

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de psicología
Carrera Profesional de Psicología

RELACIÓN ENTRE FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE MIEMBROS DE LA POLICIA
NACIONAL, CAJAMARCA, 2021

Bach. Wanda Zuleica Elizabeth Alvarado Cabrera

Bach. Rocío del Milagro Idrogo Medina

Asesor:

Dra. Lucia Milagros Esaine Suárez

Cajamarca – Perú

Agosto - 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de psicología

Carrera Profesional de Psicología

RELACIÓN ENTRE FUNCIONALIDAD FAMILIAR Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE MIEMBROS DE LA POLICIA
NACIONAL, CAJAMARCA, 2021

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para
optar el Título Profesional de Licenciadas en Psicología

Bach. Wanda Zuleica Elizabeth Alvarado Cabrera

Bach. Rocío del Milagro Idrogo Medina

Asesor:

Dra. Lucia Milagros Esaine Suárez

Cajamarca – Perú

Agosto - 2022

COPYRIGHT©2021 by

Todos los derechos reservados

DEDICATORIA:

Todo lo alcanzado se lo dedico a mi madre e hija, familiares y amigos quienes siempre estuvieron apoyándome y motivándome para seguir con mis estudios y llegar a mi objetivo de lo que mas me gusta que es la carrera de psicología.

Agradezco tanto a mi madre por nunca soltar mi mano y estar siempre conmigo cuando más lo he necesitado y apoyándome en todo momento y poder cumplir mis metas. Agradezco a Dios por permitir seguir con mis metas trazadas por darme una familia tan hermosa como la que tengo y por estar siempre conmigo.

Idrogo Medina Rocio del milagro

Agradezco a Dios y a mis padres y hermana por su apoyo incondicional en esta etapa de mi carrera profesional por toda su confianza brindada y poder lograr un objetivo mas en mi vida. Gracias por todo el amor y cariño que me dan día a día.

Alvarado Cabrera Wanda

AGRADECIMIENTOS

- A la Decana de la facultad de psicología de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, y a la plana docente por brindar su apoyo durante la elaboración de la tesis.
- A la Dra. Lucía Milagros Esaine Suárez por su apoyo en el proceso de investigación.
- A los directivos de la PNP, Cajamarca, por autorizarnos a implementar la presente investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Funcionalidad familiar y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, Cajamarca, durante el año 2021. Investigación fue cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal. Muestra no probabilística conformada por 100 efectivos policiales de ambos sexos entre 20 y 45 años de edad. Los datos se recogieron a través de la aplicación de la Escala de Evaluación del funcionamiento familiar FACES III y la escala de Satisfacción laboral SL - SPC. Los resultados indican que el nivel de Funcionamiento Familiar es Medio (54.00%) y Alto (23.00%), que el nivel de Satisfacción Laboral es Regular (60.00%) y Malo (22.00%). Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa (Sig. = ,000) entre las variables, con una correlación de Pearson de, 998**, positiva y fuerte, lo cual indica que sí hay relación entre los niveles de Funcionalidad Familiar y los niveles de Satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Sistema Familiar, Funcionalidad Familiar

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between family Functionality and Job Satisfaction of members of the National Police, Cajamarca, during the year 2021. The research was quantitative with a non-experimental and cross-sectional design. Non-probabilistic sample made up of 100 police officers of both sexes between 20 and 45 years of age. The data was collected through the application of the FACES III Family Functioning Assessment Scale and the Job Satisfaction scale SL - SPC. The results indicate that the level of Family Functioning is Medium (54.00%) and High (23.00%), that the level of Job Satisfaction is Regular (60.00%) and Bad (22.00%). Therefore, it is concluded that there is a significant relationship (Sig. = .000) between the variables, with a Pearson correlation of .998**, positive and strong, which indicates that there is a relationship between the levels of Family Functionality and job satisfaction levels.

