiones directas en las interpretaciones de los resultados; o sea, no se discute la bidimensionalidad del constructo funcionalidad familiar, pero sí la ortogonalidad de sus dimensiones. Para efectos prácticos, se dificulta la construcción de los 16 tipos familiares y calzarlos en los tres niveles de funcionalidad deja de estar empíricamente justificado, ¿qué se puede recomendar en este punto?: trabajar la interpretación de funcionalidad (balanceada, extrema y media) directamente sobre las dimensiones por separado, y no sobre los tipos familiares. Por supuesto, esta no es una solución final, pero puede ser de ayuda para cualquier fin evaluativo inmediato.

Clasificación:

Así la familia se clasifica en:

a. Balanceada, moderado en ambas dimensiones.

- Flexiblemente separada
- Flexiblemente con sentada
- Estructuralmente separada
- Estructuralmente con sentada.

b. Medio, extremos en una dimensión y moderada en otra.

- Flexiblemente desligada
- Flexiblemente amalgamada
- Poéticamente separada
- Caóticamente conectada
- Estructuralmente desligada
- Estructuralmente amalgamada
- Rígidamente separada

- Rígidamente conectada.

c. Extremo: En ambas dimensiones muestra un nivel extremo.

- Caóticamente desligada

- Caóticamente amalgamada

- Rígidamente desligada

- Rígidamente amalgamada.

Niveles

Niveles de cohesión familiar.

Desligada.

- Extrema separación emocional.
- Falta de lealtad familiar
- Muy poca interacción o involucramiento emocional entre los miembros
- La correspondencia afectiva es infrecuente en los miembros
- Falta de cercanía parento-filial
- Predominan la separación personal
- Rara vez pasan tiempo juntos
- Necesidad y preferencia por espacios separados
- Se toman las decisiones independientemente
- El interés se focaliza fuera de la familia
- Los amigos personales son vistosos a solas
- Existen intereses desiguales
- La reacción se lleva a cabo individualmente.

Separada.

- Hay separación emocional
- La lealtad familiar es ocasional

- El involucramiento se acepta, se prefiere la distancia emocional
- Algunas veces se demuestra la correspondencia afectiva
- Los límites parento-filiales son claros, con ciertas cercanías entre los padres e hijos

- Se alienta cierta separación personal
- El tiempo individual es importante, pero eso se pasa parte del tiempo junto

- Se prefiere los espacios separados compartiendo el espacio familiar.
- Las decisiones se toman se toman individualmente siendo posible las decisiones conjuntas.

- El interés se focaliza fuera de la familia.
- Los amigos personales rara vez son compartidos con la familia.
- Los intereses son distintos
- La recreación se lleva a cabo más separada que compartida.

Conectada

- Cercanía emocional.
- La lealtad familiar es esperada
- Se enfatiza el involucramiento, pero se permite la distancia personal
- Las interacciones afectivas son alentadas y preferidas
- Los límites entre los subsistemas son claros, con cercanía parento filial
- La necesidad de separación es respetada pero poco valorada.
- El tiempo que se pasa juntos es importante.
- El espacio privado es respetado.
- Se prefiere las decisiones conjuntas.
- El interés se focaliza dentro de la familia

- Los amigos individuales se comparten con la familia
- Se prefiere los intereses comunes
- Se prefiere la recreación compartida que la individual

Amalgamada

- Cercanía emocional extrema
- Demanda de lealtad a la familia
- Dependen mucho uno de otros. Dependencia afectiva.
- Extrema reactividad emocional.
- Coaliciones parento filial
- Falta de límites generacionales
- Falta de separación personal
- La mayor parte del tiempo se pasan juntos.
- Se permiten poco tiempo y espacio privado.
- Las decisiones están sujetas al deseo del grupo.
- El interés se focaliza dentro de la familia.
- Se prefiere a los amigos de la familia que los personales.
- Los intereses conjuntos se dan por mandato.

Niveles de adaptabilidad familiar

Rígida

- El liderazgo es autoritario, existiendo fuerte control parental

- La disciplina es estricta y rígida, sus aplicaciones son severa
- Es autocrática
- Los padres imponen sus decisiones
- Los roles están estrictamente definidos
- Las reglas se hacen cumplir estrictamente, no existiendo la posibilidad de cambio.

Estructurada

- El liderazgo es autoritario, siendo algunas veces igualitario.
- La disciplina rara es severa, siendo predecible sus consecuencias
- Es un tanto democrática
- Los padres toman las decisiones
- Los roles son estables, pero pueden compartirse
- Las reglas se hacen cumplir firmemente, pocas son las que cambian

Flexible

- El liderazgo es igualitario y permite cambios
- La disciplina es algo severa, negociando de sus consecuencias
- Usualmente es democrática
- Hay acuerdo en las decisiones
- Se comparten los roles

- Las reglas se hacen cumplir con flexibilidad y algunas cambian.

