



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción familiar y satisfacción laboral en trabajadores del
policlínico policial Ica - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en psicología

AUTORAS:

García Girano, Karina Mercedes (ORCID 0000-0003-4451-5498)

Rodríguez Vera, Milagros Isabel (ORCID 0000-0002-6786-4415)

ASESOR:

Mg. Damaso Flores Jesús (ORCID 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Lima-Perú

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional; y para aquellas personas que aportaron positivamente en todo el proceso.

Karina García Girano

A Dios, por darme fortaleza y salud; a mi madre por su apoyo incondicional y no flaquear en el camino y termina esta anhelada profesión.

Milagros Rodríguez Vera

Agradecimiento

Agradecer a Dios y a nuestro docente de práctica por su paciencia, disponibilidad y por brindarnos sus conocimientos para llevar a cabo el presente trabajo.

INDICE

CARATULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE DE CONTENIDOS	
INDICE DE TABLAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
4 RESULTADOS	18
5 DISCUSION	25
6 CONCLUSIONES	27
7 RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Distribución de la muestra según sexo</i>	19
Tabla 2	<i>Distribución de la muestra según de edad</i>	19
Tabla 3	<i>Distribución de la muestra según tiempo de servicio</i>	20
Tabla 4	<i>Distribución de la muestra según número de hijos</i>	20
Tabla 5	<i>Nivel satisfacción laboral</i>	21
Tabla 6	<i>Nivel satisfacción familiar</i>	21
Tabla 7	<i>Prueba de normalidad</i>	22
Tabla 8	<i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción laboral y satisfacción familiar</i>	22
Tabla 9	<i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión significación de la tarea.</i>	23
Tabla 10	<i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión condiciones de trabajo</i>	23
Tabla 11	<i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión reconocimiento personal.</i>	24
Tabla 12	<i>Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión beneficios económicos</i>	24

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021. **Materiales y métodos:** La investigación fue de tipo básica, no experimental, de corte transversal, descriptivo - correlacional. La población estuvo conformada por 154 individuos, no se utilizó fórmula muestral porque se trabajó con todo el grupo poblacional, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios Escala de Satisfacción Familiar (Olson y Wilson, 2006) y Escala de Satisfacción Laboral (Palma, 2005). Los cuestionarios fueron aplicados con un tipo de duración de no más de 15 minutos, como prueba estadística se utilizó Rho de Spearman. **Resultados:** Se encontró un nivel de satisfacción laboral más prevalente del tipo insatisfecho (60.4%), satisfacción familiar más frecuente de nivel medio (59.1%). También se evidenciaron datos sociodemográficos, de acuerdo al sexo el más prevalente fue el masculino (64.3%), según edad de 26 a 39 años (47%), según tiempo de servicio el mayor a 5 años (42.3%) y según número de hijos aquellos que tenían solo un hijo (41.4%). Asimismo, también se encontró correlación entre la variable satisfacción familiar y satisfacción laboral $p=0.001$ y presenta una fuerza de asociación de -0,227 negativa y muy baja, también se encontró correlación entre la satisfacción familiar y la dimensión significación de la tarea y una fuerza de asociación media ($p=0.013$, Rho: 0.423). No se encontró relación entre satisfacción familiar y las dimensiones condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos). **Conclusiones:** La mayoría de trabajadores presentó satisfacción familiar media y estaban insatisfechos con sus trabajos.

Palabras clave: Satisfacción familiar, satisfacción laboral, trabajadores

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between family satisfaction and job satisfaction in police polyclinic workers - Ica, 2021. Materials and methods: The research was basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational. The population consisted of 154 individuals, no sample formula was used because the entire population group was used, the technique used was the survey, the instrument used was two questionnaires: Family Satisfaction Scale (Olson and Wilson, 2006) and Satisfaction Scale Labor (Palma, 2005). The questionnaires were applied with a duration of no more than 15 minutes, Spearman's Rho was used as a statistical test. Results: A more prevalent level of job satisfaction was found of the dissatisfied type (60.4%), and a more frequent family satisfaction of a medium level (59.1%). Sociodemographic data were also evidenced, according to sex, the most prevalent was male (64.3%), according to age from 26 to 39 years (47%), according to time of service the greater than 5 years (42.3%) and according to number of children those who had only one child (41.4%). Likewise, a correlation was also found between the variable family satisfaction and job satisfaction $p = 0.001$ and presents an association strength of -0.227 negative and very low, a correlation was also found between family satisfaction and the significance dimension of the task and an association strength mean ($p = 0.013$, Rho: 0.423). No relationship was found between family satisfaction and the dimensions of working conditions, personal recognition and economic benefits). Conclusions: The majority of workers presented average family satisfaction and were dissatisfied with their jobs.

Keywords: Family satisfaction, job satisfaction, workers

I. INTRODUCCION

Los problemas que en el mundo contemporáneo afectan al núcleo familiar son de diferentes causas, desde la pérdida de valores que se traspa de los progenitores a su descendencia y la deficiencia entre los individuos que lo conforman, ello impide lograr una cohesión saludable y que mantenga una relación adecuada. Centrándonos en este último aspecto sobre la correspondencia entre familia y trabajo, según Friedman y Westring (2015) la competitividad laboral y la especialización profesional a la que aspiran los padres jóvenes y que regularmente tiende a modificar sus planes de vida como padres en una familia, a ello se suma el cambio de roles que actualmente ha tomado mayor relevancia, donde ambos padres deben trabajar para cumplir con estándares de vida más exigentes y encarecidos que llevan a dejar a los hijos por largos períodos durante el día; a partir de esto se puede notar que nace una disyuntiva entre los intereses laborales como ascender o cumplir con las competencias formales del trabajo y las obligaciones domésticas y familiares.

Si nos referimos más al ámbito de América Latina la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2016 abordaron esta preocupación a través de un seminario para mostrar la problemática del estrés laboral como consecuencia de los bajos niveles de satisfacción laboral, brindando datos como el 26.7% de trabajadores de Argentina, mencionaron sentirse estresados en 2009, en Chile durante el año 2011 el 27,9% de los trabajadores y el 13,8% de empleados han reportado niveles de estrés y depresión en sus centros de trabajo.

En un estudio realizado en Trujillo, se encontró en una población de trabajadores de una institución universitaria, un nivel de insatisfacción laboral de 48.4%, Perú por su idiosincrasia, y políticas instauradas en prevención de problemas psicosociales, muestra una deficiencia en políticas laboral adecuadas y esta situación influye directamente sobre la satisfacción familiar (Quispe y Paucar, 2019)

También la preocupación por el grado de complacencia en la parte laboral de las personas en el departamento de Ica, ha generado el interés de los investigadores que se están formando en las universidades de esta ciudad, tal es el caso de estudios que muestran el nivel de satisfacción laboral tampoco se encuentra en

niveles óptimos, como se esperarí ya que estudios como el de Martínez (2016), muestra que los niveles de satisfacción de una muestra de enfermeras se encuentra sólo en nivel promedio, pues resulta que sentirse bien en el centro de labores, como se sabe va más allá de la remuneración recibida.

Debido al incremento de la actividad laboral y la complejidad del sistema organizacional en países emergentes como el Perú, una investigación como esta donde se describa y compare la satisfacción laboral y familiar, genera un aporte justificable al estudio contemporáneo de la psicología, ya que está relacionado con una problemática actual; donde estudios de otros países ya han comenzado a trabajar, para ver cómo se ve afectada la producción en el trabajo y la calidad de vida familiar por su interacción recíproca.