Keywords: Job satisfaction, Family System, Family Functionality

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Funcionamiento Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021	64
Tabla 2 Nivel de Dimensión Cohesión Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021	65
Tabla 3 Nivel de Dimensión Adaptabilidad Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021	66
Tabla 4 Nivel de Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021	67
Tabla 5 Distribución Dimensión Condiciones Físicas de personal policial, Cajamarca, 2021	68
Tabla 6 Nivel de Dimensión Beneficios laborales de personal policial, Cajamarca, 2021	69
Tabla 7 Nivel de Políticas Administrativas de personal policial, Cajamarca, 2021	70
Tabla 8 Nivel de Relaciones Sociales de personal policial, Cajamarca, 2021	71
Tabla 9 Nivel Dimensión Desarrollo Personal de personal policial, Cajamarca, 2021	72
Tabla 10 Nivel Dimensión Desarrollo de tareas de personal policial, Cajamarca 2021	73
Tabla 11 Distribución Dimensión Relaciones de autoridad de personal policial, Cajamarca, 2021	74
Tabla 12 Funcionalidad Familiar y Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021	75
Tabla 13 Cohesión Familiar y Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021	76
Tabla 14 Adaptabilidad Familiar y Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021	77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Porcentajes Funcionalidad Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021	64
Figura 2 Porcentajes Dimensión Cohesión Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021	65
Figura 3 Porcentajes Dimensión Adaptabilidad Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021	66
Figura 4 Porcentajes Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021	67
Figura 5 Porcentaje Dimensión Condiciones Físicas de personal policial, Cajamarca, 2021	68
Figura 6 Porcentajes Dimensión Beneficios laborales de personal policial, Cajamarca, 2021	69
Figura 7 Porcentajes Dimensión Administrativa de personal policial, Cajamarca, 2021	70
Figura 8 Porcentajes Dimensión Relaciones Sociales de personal policial, Cajamarca, 2021	71
Figura 9 Porcentajes Dimensión Desarrollo Personal de personal policial, Cajamarca, 2021	72
Figura 10 Porcentajes Dimensión Desarrollo de Tareas de personal policial, Cajamarca, 2021	73
Figura 11 Porcentajes Dimensiones Relaciones de autoridad de personal policial, Cajamarca, 2021	74

ÍNDICE GENERAL

DEDICTORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
Abstract	vii
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
ÍNDICE GENERAL	x
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación de la investigación	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.1.3. Antecedentes locales	28
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. La satisfacción Laboral	31
2.2.2. Insatisfacción laboral	33
2.2.3. Medición de la Satisfacción Laboral	35
2.2.4. Distinciones psicológicas de la personalidad del trabajador	39
2.2.5. La familia	41
2.2.6. La función de la familia	42
2.2.7. El sistema Familiar	43
2.2.8. La homeostasis familiar	44

2.2.9.	La Funcionalidad familiar	46
2.2.10.	Tipología del sistema familiar y sus crisis	49
2.2.11.	La dinámica familiar actual	51
2.3.	Definición de términos básicos	52
2.4.	Hipótesis de investigación	53
2.4.1.	Hipótesis general	53
2.4.2.	Hipótesis específicas	53
2.5.	Definición operacional de variables	54
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		55
3.1.	Tipo de investigación	56
3.2.	Diseño de investigación	56
3.3.	Población y unidad de análisis	57
3.3.1.	Población	57
3.3.2.	Muestra	57
3.3.3.	Unidad de análisis	57
3.4.	Instrumento	58
3.4.1.	Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III	58
3.4.2.	Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC	59
3.5.	Procedimiento de recolección de datos	61
3.6.	Técnica de análisis de datos	61
3.7.	Consideraciones éticas	62
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		63
4.1.	Análisis de resultados	64
4.2.	Contrastación de hipótesis general	74
4.3.	Contrastación de hipótesis específicas	75
4.4.	Discusión de resultados	78
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		83
5.1.	Conclusiones	84
5.2.	Sugerencias	85
REFERENCIAS		86
ANEXOS		92

ANEXO A	93
ANEXO B	94
ANEXO C	95
ANEXO D	97
ANEXO E	98

INTRODUCCIÓN

Según la OIT (2020) una de las causas de estrés laboral son los problemas en la vida familiar. Si al mismo tiempo consideramos que una persona socialmente adaptada invierte más del 70% de su vida activa entre su empleo y la vida familiar podemos concluir que el efecto debido al estrés en una de estas áreas puede desencadenar efectos en otras (Bazán y Cerna, 2019). En ese sentido, medir la dimensión de la satisfacción con la vida laboral puede ayudar a diagnosticar si nos encontramos frente a un trabajador que se siente predispuesto a cumplir con sus funciones o no; ese es el caso del 80% de los trabajadores europeos quienes perciben que laboran en medios saludables y estimulantes (Oliveras, 2016). En el Perú, según Indeed (2016), los trabajadores se sienten insatisfechos cuando no se ven cumplidas sus expectativas personales lo que se relaciona con la deserción laboral, la falta de empleo, la escasa profesionalización, los sueldos por debajo del salario mínimo que no halla un equilibrio sano entre la vida laboral y la vida familiar.