Caótica:

- Liderazgo limitado y/o ineficaz
- La disciplina es muy poco severa, habiendo inconsistencia en sus consecuencias
- Las decisiones parentales son impulsivas
- Hay falta de claridad en los roles, existen alternancia o inversión de los mismos
- Frecuentes cambios en las reglas, se hacen cumplir inconscientemente.

Administración y procedimiento de puntuación.

Administración.

El instrumento es fácil de administrar y simple para calificar. Se puede administrar sobre una base individual en situaciones tales como cuando una familia una pareja son vistas en una sesión de terapia, o cuando participan en proyecto de investigación. Se puede usar en grupos grandes tales como estudiantes en clase o familias que responden a un estudio por correo.

Se le pide a la persona que lea las frases y decida para cada una, qué tan frecuentemente la conducta descrita se presenta en su familia, puntuando sobre una escala que oscila entre 1 (casi Nunca) y 5 (casi siempre).

Procedimiento de puntuación.

- El puntaje de cohesión, es la suma de todos los ítems impares.
- El puntaje de adaptabilidad, es la suma de todos los ítems pares.

Normas y puntuación de corte.

Las normas y puntos de corte para los cuatro niveles de cohesión y adaptabilidad establecieron para tres grupos.

a. Adultos (padres) a través de las etapas de la vida familiar: estas normas son para ser aplicadas por los investigadores cuya muestra consiste solamente en grupos de adultos excepto cuando se están estudiando únicamente parejas jóvenes (primera etapa del ciclo familiar) es útil para clasificar familias y para comparar familias en diversas etapas de la vida familiar.

b. Familias con adolescentes: estas normas son para ser aplicadas cuando se estudia adolescentes con sus padres. Esas familias están en el cuarto (el hijo mayor tiene 12-19 años) o en el quinto estadio (el hijo mayor salió del hogar, pero hay al menos uno de los otros hijos viviendo en la casa), del desarrollo del ciclo familiar.

Parejas jóvenes. Estas son normas para ser aplicadas en nuestra de parejas en primer estadio (antes del nacimiento de primer hijo) deben responder la forma de FACES III para parejas.

Escala de satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo.

I. Ficha técnica

a. Nombre del Test: Escala de satisfacción Laboral

b. Nombre del Autor: Sonia Palma Carrillo.

c. Particularidad: Instrumento de exploración Psicológico.

d. Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.

e. Estructuración: La prueba tiene 7 factores:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Factor III: Políticas Administrativas

Factor IV: Relaciones Sociales

Factor V: Desarrollo Personal

Factor VI: Desempeño de Tareas

Factor VII: Relación con la Autoridad

II. Características del inventario

a. Escala tipo lickert.

b. Consta de 36 ítems.

c. Administración: individual y colectiva.

d. Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.

e. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

f. Edad: 17 en adelante.

g. Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

III. Calificación:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Los puntajes se asignan como sigue:

TA Totalmente de acuerdo. 5 puntos

A De acuerdo. 4 puntos

I. Indeciso. 3 puntos

D En desacuerdo. 2 puntos

TD Totalmente en desacuerdo. 1 punto

En el caso de ítems negativos (aquellos que poseen un asterisco en la hoja de respuestas), invertir la puntuación antes de realizar la sumatoria total y por factores.

Para obtener puntajes parciales por áreas, tomar en cuenta lo siguiente:

Distribución de ítems:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales 1, 13, 21, 28, 32

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos 2, 7, 14, 22

Factor III: Políticas Administrativas 8, 15, 17, 23, 33

Factor IV: Relaciones Sociales 3, 9, 16, 24

Factor V: Desarrollo Personal 4, 10, 18, 25, 29, 34

Factor VI: Desempeño de Tareas 5, 11, 19, 26, 30, 35

Factor VII: Relación con la Autoridad 6, 12, 20, 27, 31, 36

IV. Interpretación

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV: Relaciones Sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Apéndice F. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable (s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el funcionamiento familiar del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021 • Describir la satisfacción laboral del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021 • Dicotomizar el funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021 	<p>Ho: No existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021</p> <p>H1: Existe relación entre funcionamiento familiar y satisfacción laboral en los pobladores del pueblo joven, Villa María, Chimbote, 2021</p>	<p>Satisfacción Familiar</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Cohesión</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales</p> <p>Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos</p> <p>Factor III: Políticas Administrativa</p> <p>Factor IV: Relaciones Sociales</p> <p>Factor V: Desarrollo Personal</p> <p>Factor VI: Desempeño de Tareas</p> <p>Factor VII: Relación con la Autoridad</p>	<p>Tipo de estudio será: observacional, prospectivo, transversal y analítico. Nivel de investigación será relacional. El diseño de investigación será epidemiológico.</p> <p>El universo serán los pobladores del pueblo Joven Villa María, de la ciudad de Chimbote, que cumplan con los criterios de elegibilidad. Por lo cual, la población será un total de N=?</p> <p>La técnica para la variable de asociación será la encuesta, y para la variable de supervisión se utilizará la técnica psicométrica.</p> <p>Instrumento: Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III)</p>