Es importante mencionar que cualquier aporte científico, en cualquier área del conocimiento, genera un aporte a la sociedad. Este estudio se tomará como principales variables interacciones que se manifiestan en áreas de la sociedad que son importantes para el funcionamiento y constitución, tales como la familia y el centro de trabajo, de las personas; por ello es lógico que un trabajo investigativo como éste tenga un aspecto relevante.

Tal como ya se describirá más adelante, la contribución práctica de este estudio, será a través de informes explicativos a las personas implicadas en el proceso de investigación, así como a sus superiores, mostrando la problemática y las sugerencias pertinentes para su abordaje; también, se podrán planificar programas y talleres de intervención psicológica de acuerdo a los resultados, que permitan elevar la percepción de satisfacción tanto en el ambiente de trabajo como en la vida en familia.

Asimismo, por ser correlacional, cuenta con un mérito de naturaleza investigativa, que al ser llevado a su implementación y aplicación gana relevancia en la Región de Ica, por poder ofrecer datos de una institución que brinda servicio de salud al personal de la Policía Nacional; esto conlleva a asumir que la satisfacción laboral tiene una implicancia enorme en el desempeño de trabajo que pueden tener las personas al sentirse conformes y tranquilas en el ambiente donde laboran.

De igual manera, será de aporte la revisión bibliográfica, de manera sistemática y organizada, comparando modelos teóricos dentro de la psicología organizacional, clínica, del desarrollo y social. Además, con la recolección de los datos y el uso de

los instrumentos psicológicos de medición, se realizará una ratificación de dichos modelos. Por todo lo mencionado se ha propuesto como problema principal ¿Cuál es la relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021?.

Así mismo, como objetivo general se espera determinar la relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.

A su vez, como objetivos específicos tenemos el determinar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021. También establecer el nivel de satisfacción familiar que presenta el personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021.

Así mismo, se espera establecer la relación entre satisfacción familiar y las dimensiones de satisfacción laboral del personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021. Así también se espera describir las características sociodemográficas que presentan los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.

Como hipótesis se quiere saber si existe relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021. A su vez, se tiene algunas hipótesis específicas como existe relación entre satisfacción familiar y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.

II. MARCO TEORICO

En el ámbito nacional, Olivari (2017) realizó el estudio con la finalidad de establecer el apoyo social relacionado con la satisfacción laboral en un grupo personal de trabajo. La muestra estuvo compuesta por 60 individuos, con distintos cargos en la empresa. La investigación fue transversal, correlacional, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de sociograma y satisfacción laboral (SL) y la escala de opiniones de Palma SL-SPC. Se logró determinar que no hubo una asociación entre ambas variables, pero entre los grupos, pero en los factores significación de tarea y reconocimiento del personal, se encontró mejor puntuación en los individuos con mayores redes de apoyo social. Se determinó asociación entre las redes de apoyo sociales y las dimensiones de satisfacción laboral.

Así mismo Ledesma (2016) publicaron un estudio sobre la dependencia a la actividad laboral y la percepción de bienestar familiar en trabajadores del área administrativa en una localidad del norte peruano, donde se buscó determinar la relación que existe entre ambas variables, donde tomó como tipo de estudio el descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 92 individuos de diferentes empresas aseguradoras, los instrumentos de evaluación fueron, el cuestionario de adicción al trabajo de Robinson y la escala de satisfacción familiar por adjetivos. No se encontró asociación significativa entre las personas adictas al trabajo y la satisfacción en la vida familiar, pero si una relación significativa ($p < 0.001$) en los factores compulsión, control, auto asimilación y autoevaluación de la dependencia a la vida laboral con la satisfacción familiar; de igual forma un 40.1% de los individuos que fueron evaluados, tuvieron un alto índice de adicción al trabajo y otro 24.8% de los sujetos presentaron una deficiente satisfacción familiar.

También Mendoza (2017) realizó una investigación, donde buscó la relación entre el ambiente de convivencia en el seno familiar y el grado de percepción laboral de estabilidad social, armonía en los trabajadores de una institución administrativa de salud en Piura, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables, el estudio fue descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo dirigida a 106 individuos. Los datos fueron recogidos mediante la escala de Clima Social Familiar y la Escala de Satisfacción clima Social Familiar y Satisfacción Laboral. Con los resultados hallados la investigadora logró demostrar una asociación de

significación entre la vida social en familia y la satisfacción en la vida laboral de los individuos participantes del estudio.

El aporte de Marín (2017) en su investigación tuvo por finalidad establecer la relación entre el grado de motivación en el trabajo y el nivel de satisfacción del mismo en el personal de una empresa peruana. La investigación fue transversal, diseño correlacional, para recoger la información se utilizó el test de Frederick Herzberg y de Font, el estudio estuvo dirigido a 136 individuos. Con los datos recogidos se puso en evidencia un nivel de motivación medio (49.4%), en relación al factor higiénico presentaron una motivación media (46.7%), aquellos factores que tuvieron un mejor porcentaje fueron convivencia con el jefe a cargo, interacción con los compañeros laborales y los que tuvieron un menor porcentaje fueron prestigio, política organizativa. Los factores de motivación, presentaron un nivel medio en más del 50% de la población estudiada, los que presentaron mayor promedio fueron: trabajo como estímulo, responsabilidad y aquellos con un porcentaje más bajo fueron desarrollo profesional. Por otro lado, el nivel de satisfacción laboral fue medio (56.3%), los factores que tuvieron menor prevalencia fueron presión laboral, variedad en el trabajo, periodo distensión. Se llegó a concluir que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral, pero con fuerza de asociación baja.

También Sultan et al (2019) realizaron un estudio donde se buscó hallar la influencia del apoyo social de los compañeros laborales en la satisfacción familiar. Fue una encuesta realizada en 627 individuos, la investigación fue transversal, no experimental, como instrumento se utilizaron los cuestionarios de (Frone & Yardley, 1996) para medir el conflicto trabajo / familia, el cuestionario Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Sea-shore, Lawler, Mirvis, & Cammann, 1982) para medir el grado de satisfacción laboral, para el apoyo social se utilizó un cuestionario creado por los investigadores. Los hallazgos demuestran una influencia del estrés laboral a la familia, el grado de satisfacción familiar disminuye con la presencia de conflictos de índole laboral. También se determinó que los empleados que reciben apoyo por parte de la familia y relaciones sociales en el trabajo disminuyen el impacto negativo de los conflictos.

En el ámbito internacional tenemos los aportes de Nordenmark (2017) publicó un estudio titulado: la importancia del trabajo y la satisfacción familiar para la felicidad

entre mujeres y hombres en diferentes regímenes de género en varios países nórdicos y de Europa del este, cuyo objetivo fue analizar la importancia relativa de la satisfacción con la vida en el ámbito laboral y dentro del seno familiar para la felicidad entre individuos en diferentes regímenes de género. La metodología del estudio fue de tipo correlacional y el análisis se realizó a través del análisis de datos comparativos del International Social Survey Programme 2012. Queda evidenciado el nivel de satisfacción con la vida en familia parece ser más importante para el nivel general de felicidad que el nivel de satisfacción laboral. También encontró que el nivel de felicidad parece generalmente más bajo entre las mujeres que viven en un régimen conservador de género.

A su vez, Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménezcita, A. (2016), publicaron una investigación donde se buscó hallar la equivalencia entre la familia, el trabajo y el apoyo que los miembros de la familia brindan a los trabajadores de instituciones educativas chilenas, con el objetivo de identificar la correspondencia entre las variables mencionadas, en una muestra de 99 docentes, que laboraban en instituciones dependientes de la municipalidad de educación primaria, a quienes se le aplicó el cuestionario de Interacción Trabajo - Familia SWING, el Inventario de Percepción de Soporte Familiar y un cuestionario de satisfacción laboral; el estudio fue de corte no experimental, transversal y correlacional. Queda en evidencia que los pedagogos tienen un desequilibrio entre su trabajo y la vida familiar, también se comprobó que una percepción negativa de la vida laboral impide a la persona soportar la carga de estrés. Para solucionar estos problemas se debe mejorar el binomio trabajo - familia.