Por lo tanto, el estudio de la dinámica de la familia se hace necesaria por cuanto se ha demostrado que tiene incidencia en las decisiones laborales (Boada, 2018). De este modo la Funcionalidad familiar representa una variable objetiva para determinar los patrones que caracterizan la vida familiar de los trabajadores de

una institución Policial de la provincia de Cajamarca, motivo por el cual, se creyó importante estudiar el estado de la situación de los niveles de Funcionalidad familiar y los niveles de Satisfacción laboral. La investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación entre los niveles de Funcionalidad familiar y los niveles de Satisfacción laboral en miembros de la policía nacional, en Cajamarca, durante el año 2021. La importancia reside en obtener resultados estadísticos para señalar la asociación que determine la correlación entre variables. Efectivamente, con este objeto se logró trabajar con una muestra de 100 efectivos policiales de ambos sexos entre 20 y 45 años de edad, seleccionados por muestreo no probabilístico.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos, como se detallan a continuación:

El capítulo I abarca el planteamiento del problema, para delimitar las variables de estudio, se describe la realidad problemática, se define los objetivos y la justificación de la investigación.

El capítulo II comprende los antecedentes de las investigaciones internacionales, nacionales y locales. El marco teórico, donde se actualizará la teoría científica de las variables funcionalidad familiar y satisfacción laboral. Se plantea las hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables.

El capítulo III comprende el tipo de investigación, el diseño.. Se define la población y la muestra. Así como, aspectos éticos que regulen el proceder de los investigadores. Finalmente, las técnicas e instrumentos de análisis y procesamiento de la información.

El capítulo IV expone los resultados de la investigación, el análisis descriptivo y la discusión a la luz de la contratación de las hipótesis planteadas.

El capítulo V incluye las conclusiones derivadas de los resultados y formuladas de acuerdo a los objetivos y las sugerencias, finalmente, los anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Una de las razones más frecuentes que condicionan el rendimiento laboral de los trabajadores según la Organización Mundial de la Salud es el estrés cotidiano ocasionado por problemas domésticos. Según esta misma organización el estrés laboral se origina cuando “las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, hay pocas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, y el apoyo que recibe de los demás es escaso” (Organización Mundial de la Salud, 2004) De este modo, cuando un trabajador no recibe apoyo bien sea de la misma institución para la cual labora o de su contexto externo (familia, amigos, etc.) su rendimiento es afectado.

Según Sánchez, Fuentes, y Artacho (2008) el 80% de los trabajadores europeos declaran sentirse satisfechos o muy satisfechos con su entorno laboral, caracterizado frecuentemente como saludable, en cambio, otro estudio hecho por el portal de empleo Indeed (Oliveras, 2016) sobre una muestra de 35 países de todo el mundo arroja que los países que muestran mayor índice de satisfacción laboral son Colombia, México y Rusia. Por lo que se concluye que la categoría felicidad laboral “varía de persona a persona y de una cultura a otra” (Indeed, 2016) sin embargo, en todos los casos se asocia satisfacción laboral con el equilibrio sano entre la demanda de vida laboral y vida privada.

La OMS define al entorno laboral saludable como “aquel en que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar” (Organización Mundial de la Salud, 2010, p. 25) extendiéndose hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida), factores psicosociales y el establecimientos de nexos con la comunidad que sean sustentables.

En el Perú, un estudio realizado por Supera (GESTIÓN, 2014) el 45% de los trabajadores no se halla feliz con su trabajo en el sector privado. Otro estudio realizado por la página web Info Capital Humano (2016) reveló que el 76% de los trabajadores se siente insatisfecho con su trabajo, en esta misma encuesta se relacionó satisfacción laboral con la motivación por la que realizan dicho trabajo, la encuesta reveló que el 65% de los trabajadores tenían como razón directa su familia.

En ese sentido, la funcionalidad familiar es una categoría que influye en el desempeño de los trabajadores porque se asocian con las motivaciones internas para desempeñarse mejor, como refiere la investigación de Info Capital Humano (2016)

De este modo podemos definir funcionalidad familiar como la interacción de vínculos afectivos entre miembros de la familia y que pueda ser capaz de cambiar su estructura con el fin de superar las dificultades evolutivas familiares (García, Rivera, Reyes, y Díaz, 2006), por lo que, estos autores caracterizan la funcionalidad familiar como

poseedoras de un sentido de cohesión, un modelo de adaptabilidad y una red de experiencias de comunicación.

Según Palomino, Nakamura, y Mathews (2009) la familia peruana está caracterizada por ser patriarcal, por depender económicamente del padre, esta realidad se puede asociar con la organización familiar de los miembros de la Policía Nacional del Perú de la comisaría de Cajamarca.

Por otro lado, según Lacayo (2017) la satisfacción laboral incluye factores como “nivel educativo, oportunidades de desarrollo, relaciones interpersonales, condiciones salariales” (Lacayo, 2017, p. 3). Según otros autores la satisfacción laboral “depende del grado en que se satisfacen las necesidades del individuo por medio del trabajo y del valor dado a cada necesidad” (Cetina, Aguilar, y Issac, 2011, p. 44)

Según investigaciones realizadas por Vasquez (2018) en una muestra de 157 policías halló niveles altos de estrés laboral (23.3%) que afectan la calidad de vida de los agentes policiales y se correlacionan con bajos niveles en relación a la satisfacción laboral (20.4%), por lo que, para Moquillaza (2015) la gestión del estrés es un predictor de la satisfacción laboral que percibe el agente policial. En cuanto a la funcionalidad familiar Cáceres, Medina, y Manrique (2017) en una muestra de 333 suboficiales entre 19 y 60 años hallaron que el funcionamiento familiar es alterado por efecto de la presencia de distorsiones cognitivas como el Filtraje, es decir estar hipervigilante de lo negativo; Culpabilidad, ocasionando que el efectivo policial se culpe así mismo y a los demás miembros de su familia; otra distorsión que dificulta

el buen funcionamiento familiar es el Deberías, que permite que se saquen conclusiones antisipadas y sin argumentos sólidos. De este modo, podemos concluir que la vida y, siendo más específicos, la formación policial tiene efectos sobre la vida en la familia.

Por lo tanto, en la Policía Nacional del Perú de la Región Cajamarca se pueden observar estas características tanto de la variable funcionalidad familiar, como de la variable satisfacción laboral, por lo que, el presente trabajo de investigación busca conocer la correlación entre funcionalidad familiar y satisfacción laboral de miembros de la policía nacional, en Cajamarca, durante el año 2021. Por ello nos planteamos la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre funcionalidad familiar y satisfacción laboral de miembros de la policía nacional, Cajamarca, durante el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre funcionalidad familiar y satisfacción laboral de un grupo de miembros de la Policía Nacional, Cajamarca, durante el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar los tipos de funcionalidad familiar de un grupo miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Determinar los niveles de satisfacción laboral en un grupo de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad del funcionamiento familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Determinar la relación entre la dimensión cohesión del funcionamiento familiar y satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

1.4. Justificación de la investigación

Tanto la Funcionalidad familiar como la Satisfacción laboral están imbuidos en los problemas actuales sobre morbilidad y discapacidad asociados a la salud mental siendo factores que determinan tanto la estabilidad laboral como las relaciones familiares; según la Organización Panamericana de la Salud (2017) prevalecen trastornos de ansiedad (16,1%), trastornos afectivos (8.7%), trastornos debido a sustancias psicoactivas (5.3%); así mismo, según la misma organización 18 de los 20 países con más homicidios en el mundo pertenecen a América Latina y el Caribe (Organización Panamericana de la Salud, 2017), por lo que a nivel social, la presente investigación es importante puesto que permitirá conocer la relación entre la funcionalidad familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional de Cajamarca, lo que arrojará resultados que permitan abordar los problemas de salud mental mediante programas de promoción, prevención e intervención.