Además, Konradt y Garbers (2016) publicaron un estudio titulado: el rol del trabajo y la participación familiar en la satisfacción del trabajo y la familia en Alemania. El estudio tuvo como objetivo examinar empíricamente el efecto de la participación en el trabajo y la familia en las trayectorias de satisfacción laboral y familiar. Los datos de autoinforme se recopilaron de 460 empleados en tres puntos temporales durante un período de 12 meses. Al usar modelos de curva de crecimiento, los resultados demuestran que las personas que están altamente involucradas en general, es decir, tienen altos niveles de participación laboral y familiar, muestran puntuaciones iniciales más altas en el trabajo latente y las trayectorias de satisfacción familiar, en comparación con las personas que tienen muy poca participación. Se concluyó que

la investigación debe abordar la operación conjunta de los dos tipos de participación a fin de predecir los cambios en el trabajo y la satisfacción familiar a lo largo del tiempo.

En la investigación de Eugenio (2017) donde se buscó establecer la percepción en la armonía familiar, el agrado de la vida y actividades laboral y la relación entre estas variables. La media de edad estuvo comprendida entre 24 y 64 años, los datos fueron recogidos mediante técnica la encuesta y de instrumento un cuestionario de satisfacción laboral S20 y el cuestionario de interacción trabajo - familia. Fue establecida asociación significativa entre satisfacción laboral, vida familiar y laboral, también correlaciones directas entre satisfacción laboral con la interacción trabajo - familia, también se pudo establecer que no existió una asociación significativa entre el sexo y la satisfacción laboral.

En la investigación de Valdiviezo (2018) tuvo por finalidad, establecer la asociación entre el clima en el seno familiar y la satisfacción de los individuos en su ambiente de trabajo. El estudio fue descriptivo, transversal, diseño correlacional dirigida a 80 trabajadores. Los datos fueron recogidos a través de la escala de Clima social familiar y escala de satisfacción laboral. Como prueba estadística fue utilizada la correlación de Spearman. Quedo en evidencia una asociación significativa negativa entre la vida social en familia y en el trabajo y también se pudo determinar un clima social familiar inadecuado.

De acuerdo a lo analizado en los antecedentes nacionales e internacionales, los investigadores han logrado determinar una influencia del clima en los ambientes de trabajo con la satisfacción familiar y viceversa. Un individuo que presenta un clima de familia adecuado, que siente apoyo por parte de los miembros de su familia, se siente querido y reconfortado, cuando se encuentre en su vida laboral será una persona proactiva, que se aleja de conflictos y genera un clima armonioso con sus compañeros, además va cumplir con eficacia su labor.

La satisfacción familiar puede definirse como el nivel de percepción que tienen los individuos que conforman la familia en relación a su bienestar con ellos mismos y los otros miembros. La definición operativa incluye las tres dimensiones relacionadas con el modelo Circunflejo, siendo estas, la cohesión, la flexibilidad y la comunicación (Olson y Wilson, 1989).

Una forma de ver las familias se basa en características estructurales. Las familias contienen un número variable de personas que están relacionadas de manera particular, incluidas personas como madres, padres e hijos. Este punto de vista puede extenderse para incluir a abuelos, suegros, relaciones escalonadas y quizás incluso a parientes anteriores. Definiciones estructurales de enfoque familiar en la composición de sus miembros, indican que los miembros del núcleo familiar pueden tener vínculo sanguíneo, conyugal u otro vínculo de índole legal, como en el caso de los hijos adoptivos. Compartir una casa puede ser otra característica estructural. Con una definición estructural, el teórico puede determinar qué tipos de grupos sociales no califican como familias y qué individuos pertenecen a una familia en particular (Broderick, 1993).

La Teoría psicológica de la satisfacción familiar está definida según Barraca y López-Yarto (1997), como la percepción que tiene un individuo sobre su vida familiar, la relación con los otros miembros, sus relaciones sociales, los conflictos, los roles que cumplen cada miembro y como solucionan sus problemas en conjunto. De igual forma, lo que el individuo piensa de sí mismo en relación con su familia debe ser agradable, si esta situación se torna negativa la percepción del individuo será igual, generando una insatisfacción. La familia tiene una influencia muy grande sobre cada miembro que la conforma, cada individuo tiene un rol y cumple su labor social dentro del núcleo familiar, enfrentando los problemas cotidianos y la vida común entre sus miembros y la sociedad.

El Modelo Circunflejo de Olson del sistema familiar y marital (2006) dice que la satisfacción familiar puede verse reflejada en el juicio cognitivo que realiza el miembro de una familia, a través de una valoración sobre diferentes aspectos, no explícitos y cuan felices se sienten el uno con el otro, es decir, el conjunto de emociones que experimentan los miembros de una familia en relación a diferentes aspectos de su entorno familiar, de su vida familiar en comparación con un ideal, siendo el ideal la interacción óptima de variables como adaptabilidad, cohesión, resolución de conflictos, parentalidad y compromiso.

El Modelo Circunflejo de Sistemas familiares y maritales fue concebido para generar unión entre los factores teóricos y prácticos en relación a las investigaciones sobre la familia y su sistema. Por este motivo, esta modelo es beneficioso como factor para diagnosticar las interacciones familiares, que están generalmente divididas en

tres factores. Fue creado para evaluar clínicamente, planificar tratamientos y su eficacia en las terapias familiares. (Olson, 1993 y 1996).

La cohesión familiar, la flexibilidad y la comunicación son las tres dimensiones que surgieron de una agrupación de tópicos de más de 50 conceptos desarrollados para describir la dinámica familiar y marital. Aunque algunas de estas teorías han sido utilizadas durante varios años, muchas de ellas fueron creadas por terapeutas familiares que hacen referencia a familias con problemas sociales desde un punto de vista general. Una variedad de otros modelos familiares se ha enfocado independientemente en variables relacionadas con las dimensiones de cohesión, flexibilidad y comunicación.

Por otro lado, Luthans (2011) define la actitud de satisfacción laboral como un campo de gran interés para los investigadores del comportamiento organizacional y el estudio de las interacciones de las personas en ambientes de trabajo. La satisfacción laboral es el nivel que los individuos tienen positiva o negativamente acerca de su trabajo y sus relaciones interpersonales en ese lugar, esta percepción está influenciada por las condiciones en las cuales se labora, tanto físicas como psicológicas (Tirmizi y colaboradores, 2008).

Asimismo, Palma (2004) hace referencia a la satisfacción en el ambiente de trabajo como la manera o la actitud que tiene la persona sobre su actividad laboral con relación en algunos aspectos ligados como las recompensas, la posibilidad de desenvolverse profesionalmente, el crecimiento personal entre otros y como estos factores interactúan con su desempeño en las actividades diarias del trabajo.

Sobre las teorías de satisfacción laboral, según McClelland (1961) sostuvo gracias a sus investigaciones que algunas personas en el trabajo tienen un impulso de propio convencimiento para tener éxito, es decir, que buscan de manera constante el logro personal en lugar de las recompensas externas en sí, además, tienen el deseo de hacer algo mejor o más eficientemente de lo que se ha hecho antes, por lo que prefieren el trabajo desafiante; estos son el tipo de trabajadores que logra avanzar más rápido en la escala de cargos dentro de una empresa. Esta teoría enfatiza en los motivos de logro, por lo tanto, también conocida como teoría del logro; sin embargo, el modelo incluye cuatro necesidades o motivos interrelacionados.