A nivel teórico, la investigación busca contribuir con conocimiento actual sobre la funcionalidad familiar y su relación con la satisfacción laboral, a partir de una revisión actualizada de diversas fuentes tanto internacionales como locales, lo cual ayudará a conocerla con mayor profundidad y objetividad,

A nivel metodológico, servirá como un antecedente para futuras investigaciones que se interesen sobre la relación de estas variables, tanto a nivel local como en niveles más generales e interdisciplinarios, teniendo en cuenta su diseño, así como los instrumentos adaptados para el contexto particular de estudio, se podrá incluso relacionar con otras variables de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Aldana (2014) en su tesis de posgrado *Satisfacción laboral y funcionalidad familiar en mujeres adscritas al turno matutino de la UMF 75* que tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y funcionalidad familiar, el diseño fue observacional prospectivo transversal descriptivo, la muestra estuvo conformada por el 100% de todas las mujeres adscritas laboralmente al turno matutino de la UMF 75, se midió la Funcionalidad familiar con el instrumento FF-Sil, y la Satisfacción laboral con Font Roja AP. La conclusión a la que se llegó fue que sí existe una franca relación entre las dos variables, por ende, la familia se constituye como un factor de protección para la funcionalidad familiar y la satisfacción laboral.

Jiménez, Mendiburo, y Olmedo (2011) en su artículo científico *Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos* cuyo objetivo fue establecer la relación entre satisfacción familiar y conflicto trabajo familia. En una muestra de 128 trabajadores entre 20 y 49 años de edad. El estudio de diseño correlacional, no experimental, cuantitativo. Los resultados concluyeron que las variables se encuentran relacionadas, por lo que se considera que la satisfacción familiar es un predictor del conflicto trabajo familia.

Moreno y Chauta (2011) en su artículo de investigación *Funcionalidad familiar, conductas externalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la ciudad de Bogotá* que tuvo por objetivo la relación entre funcionalidad familiar, conductas externalizadas y el rendimiento académico, el estudio fue de corte empírico, descriptivo, la muestra estuvo conformada por adolescentes de 17 años. Los resultados concluyen que muestran disfuncionalidad familiar y rendimiento académico medio, por lo que encuentran asociación entre funcionalidad familiar y rendimiento académico de manera significativa.

Ortega (2015) en su tesis de grado *Satisfacción laboral y la relación trabajo familia* cuyo objetivo fue analizar la satisfacción laboral y el estresor de trabajo-familia de una muestra de 445 docentes. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Los resultados muestran que no existe correlación entre satisfacción laboral y conflicto trabajo familia. Así mismo, la satisfacción laboral sí varía en correlación con el estado civil.

Otero y Flores (2016) en su investigación *Funcionamiento familiar como predictor de la satisfacción marital en hombres y mujeres cuyo objetivo fue medir las dimensiones del Funcionamiento familiar que predicen la satisfacción marital*, la muestra estuvo conformada por 559 personas de ambos sexos de entre 21 y 57 años de edad, con edad promedio de 37.4 años. Los resultados muestran

que si hay relación entre una buena satisfacción familiar y una relación marital satisfactoria. La funcionalidad familiar se caracteriza como un clima que fomenta la cercanía entre los miembros, hay comunicación, muestras de afecto claras y recíprocas, comprensión, apoyo, esparcimiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Arias, Rivera, y Ceballos (2018) en su investigación *Análisis Psicométrico de la Escala de Satisfacción Familiar de Wilson y Olson en una muestra de trabajadores de Arequipa* cuyo objetivo es medir la estructura factorial y de este modo validar el instrumento en medios laborales, la muestra no probabilística está conformada por 274 trabajadores, de ambos sexos con edades promedio de 42 años. Los resultados muestran que el instrumento es confiable con un Alfa de Cronbach mayor a 0.8, en cuanto a la dimensión Cohesión 0.858, para la dimensión Adaptabilidad 0.848, en cuanto a los baremos logran ubicar a la muestra en niveles bajo, promedio y alto, de este modo se puede ofrecer un diagnóstico psiconéutico de los trabajadores.

Martínez (2017) en su tesis de maestría *Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Rey Latino. Arequipa, 2017* Su objetivo fue establecer la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral. Método descriptivo, diseño correlacional. Aplicado a una muestra de 59 trabajadores. Los resultados fueron que el nivel de

Clima Social Familiar es regular y el nivel de Satisfacción Laboral es moderadamente satisfecho, por lo que hay relación significativa entre las variables.

Quispe y Santa María (2017) en su tesis de maestría *Clima social familiar y satisfacción laboral en docentes de primaria de la Ugel Tayacaja – Huancavelica* cuyo objetivo fue establecer la relación entre clima social familiar y satisfacción familiar, en 956 docentes de educación primaria. Método descriptivo, diseño correlacional. Se halló una correlación positiva baja entre las variables estudiadas.

Rivera (2021) en su tesis de posgrado *Estrés laboral y Funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú* cuyo objetivo fue encontrar la relación entre Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar, la muestra se conformó por 149 personas de ambos sexos del área administrativa. Se aplicaron la escala de Estrés laboral (OIT-OMS) y Apgar Familiar. Se halló que las dos variables no se correlacionan, sin embargo, algunas dimensiones si tienen sí se relacionan como la dimensión Territorio Organizacional y en Funcionalidad familiar son recurso personal y adaptación. Se halló bajos niveles de estrés (69.8%), función familiar buena (49.7%), disfunción familiar leve (32.9%).

Zeballos y Quispe (2014) en su tesis de licenciatura *Satisfacción Laboral y familiar en una empresa prestadora de servicios* cuyo objetivo fue establecer la relación entre satisfacción

laboral y familiar en una muestra de 228 trabajadores, entre 20 y 68 años de edad. Diseño no experimental, correlacional, cuantitativo. Se encontró que existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, de este modo los trabajadores presentaron insatisfacción familiar y satisfacción familiar regular. Desde el punto de vista de género y edad no existen diferencias significativas.

Vasquez (2021) en la tesis de posgrado *Influencia del nivel de satisfacción marital en la funcionalidad familiar cuyo objetivo es medir la correlación entre Satisfacción marital y Funcionalidad familiar de familias de I.E Públicas del Nivel Inicial, jurisdicción Misti, Miraflores, Arequipa*. El diseño fue observacional, prospectivo, transversal y la muestra estuvo conformada por 236 madres de familia. Se aplicó la escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade y la escala APGAR para satisfacción familiar. Sí hay correlación altamente significativa ($P=0.00$) entre las variables de estudio, por lo que a mayor nivel de satisfacción marital menor disfunción de familias.

2.1.3. Antecedentes locales

Bazán y Cerna (2019) en su tesis de licenciatura *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca* cuyo objetivo fue establecer los niveles de estrés laboral y estilo de afrontamiento en una muestra de 184 efectivos. De tipo básica, no experimental, descriptivo. Entre los

factores estresantes se halló el mayor porcentaje a nivel estructural, por lo que se concluyó que los efectivos policiales tienen un grado elevado de estrés laboral. En cuanto a los estilos de afrontamiento el más elevado es el estilo emocional con un 79% y 76% se enfoca en el problema.

Hernández y Iparraguirre (2020) en su tesis de Licenciatura *Funcionalidad Familiar y depresión en un grupo de adolescentes de una Institución Educativa del Distrito de Baños del Inca* cuyo objetivo fue hallar la relación entre la funcionalidad familiar y la depresión en 180 estudiantes de 3 a 5 de secundaria. Investigación básica, cuantitativa, diseño no experimental. Los resultados muestran que la relación entre las variables no es significativa.

Tirado (2016) en su tesis de Maestría *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar EIRL de la ciudad de Cajamarca* tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. Diseño correlacional, cuantitativo, no experimental. Los resultados dan a entender que el promedio de trabajadores tienen una percepción negativa del clima laboral y de la satisfacción laboral, por lo que se establece una correlación significativa entre estas variables.

Jaimes (2019) en su tesis de licenciatura *Satisfacción Familiar y Afrontamiento al estrés en estudiantes de psicología de una Universidad Privada de Cajamarca* tuvo por objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y afrontamiento al estrés, en una

muestra de 207 estudiantes. Método correlacional simple. Se hallaron correlaciones significativas y positivas entre satisfacción familiar y afrontamiento activo, planificación, contención del afrontamiento, supresión de actividades. Finalmente se encontró que el 42% de estudiantes tienen un nivel alto de satisfacción familiar y la estrategia de afrontamiento que más utilizan es la Re interpretación y la menos usada es el uso de sustancias psicotrópicas.