La teoría del rango de afecto de Locke (1976) es posiblemente el modelo de satisfacción laboral más conocido y famoso. El principio fundamental de esta presunción es que la satisfacción se ve afectada por una discrepancia que involucra lo que uno quiere en su trabajo y lo que realmente tiene en su trabajo. Además, la teoría sugiere que la cantidad de valor que uno le da a una determinada faceta de su trabajo, por ejemplo, el nivel de autonomía y discreción en una posición, justifica cuán satisfecho o insatisfecho tiende a estar cuando las expectativas se cumplen o no.

La teoría de la disposición, es otra teoría reconocida y bastante extendida sobre la satisfacción laboral, sugiere que las personas tienen disposiciones innatas que abarcan en ellas tendencias hacia un nivel particular de satisfacción, a pesar del trabajo que se tenga (Heller y colaboradores, 2009). La idea de que los individuos que sienten felicidad en su vida personal también lo harán en el ámbito laboral es el principio básico subyacente de esta teoría, por ello, se convirtió en una racionalización distinguida y digna de mención a la luz de la prueba de que la satisfacción laboral se mantiene estable a lo largo del tiempo y de las carreras y los trabajos.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: es tipo básica, porque la finalidad fue buscar el incremento de conocimientos basados en los datos de la realidad. (Hernández, et.al 2014).

Asimismo, presenta un diseño del tipo no experimental, porque no hubo intervención sobre las variables, las cuales siguieron su curso natural; de igual forma, fue de corte transversal, ya que la información fue recogida en una sola oportunidad. De igual manera fue descriptivo, porque evaluó datos que fueron descritos sobre aspectos variados y de las dimensiones que se van a analizar y correlacional mide las variables que serán relacionadas (Hernández, et.al 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción familiar

Olson (2006) la define como unos juicios cognitivos, es decir una valoración hecha por el sujeto sobre diferentes aspectos no explícitos de su vida familiar en comparación con un ideal y el grado de felicidad que experimentan.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Palma (2004) hace referencia que es la percepción que presenta la persona sobre los aspectos relacionados al ambiente del trabajo, con este concepto se puede observar e intervenir con acciones preventivas para fortalecer y optimizar los procesos laborales, sociales de las organizaciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: La población que es el grupo de individuos, que tienen características similares con especificaciones que comparten entre los mismos (Sánchez et al., 2018). La población estuvo conformada por todos los trabajadores del policlínico policial Ica; médicos, enfermeras, técnicos, personal administrativo, de limpieza y seguridad que hacen un total de 154

individuos. Dicha información ha sido tomada del área de personal del policlínico policial Ica.

Muestra: Representa al subconjunto de individuos que fueron escogidos de una un grupo poblacional tomando algún criterio en común (Sánchez et al., 2018). Será de tipo censal por ser relativamente pequeña, además que se tiene acceso a toda ella.

- **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que deseen participar por voluntad propia del estudio.
- Personal nombrado y contratado en el establecimiento del policlínico policial Ica.
- Edades entre 18 y 59 años.

- **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que no deseen participar por voluntad propia del estudio.
- Personal que no pertenezca al establecimiento del policlínico policial Ica.
- Personal que no esté dentro del rango de edad de 18 y 59 años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual se conforma por interrogantes que hace referencia a las variables que son utilizada en el estudio (Hernández et al., 2014). Escala de Satisfacción Familiar de Olson adaptada por Villareal y Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, la cual se realizó pro grupos reducidos y siguiendo los protocolos correspondientes para la prevención de la Covid - 19 y dando las instrucciones antes de iniciar con el proceso de llenado de las fichas.

3.4.2 Instrumentos

Escala de Satisfacción Familiar (Olson y Wilson, 2006)

Ficha técnica de la variable 1: Satisfacción familiar

Nombre:	Escala de satisfacción familiar (FSS).
Autores:	Olson, D., & Gorall, D.
Año:	2006
Procedencia:	EE. UU
Adaptación:	Villareal en el 2017, Perú.
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Jóvenes y adultos
Número de ítems:	10 predictores.
Tiempo:	5 a 8 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	No presenta

Reseña histórica

La construcción de esta escala está basada en la medida de la satisfacción familiar que presenta el individuo ya sea de tipo verbal o físico. Cada persona presenta una satisfacción distinta por eso esta medida tiene su origen en las relaciones de familia. Asimismo, la escala predecesora estuvo formada por 14 ítems, que evaluaban la cohesión y flexibilidad familiar. (Olson & Wilson, 1982).

Consigna de aplicación

Se les indicó a los trabajadores leer cada proposición y responder de manera sincera cada una, recordándoles que no existen respuestas equivocadas, solo que manifiesten lo que sienten según cada alternativa presentada.

Calificación del instrumento

Presenta una escala tipo Likert de 5 alternativas: extremadamente insatisfecho (1), generalmente insatisfecho (2), indeciso (3), generalmente satisfecho (4) y extremadamente satisfecho (5). Con un valor final de Bajo 10 – 30, Medio 31 – 40 y alto 41 a 50.

Propiedades psicométricas originales

Se estimaron niveles de confiabilidad adecuados para las dimensiones originales cohesión ($\alpha = .85$), adaptabilidad ($\alpha = .84$) y a nivel general ($\alpha = .92$). De igual manera los valores de retest fueron óptimos. (Olson & Wilson, 1982).

Propiedades psicométricas peruanas

Fueron determinados valores adecuados de confiabilidad en la investigación de Villareal, Copez, Paz y Costa (2017), un coeficiente alfa, de $\alpha = .910$ [IC 95% .895 - .923] además puntajes para variables latentes de $\omega = .925$ y $H = .929$

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Fue aplicada a un grupo de individuos de misma entidad, la población fue de 50 personas, donde se determinó un alfa de Cronbach de 0.813, presenta una alta confiabilidad y Prueba de KMO Y Bartlett con resultados aprobatorios $p < 0.05$. De igual manera la prueba de Bartlett presento una correlación entre ítems adecuada.

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción laboral

Nombre:	Escala Satisfacción Laboral SL – SPC
Autor(a):	Palma Carrillo, Sonia
Año:	2005
Procedencia:	Lima (Perú)
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Adultos 18 a más años.
Número de ítems:	27 ítems.
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Dimensiones:	Presenta 4 dimensiones: significación de la tarea, Condiciones de trabajo, reconocimiento personal/social, beneficios económicos.

Reseña histórica

La escala permite medir la actitud de los individuos hacia las actividades laborales, estimando cuanto agrado o desagrado siente la persona por su trabajo. Por medio de esta escala se va describir el grado general de satisfacción laboral, así como otros aspectos relacionados al trabajo. (Palma, 2005).

Consigna de aplicación

Sera indicado a cada participante del estudio a leer los enunciados y que respondan de acuerdo a su aceptación que siente por su trabajo realizado y las relaciones interpersonales que puedan tener en su centro laboral.

Calificación del instrumento

Esta presentada en una escala tipo Likert con de 5 alternativas: (1) Total desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indeciso, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo. Los ítems negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.) serán calificados de manera inversa (5 – 1) respectivamente. La escala presentara un valor final de: Muy satisfecho (≥ 37 pts), Satisfecho (33 a 36 pts), Promedio (28 a 32 pts), Insatisfecho (24 a 27 pts), Muy insatisfecho (≤ 23)

Propiedades psicométricas originales

En relación a la confiabilidad y validez de la escala en mención, Palma (2005) validó su escala en trabajadores de Lima con el método de consistencia interna y obtuvo resultados de un Alfa de Cronbach de ($\alpha = .84$) y mitades de Guttman 0.81. Asimismo, realizó el análisis factorial con Kaiser-Meyer >0.5 , test de esfericidad elevado y nivel significación menor a 0.5.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

Se aplicó a 50 individuos de la misma entidad, donde logró determinar un coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje donde se obtuvo un alfa de 0.788 y la validez concurrente de la prueba fue 0.05.