2.2. Bases teóricas

En cuanto al estado actual del constructo de Satisfacción laboral podemos decir que se la estudia desde inicios del siglo XX, actualmente lo considera como factorial, multidimensional, relacionado con factores de protección como de riesgo, es predictivo, por lo tanto, del bienestar psicológico y en consecuencia preventivo. (Boada, 2018) La satisfacción Laboral es el resultado de percepciones del propio yo en relación con el rol en el centro de trabajo, es la predisposición frente al trabajo (Boada, 2018). Puede ser medido por la Escala de satisfacción Laboral NTP213: Satisfacción Laboral. Desde un enfoque Unidimensional con el Instrumento de “Puntuación General Única” (Boada, 2018). Desde un enfoque multidimensional tenemos a los siguientes instrumentos Cuestionario Estandarizado de Minnesota, Job Descriptive Index (J.D.I), Cuadro de Calificaciones por categoría y por tema (CCCT), Cuestionario de Satisfacción Laboral (2008)

La funcionalidad familiar es conceptualizado como los atributos que tiene la familia y que son sus características que las definen en cuanto a

su modo de comportamiento, organización y adaptación (Moreno y Chauta, 2011)

El constructo es complejo puesto que en los inicios del estudio del funcionamiento familiar las entrevistas con el grupo familiar era lo más usual. Actualmente, ajustándose a técnicas psicométricas tenemos FACES-I, FACES-II, FACES-III y FACES-IV (Bazo et al.,2016)

2.2.1. La satisfacción Laboral

Para definir la satisfacción laboral, un constructo que se utiliza frecuentemente en el área organizacional e industrial, tenemos que identificar los factores de los cuales depende (Boada, 2018):

- Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual plantea que es la motivación la que orienta el comportamiento de los trabajadores.
- Teoría de la discrepancia Intrapersonal, teoría que define la satisfacción como el producto de la síntesis entre necesidades del trabajador y lo que podía obtener de su trabajo.
- Teoría de la discrepancia interpersonal, o también denominada Teoría de la satisfacción de facetas, concluye que la satisfacción laboral es el resultado de las recompensas obtenida y la equidad en el trabajo
- Teoría de los eventos situacionales como las condicionantes que acepta el trabajador cuando es contratado para su puesto de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, y de manera general, la satisfacción laboral se define como “la actitud general de la persona hacia su trabajo” (Hannoun, 2011, p. 15)

Esto quiere decir que todo trabajador no sólo cumple una función, sino que interactúa de forma individual con su contexto, en ese sentido, evaluar la satisfacción laboral es un trabajo de varias dimensiones de la subjetividad.

Esta actitud frente al trabajo se centra en necesidades, valores y sus rasgos personales.

Según Hannoun (2011) “aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas” (p.17) son condicionantes de la satisfacción en los contextos laborales.

A diferencia de la dimensión motivacional; disposición, motor o motivo de una conducta; la satisfacción tiene que ver con aspectos afectivos y consecuencias en los entornos laborales.

Para Robbins y Weinert (Hannoun, 2011) la satisfacción como actitud es un indicador no solo de conductas positivas hacia el trabajo sino también hacia sí mismo.

Para Gibson (Hannoun, 2011) satisfacción es sinónimo de predisposición, para este autor, la satisfacción laboral depende de una serie de dimensiones, de las cuales se destacan: el salario, el reto laboral, oportunidades de ascenso, el interés de la empresa en su bienestar, el clima de colaboración y apoyo entre colaboradores.

Según Blum y Naylar (1976) los conceptos que confluyen en el constructo de satisfacción laboral deben ser diferenciados, en ese sentido, diferencia:

- Actitud laboral: disposición a reaccionar de una forma particular ante factores del entorno laboral.
- Satisfacción laboral: complejo de actitudes frente al trabajo y su influencia en su vida en general.

Podemos decir que el trabajador o empleado que se siente satisfecho en relación al puesto laboral que ocupa tendrá predisposiciones positivas en cuanto a las cogniciones y afectos sobre su trabajo. En cambio si un trabajador se siente insatisfecho tendrá respuestas negativas.