3.5 Procedimientos

Esta investigación se realizó en el policlínico de la Policía Nacional de la ciudad de Ica; primero se les explicó a los individuos que participaron del estudio que se trata de una investigación y luego fueron utilizados los cuestionarios. Así mismo se creó una ficha sociodemográfica para poder registrar los datos de las participantes, para posteriormente decidir si cumplen los criterios para ser incluidos dentro de la investigación como tales.

La recolección fue realizada cuidando las medidas planteadas por el riesgo de contagio de la Covid – 19. En este caso, la recolección se realizó a través de cuestionarios en fuente directa, siguiendo con todos los protocolos de bioseguridad (mascarilla KN - 95, protector facial, equipo de protección personal (EPP); así como también se respetó las normas de distanciamiento establecido para no exponer a la población de estudio ni a los investigadores a un posible contagio.

3.6 Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de información los datos se ordenaron, cuantificaron y fueron codificados para darles un valor numérico y facilitar su descripción, como paso final fueron tabulados en el programa IBM SPSS Statistics V 26.

Fueron desarrollados los datos descriptivos para determinar el comportamiento de la distribución de variables.

- En los análisis descriptos fueron presentados en tablas de frecuencia.
- Para realizar los gráficos se utilizó el programa Excel. Si en caso las variables tuvieran menos de cuatro categorías se utilizará gráficos por sectores; en caso presenten más categorías serán presentadas en gráficos de barras verticales.
- En el caso de la estadística inferencial se tomaron en cuenta la prueba de normalidad para determinar la prueba estadística que se utilizó correlación de Pearson o Spearman, donde un valor de $p < 0,05$ fue tomado como estadísticamente significativo.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente estudio fue tomado en cuenta los alcances del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), del cual nos amparamos en los siguientes artículos:

Art22: Todo profesional de psicología debe realizar investigación respetando la normatividad nacional e internacional que regula la investigación con seres humanos.

Art24: El profesional de psicología debe conocer las pautas para las investigaciones en humanos, en la cual se debe contar previamente con un consentimiento por parte de los participantes del estudio, para el caso de menores de edad y adolescentes se utilizar también el asentimiento.

Como mencionamos anteriormente a los participantes del estudio se les pidió una autorización, la cual se aceptó de manera consciente y voluntaria por parte de los individuos participantes.

Cabe asentar que los resultados obtenidos en esta investigación no han sido plagiados o falsificados de ninguna manera ya que la investigación carecería de validez en los resultados y de ética por parte de los investigadores. Así mismo, se solicitó la autorización correspondiente a los autores de ambos instrumentos; como anotación, el autor de la adaptación para nuestro país del instrumento Satisfacción Familiar no respondió a nuestra solicitud, pero se encontró un estudio del mismo que cuenta con el código ISSN que permite el uso libre de dicho instrumento. Lo mismo se procedió a realizar con la autora del instrumento Satisfacción Laboral, quien nos respondió de manera inmediata, estando así ambos instrumentos listos para su aplicación. También se consideró el Código Nacional de la Integridad Científica (CONCYTEC, 2019) el cual garantiza la confidencialidad de los participantes y, por último, se consideró el Manual de American Psychological Association (2020).

IV. RESULTADOS

Aquí se expondrán los resultados siguiendo el orden de las hipótesis planteadas en el trabajo. Así en primer lugar se presenta el análisis descriptivo de los resultados en función del sexo, edad, tiempo de servicio y número de hijos de la muestra evaluada.

Tabla 1

Distribución de la muestra según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	99	64.3%
Femenino	55	35.7%
Total	154	100.0

Del total de trabajadores se encontró un predominio del sexo masculino (68.3%) y femenino (35.7%).

Tabla 2

Distribución de la muestra según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	63	41.0
De 26 a 39 años	72	47.0
De 40 años a mas	19	12.0
Total	154	100.0%

Del total de trabajadores según la edad, se encontró un predominio por el grupo de 26 a 39 años (47%) seguidos de 18 a 25 años (41%), y por último aquellos que tuvieron de 40 años a más (12%).

Tabla 3*Distribución de la muestra según tiempo de servicio*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	38	24.5
De 1 a 5 años	51	33.2
Mayor de 5 años	65	42.3
Total	154	100.0%

Según el tiempo de servicio, se encontró predominio de los trabajadores con más de 5 años (42.3%), de 1 a 5 años (33.2%) y por último los que tuvieron menos de 1 año (24.5%).

Tabla 4*Distribución de la muestra según número de hijos*

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	57	37.2
Un hijo	64	41.4
Dos a tres hijos	28	18.2
Más de tres hijos	5	3.2
Total	154	100.0%

Según el número de hijos el mayor porcentaje se encontró en el grupo que manifestó tener un hijo (41.4%), seguido de aquellos que no tuvieron ningún hijo (37.2%), de dos a tres hijos (18.2%) y por último aquellos que tuvieron más de tres hijos (3.2%)

Tabla 5*Nivel de satisfacción familiar*

Satisfacción familiar	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	25.3
Medio	91	59.1
Alto	24	15.6
Total	154	100.0%

Se encontró un predominio de satisfacción familiar media (59.1%) seguido de nivel bajo (25.3%) y por último el nivel alto (15.6%) en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.

Tabla 6*Nivel de satisfacción laboral*

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	3	1.9
Satisfecho	6	3.9
Promedio	12	7.8
Insatisfecho	93	60.4
Muy insatisfecho	40	26
Total	154	100.0%

Se encontró un predominio de satisfacción laboral de insatisfecho (60.4%) seguido de muy insatisfecho (26%), promedio (7.8%), satisfecho (3.9%) y por último muy satisfecho (1.9%) en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,826	154	,000
Satisfacción familiar	,751	154	,000

Se observa que existe una significancia menor a 0.05 donde no existe una distribución normal y se eligió como estadístico la prueba Correlación de Spearman.

Tabla 8

Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción laboral y satisfacción familiar

Variables	Satisfacción familiar	
Satisfacción laboral	Rho	-,227
	p	0,001
	N	154

Se observa que existe correlación entre la variable satisfacción familiar y satisfacción laboral $p=0.001$ y presenta una fuerza de asociación de $-0,227$ negativa y muy baja.

Tabla 9

Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión significación de la tarea.

Variables	Significación de la tarea	
Satisfacción familiar	Rho	,423
	p	0,013
	N	154

Se evidencia que existe correlación entre la variable satisfacción familiar y significación de la tarea $p=0.013$ y presenta una fuerza de asociación de 0,423 positiva y de moderada correlación.

Tabla 10

Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión condiciones de trabajo

Variables	Condiciones de trabajo	
Satisfacción familiar	Rho	-,134
	p	0,269
	N	154

Se evidencia que no existe correlación entre la variable satisfacción familiar y condiciones de trabajo $p=0.269$ y presenta una fuerza de asociación de -,134 negativa y de muy baja correlación.

Tabla 11

Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión reconocimiento personal.

Variables	Reconocimiento personal	
Satisfacción familiar	Rho	-,081
	p	0,506
	N	154

Se evidencia que no existe correlación entre la variable satisfacción familiar y reconocimiento personal $p=0.506$ y presenta una fuerza de asociación de $-,081$ negativa y de muy baja correlación.

Tabla 12

Prueba de correlación Rho de Spearman entre satisfacción familiar y dimensión beneficios económicos

Variables	Beneficios económicos	
Satisfacción familiar	Rho	-,172
	p	0,253
	N	154

Se evidencia que no existe correlación entre la variable satisfacción familiar y beneficios económicos $p=0.253$ y presenta una fuerza de asociación de $-,172$ negativa y de muy baja correlación.

V. DISCUSION

De acuerdo al nivel de satisfacción familiar que presenta el personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021, donde se encontró un nivel de satisfacción familiar medio (58.6%). Este resultado es diferente al encontrado por Valdivieso (2018) en los individuos que laboran en el área administrativa de la municipalidad de Paita, donde encontró una satisfacción familiar de nivel malo (65%) de la población estudiada. El clima familiar se ve afectado por las situaciones que se presentan en el trabajo, los problemas que ocurren durante el tiempo que el trabajador se encuentra en su institución para la cual presta los servicios van a influir directamente en las relaciones familiares, el estrés, la presión y ansiedad van a tener efecto en las relaciones interpersonales con los otros miembros de su familia.

De acuerdo al nivel de satisfacción laboral que presenta el personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021, donde se encontró un nivel de satisfacción laboral de insatisfecho (58.6%). Este resultado es similar al encontrado por Mendoza (2017) en su estudio realizado en trabajadores de la Sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla donde en su investigación también encontró una prevalencia de satisfacción laboral de insatisfecho (48.9%). Con ello queda evidenciado que la mayoría de trabajadores no tienen una vida laboral adecuada, el tiempo de trabajo, los beneficios económicos, así como el clima laboral inadecuado afectan a la mayoría de ellos y esta situación se verá reflejada en el seno familiar.

La satisfacción familiar es crucial para una convivencia en armonía, para evitar problemas y discusiones que puedan causar daños psicológicos sobre todo en los niños. Cuando existen problemas en el hogar, de índole monetario, conyugales y entre otros, las discusiones que se generan crean un clima tenso. Así mismo la satisfacción laboral es un punto muy importante dentro del desempeño laboral de los trabajadores, ambas variables están asociadas, ya que una convivencia, problemas y clima tenso en el trabajo se verá reflejado en el seno familiar.

En esta investigación se buscó determinar la relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021 y se encontró una relación significativa con un valor de $p=0.001$. Este resultado guarda similitud con el trabajo realizado por Eugenio (2017) realizada en personal que labora en una empresa privada en España, donde también encontró una relación de significancia entre ambas variables de satisfacción tanto en el ambiente familiar como el laboral. Por otro lado, hubo diferencias con el estudio realizado por Ledesma (2016) en administrativos de empresas aseguradoras de la ciudad de Trujillo donde no se encontró una relación significativa entre la vida laboral y la satisfacción familiar. La asociación entre la vida en el trabajo y la convivencia en el seno familiar se da porque ambos ambientes están estrictamente ligados, las personas pasan mucho tiempo en el trabajo y posteriormente regresan a sus hogares con toda la carga laboral, estrés y otros problemas que han sido generados en este ambiente, por ello al producirse algún conflicto en el hogar se disparan las discusiones, es necesario tratar de tener un ambiente laboral armonioso porque ello puede afectar a la convivencia familiar.

Así mismo la relación entre satisfacción familiar y las dimensiones de satisfacción laboral del personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021, se encontró con un valor de $p= 0,013$ que existe relación entre satisfacción familiar y dimensión significación de la tarea, con un valor de $p= 0,269$ no se encontró relación con la dimensión condiciones de trabajo. De igual forma con un valor de $p=0.506$ no se encontró relación con la dimensión reconocimiento personal y por último con un valor de $p=0.253$ no se encontró una relación significativa con la dimensión beneficios económicos en los trabajadores del policlínico policial. Estos resultados fueron contrarios a los encontrados por Olivari (2017) en su investigación realizada en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima Metropolitana Se logró determinar que no existe una diferencia significativa con la dimensión significación de tarea ni con el reconocimiento personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró un nivel estadísticamente significativo entre ambas variables y con una fuerza de asociación negativa y muy baja en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.
2. Se encontró un nivel de prevalencia de satisfacción laboral del grado insatisfecho en la gran mayoría de trabajadores del policlínico policial - Ica 2021.
3. Se encontró un nivel de satisfacción familiar medio en los trabajadores del policlínico policial – Ica 2021.
4. Se encontró una relación significativa solo con la dimensión significación de la tarea, además presentó una fuerza de asociación positiva y de moderada correlación. Por otro lado, no se encontró relación con las dimensiones: reconocimiento personal, condiciones de trabajo y beneficios económicos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los encargados del área de recursos humanos del policlínico mejorar el clima laboral en los establecimientos, realizando informes regulares sobre la calidad de las instalaciones y la percepción que tienen los trabajadores de las mismas, así como el clima laboral a través de talleres y actividades que les permitan confraternizar y liberar la carga laboral.
2. Se recomienda llevar orientación psicológica de forma regular a los trabajadores para disminuir o evitar posibles conflictos tanto laborales como familiares y viceversa.
3. A los trabajadores, eviten llevar la carga laboral a sus hogares, no realizar trabajo en casa salvo que sea en un caso de emergencia, para que así puedan tener un tiempo con su familia y reforzar los lazos y la convivencia armoniosa.
4. Fomentando el logro de metas y con sus respectivos beneficios, siempre en armonía y que el clima laboral sea el óptimo para así realizar un trabajo eficaz y productivo. Buscar la mejora en puntos clave como las condiciones laborales, contratos, instalaciones, beneficios y evitar la sobrecarga laboral.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménezcita, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285- 298.
- Barraca, M., & López-Yarto, E. (1997). *ESFA. Escala de satisfacción familiar por adjetivos (segunda edición)*. Madrid, España: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Barnett, R. C., Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781–797
- Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53–72.
- Beutell, N. J. (2013). Generational differences in work–family conflict and synergy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10, 2544–2559.
- Broderick, C. (1993). *Understanding family process: basics of family systems theory*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Boyar, S. L., Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265–281.
- Carpio, I., y Quispe, C. (2014). *Satisfacción familiar y laboral en una empresa prestadora de servicios* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.
- CEPAL/CELADE. (2008). *Transformaciones demográficas y su influencia en el desarrollo en América Latina y el Caribe [LC/G.2378(SES.32/14)]*, trigésimo

segundo período de sesiones de la CEPAL, Santo Domingo, República Dominicana.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

Eugenio, A. (2017). La satisfacción laboral y la conciliación entre la vida familiar y laboral (tesis maestría). Universidad de La Laguna, Tenerife, España.

Friedman S., y Westring, A. (2015) Empowering individuals to integrate work and life: insights for management development. *Journal of Management Development*, 34(3), 299-315.

Gallup Inc. (2016). State of the Global Workplace. Recuperado en: <https://www.gallup.com/es-xm/176819/gallup-latin-america.aspx>

Galimberti, U. y Quevedo, M. (2006). *Diccionario de psicología*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.

Gispert, C. (1982). *Enciclopedia de la psicología oceano*. Barcelona: Ediciones Oceano.

Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enrichment, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 350–364.

Grupo Océano. (2001). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona: Océano.

Guillén, R., Aliaga, K., Quispe, F., Nicolás Y., Solís R., Robles Y., Vargas, E. y Vílchez L. (2011). Adaptación de la escala de satisfacción familiar por adjetivos (ESFA) en universitarios de Lima Metropolitana. *Anales de Salud Mental*, 27(2), 14-21.

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labour force. *Family Relations*, 51, 28–36.

Hakim, C. (2000), *Work-lifestyle choices in the twenty-first century: preference theory*, New York: Oxford University Press.

- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 138–154.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. (Sexta edición)*. México DF: McGraw-Hill Education.
- Heller, D., Ferris, D., Brown, D. y Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality* 77(4): 1051-1084.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. (1992). Work ability of aging workers. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 18, 8–10.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3, 322.
- Kingsbury, N., y Scanzoni, J. (1993). *Structural-Functionalism in sourcebook of family theories and methods: a contextual approach*. New York: Plenum.
- Konradt, U., y Garbers, Y. (2016). The role of job and family involvement for satisfaction in job and family: A longitudinal study. *Zeitschrift für Psychologie*, 224(1), 15-24.
- Ledesma, M. (2016). *Adicción al trabajo y satisfacción familiar en administrativos de empresas aseguradoras de la ciudad de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana del Norte, Trujillo, Perú.
- Locke, E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lu, H., While, A., y Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211-223.
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2018). Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171–188.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Martínez, E. (2016). *Factores de satisfacción laboral del profesional de enfermería de áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro* (Tesis de pregrado). Universidad Privada San Juan Bautista, Ica, Perú.
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
- McClelland, D. (1961). The Achieving Society. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*.
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcca.
- Mendoza, S. (2017). *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* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- Menéndez, M., y Rodríguez, I. (2012). *Metodología de la investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Montero, I., & León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2(3), 503-508.
- Nordenmark, M. (2017). The Importance of Job and Family Satisfaction for Happiness among Women and Men in Different Gender Regimes. *Societies*, 8(1), 1-18.
- Olson, D. (2006). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of family therapy*, 22,144-167.
- Olson, D. y Wilson, M. (1989) *Satisfacción familiar. En Olson, D. y colaboradores. Familias: lo que las hace funcionar*. Newbury Park, CA: Sage Publishing.

- Olson, D. (1988). *Family types, family stress, and family satisfaction: A family development perspective*. New York, US: Guilford Press.
- Olson, D. (2011). Faces IV and the circumplex model: Validation study. *Journal of marital and family therapy*, 37(1). 64-80.
- Olivari, G. (2017). Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima Metropolitana (tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Organización Mundial del Trabajo (2010). *Década del trabajo decente en las Américas: 2006-2015. Primer balance y perspectivas de la Agenda Hemisférica*. Informe del Director General. Ginebra: OIT, pp.120-130.
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.
- 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.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Lima, Perú.
- Pardo, A., & Ruiz, M. (2002). *SPSS 11 Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw – Hill.
- Quesada, E. (2013). *Clima social familiar y satisfacción laboral en los docentes de la UDALECH Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Trujillo, Perú.
- Sabatelli, R., y Shehan, L. (1993). *Exchange and resource theories in sourcebook of family theories and methods: a contextual approach*. New York: Plenum.
- Scanzoni, J. (1989). Alternative images for public policy: Family structure versus families struggling. *Policy Studies Review*, 8, 599-609.
- Sobrino, L. (2008). Niveles de satisfacción familiar y de comunicación entre padres e hijos. *Avances Psicológicos*, 16 (1), 109-137.
- Sonawar, R. (2001). Understanding families in India: A reflection of societal changes. *Psicología: Teoría e Pesquisa*. 17,177–86.

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, London, UK: Sage.
- Sultan, S., Frasat, K. & Sumreen, K. Work-Family Conflicts: Does Social Support Make Differences in Job and Family Satisfaction among Employees?. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)* Vol. 39, No. 4 (2019), pp. 1769-1779.
- Tirmizi, M.A., Malik, M.I. & Mahmood-ul-Hasan. (2008).measuring satisfaction: An Investigation regarding age, tenure and job satisfaction of white collar employees
- Tirmizi, M., Malik, M. y Mahmood-ul-Hasan. (2008) *Midiendo la satisfacción: Una investigación tomando en cuenta la edad, la tenencia y satisfacción laboral de los empleados de cuello blanco*. Disponible en:
<http://icbm.bangkok.googlepages.com/3.Muhammad.Ali.Tirmizi.PAR.pdf>.
Accedido el 27 de septiembre de 2019.
- Turliuc, M., y Buliga, D. (2014). Job and Family Satisfaction and Work-family Enhancement. Mediating Processes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 115-119.
- Valdiviezo, R. (2018). Clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del área administrativa de la municipalidad provincial de Paita – 2015 (tesis pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- Zurlo, M., Valone, F., Smith, A. (2020). Work–family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables, *Japan Journal of Nursing Science*, 10 (3).

ANEXOS: ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021?	General	General	Variable 1: Satisfacción familiar		Diseño: No experimental y transversal Tipo: Básica
	Existe una relación significativa entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021	Determinar la relación entre satisfacción familiar y satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.	Dimensiones	Ítems	
			No presenta	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Satisfacción laboral		POBLACIÓN-MUESTRA
	Existe relación entre satisfacción familiar y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.	<p>a. Determinar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021.</p> <p>b. Establecer el nivel de satisfacción familiar que presenta el personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021.</p> <p>c. Determinar la relación entre satisfacción familiar y las dimensiones de satisfacción laboral del personal que labora en el policlínico policial - Ica, 2021.</p> <p>d. Describir las características sociodemográficas que presentan los trabajadores del policlínico policial - Ica, 2021.</p>	Dimensiones	Ítems	
			Significación de la tarea	Ítems: (3,4,7,18,21,22,25,26)	
Condiciones de trabajo			Ítems: (1,18,12,14,15,17,20,23,27)		
Reconocimiento personal/social			Ítems: (6,11,13,19,24)		
Beneficios económicos.	Ítems: (2,5,9,10,16)	N= 154	No se aplicará fórmula muestral, porque será tomada toda la población, evitando así el error aleatorio.		
INSTRUMENTOS	INSTRUMENTO 1: Escala satisfacción familiar (Olson & Gorall, 2006)		Tiene las siguientes propiedades psicométricas un coeficiente alfa, de $\alpha = .910$ [IC 95% .895 - .923] además puntajes para variables latentes de $\omega = .925$ y $H = .929$		
	INSTRUMENTO Escala Satisfacción Laboral SL – SPC (Palma, 2005)		Tiene las siguientes propiedades psicométricas Alfa de Cronbach de ($\alpha = .84$) y mitades de Guttman 0.81. Asimismo, realizo el análisis factorial con Kaiser-Meyer >0.5 , test de esfericidad elevado y nivel significación menor a 0.5.		

ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción familiar	Es un juicio cognitivo; es decir, una valoración hecha por el sujeto sobre diferentes aspectos, no explícitos, de su vida familiar en comparación con un ideal y el grado de felicidad que experimentan. (Olson, 2006)	Son los puntajes obtenidos mediante la Escala de satisfacción familiar (FSS). Olson, D., & Gorall, D (2006)	<p>No aplica</p> <p>Significación de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p>	Ítems: 1, 2, 3, 4. 5. 6. 7, 8, 9. 10	Ordinal

<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Es la capacidad para satisfacer ciertas necesidades que se relacionan con llevar a cabo actividades dentro del trabajo y que signifiquen un logro en diferentes áreas para el trabajador. (Spector, 1997)</p>	<p>Son los puntajes obtenidos mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) desarrollada por Palma (2005)</p>	<p>Beneficios Económicos</p>	<p>Ítems: 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26</p> <p>Ítems: 1, 8,12, 14, 15, 17, 20, 23, 27</p> <p>Ítems: 6, 11, 13, 19, 24</p> <p>Ítems: 2, 5, 10, 9, 16</p>	
---------------------------------	--	---	----------------------------------	---	--

ANEXO 3: ESCALA DE SATISFACCION FAMILIAR (FSS) OLSON, D., & GORALL, D (2006) ADAPTADO POR VILLAREAL (LIMA-2017)

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-35352017000200090

ESCALA DE SATISFACCIÓN FAMILIAR (FSS)

Se le muestran 5 alternativas, de acuerdo al acuerdo de abajo escoja la alternativa que usted piense que representa lo que siente según cada proposición.

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

Conteste sinceramente, todas sus respuestas serán estrictamente anónimas.

(X) la alternativa **QUE SEGÚN USTED REFLEJA CÓMO VIVE O DESCRIBE MEJOR A TU FAMILIA.**

¿Qué tan satisfecho estás tú con:

Nº	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					

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL-SPC DE PALMA CARRILLO, SONIA (LIMA-2005)

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino
 Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias..					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 4: FICHA SOCIODEMOGRAFICA

FICHA SOCIODEMOGRAFICA

EDAD:

SEXO: Masculino () Femenino ()

TIEMPO DE SERVICIO:

NUMERO DE HIJOS:

ANEXO 5: CARTA DE PRESENTACION UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 8 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1322 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Coronel S.PNP Lourdes Ramos Ascencio
Jefe
Policlínico Policial Ica
Calle Huánuco

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las Srtas. Rodríguez Vera Milagros Isabel con DNI N°44887403, con código de matrícula N°7002547951 y García Girano Karina Mercedes con DNI N° 41761811, con código de matrícula N°7002541565 estudiantes de la carrera de psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Satisfacción familiar y satisfacción laboral en trabajadores del policlínico policial Ica - 2020”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACION POLICLINICO POLICIAL ICA



Ica, 09 de diciembre del 2020.

CARTA N° 01 - 2020-SUB.DIRSAPOL/VIII.MRSP-AYA/POL.POLICA/J.

SEÑORA : Dra. Roxana CARDENAS VILA.
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima- Campus Lima Norte.

REF : Carta INV.N° 1322-2020/EP/PSI-UCV-LIMA-LN. De
Fecha 08DIC2020.

PRESENTE. -

Es grato dirigirme a Ud., con la finalidad de comunicar que se ha recepcionado el documento de la referencia mediante el cual solicita brindar las facilidades a las Srtas. RODRIGUEZ VERA Milagros Isabel y GARCIA GIRANO Karina Mercedes, estudiantes de la carrera de Psicología, a fin de realizar un trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología.

Al respecto, esta Jefatura ha dispuesto brindar las facilidades a las estudiantes de Psicología antes mencionadas.

Atentamente.

LCRA/fab
REG.3220



L. Ramos
OS- 259616
Lourdes C. RAMOS ASCENCIO
CRNL.SP.NP.
JEFE POLICLINICO POLICIAL ICA

Calle Huanuco 480 – Ica
dirsapol.regsanica@policia.gob.pe
Telf. Jefatura 056-508741 Telf. Policlínico 056-217502

ANEXO 7: CORREOS DE SOLICITUD DE AUTORIZACION

ESCALA DE SATISFACCION FAMILIAR

SOLICITO APROBACION PARA UTILIZAR INSTRUMENTO DE EVALUACION ▶ Recibidos x ✕ 🖨 🔗



Mi Pequeño Tadeo Centro de Estimulación Temprana <karina.girano@gmail.com>
para davidvillarreal ▾

vie, 23 de oct. de 2020 16:53 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Dr. Villareal, reciba mi cordial saludo. Quien escribe es Karina García García Girano, bachiller en Psicología de la Universidad César Vallejo. En este momento, mi compañera Milagros Rodríguez Vera, quien también envía saludos cordiales a su persona, y yo, estamos en miras de obtener el título de Lic en Psicología. Para ello estamos elaborando nuestra tesis la cual se titula SATISFACCIÓN FAMILIAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL POLICLÍNICO POLICIAL ICA - 2020. Es por este motivo que recurrimos a su persona, para solicitar nos dé su permiso para utilizar el instrumento de evaluación **ESCALA DE SATISFACCIÓN FAMILIAR (FSS)** ya que es fundamental para continuar con nuestra tesis. Esperando su pronta respuesta, me suscribo de usted.

Atte.

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

SOLICITO APROBACION PARA UTILIZAR INSTRUMENTO DE EVALUACION ▶ Recibidos x ⬆ 🖨 🔗



Mi Pequeño Tadeo Centro de Estimulación Temprana <karina.girano@gmail.com>
para spalma50 ▾

vie, 23 de oct. de 2020 16:37 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Dra. Palma, reciba mi cordial saludo. Quien escribe es Karina García García Girano, bachiller en Psicología de la Universidad César Vallejo. En este momento, mi compañera Milagros Rodríguez Vera, quien también envía saludos cordiales a su persona, y yo, estamos en miras de obtener el título de Lic en Psicología. Para ello estamos elaborando nuestra tesis la cual se titula SATISFACCIÓN FAMILIAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL POLICLÍNICO POLICIAL ICA - 2020. Es por este motivo que recurrimos a su persona, para solicitar nos dé su permiso para utilizar el instrumento de evaluación TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL ya que es fundamental para continuar con nuestra tesis. Esperando su pronta respuesta, me suscribo de usted.

Atte.

ANEXO 8: AUTORIZACION DE USO DE INSTRUMENTOS

CODIGO ISNN ESCALA SATISFACCION FAMILIAR VILLAREAL

https://www.researchgate.net/publication/319031012_Cohesion_adaptabilidad_y_composicion_familiar_en_adolescentes_del_Callao_Peru

Propósitos y Representaciones
Jul.-Dic. 2017, Vol. 5, N° 2. En prensa
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.158>

ISSN 2307-7999
e-ISSN 2310-4635

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú

**Cohesion, adaptability and family composition in
adolescents of Callao, Peru**

David Villarreal-Zegarra* & Angel Paz-Jesús

Instituto Peruano de Orientación Psicológica, Lima, Perú.

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL PALMA

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Karina Mercedes García Girano – DNI 41761811

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte

Motivo: Tesis: “Satisfacción Familiar y Satisfacción Laboral en trabajadores del Policlínico Policial de Ica - 2021”

Co-autora: Milagros Isabel Rodríguez Vera

Asesor: Mg. Jesús Liborio Damaso Flores

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 150 trabajadores del Policlínico Policial de Ica.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante y su co-tesista y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar solamente la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad de la tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Enero 26, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Milagros Isabel Rodríguez Vera- DNI 44887403
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte
Motivo: Tesis: “Satisfacción Familiar y Satisfacción Laboral en trabajadores del Policlínico Policial de Ica - 2021”
Co-autora: Karina Mercedes García Girano
Asesor: Mg. Jesús Liborio Damaso Flores
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 150 trabajadores del Policlínico Policial de Ica.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante y su co-tesista y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar solamente la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en su trabajo de investigación; y es de su conocimiento, que es de responsabilidad de la tesista la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Enero 26, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 9: FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

Yo.....Identificado con DNI N°..... natural de.....Manifiesto que al firmar este documento doy mi consentimiento proceder a la ejecución de la investigación donde he sido incluido.

Es de mi conocimiento que la investigación lleva por título: "Satisfacción familiar y satisfacción laboral en trabajadores del policlínico policial Ica – 2020". El cual no tiene fines lucrativos, de igual manera manifiesto que la decisión es voluntaria y que es nuestro derecho aun en el proceso de la investigación poder dar por finalizada mi participación.

Se me hizo presente que los resultados de la encuesta a la que seré sometido serán anónimos, tendrá grado de confidencialidad, y que este estudio ayudará a desarrollar una mejora en las investigaciones futuras.

Por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento para ser partícipe en la investigación.

.....

Firma