La satisfacción laboral positiva tiene que ver con refuerzos y sistemas de recompensas que satisfagan las necesidades de los trabajadores y los impulsen a servir más y de la mejor manera porque perciben un sistema de retribución justa frente a sus empleadores (Robbins, 2005)

2.2.2. Insatisfacción laboral

El trabajo da sentido a la vida, ofrece un reconocimiento social, a través del trabajo las personas se sienten útiles y esto contribuye a mejorar su autoconcepto laboral. Desempeñarse laboralmente trae como consecuencia una ampliación de las relaciones sociales, en fin, significa el sustento de la vida en las sociedades globalizadas.

Sin embargo, la elevada exigencia laboral, la falta de oportunidades y puestos de trabajo, los males sociales como la corrupción o los sistemas económicos que no son percibidos sino por sus efectos traen como consecuencia que los trabajadores vean mermadas sus aspiraciones de conseguir una calidad de vida, trayendo como consecuencia la insatisfacción laboral.

En el ámbito laboral, la insatisfacción laboral será evidente en el estado afectivo y cognitivo de la persona: intranquilidad, ansiedad, depresión, cansancio, irritabilidad. Robbins y Coulter (1996) definen la insatisfacción laboral como el estado de malestar afectivo y cognitivo que redundará en actitudes negativas hacia la propia persona.

La insatisfacción laboral puede manifestarse de los siguientes modos (Robbins y Coulter, 1996):

- Abandono del cargo con el objetivo de buscar uno nuevo.
- Iniciativas por cambiar las condiciones laborales en forma de reclamos constructivos.
- Negligencia en las funciones laborales como tardanzas, esfuerzos limitados, incumplimiento de los objetivos.

Las causas de la insatisfacción laboral son variadas, entre ellas tenemos (Muñoz, 1990):

- El salario justo es un estímulo y un incentivo, su incumplimiento o desajuste en relación al valor del trabajo es causa de insatisfacción.

- Inconformidad con los lazos laborales, envidias, celos, comportamientos sin asertividad.
- Comportamientos prepotentes y sin consideración de parte de los jefes.
- Estancamiento laboral, provocará apatía e insatisfacción.
- El entorno, la infraestructura o las políticas laborales dentro de una institución.
- Circunstancias personales como el abandono de la familia, o problemas al interior de la familia como causa de la exigencia laboral.

Las causas de la insatisfacción laboral serían (Hannoun, 2011):

- Salario bajo.
- Mala relación con los compañeros de trabajo o con sus jefes.
- Actitud prepotente de o desconsiderada de parte de sus pares o de sus jefes.
- Celos profesionales o envidia.
- Nulas posibilidades de evolución o mejora continua, reflejado en pocas actividades de promoción y estancamiento laboral.
- Personalidad que refleja inseguridad o escasa confianza en sí mismas.
- Dificultades para adaptarse al ambiente laboral.
- Malas condiciones laborales.

Por lo que las consecuencias de la insatisfacción laboral afecta el rendimiento y la productividad de los empleadores, la

desmotivación reflejada en la falta de interés, lo que produce que los trabajadores cumplan sin dar todo de sí, lo cual puede desembocar en cuadros de estrés y con la posibilidad de desarrollar depresión.

2.2.3. Medición de la Satisfacción Laboral

Según Hannoun (2011) son los intereses personales los más importantes para determinar que un trabajador se muestre satisfecho o insatisfecho. Los aspectos que se tienen que tener en cuenta son:

- La historia de la vida personal y educativa.
- Edad, sexo y formación profesional.
- Autoestima
- Entorno socioeconómico
- Expectativas y necesidades

Sin embargo varios estudios han hallado algunos factores que correlacionan con la satisfacción laboral como (Aldana, 2014):

- El buen estado de ánimo producto de una vida familiar sana.
- La buena salud física y psíquica.
- Buenas conductas laborales.

Tomando en cuenta lo anteriormente dicho, causas y consecuencias de la insatisfacción laboral, podemos hallar modelos que intentan medir la variable de Satisfacción Laboral, este es el caso de la teoría de los factores propuesta por Herzberg (Hannoun, 2011).

Herzberg propone dos factores que conllevan la satisfacción o la insatisfacción laboral. El factor intrínseco determina la

satisfacción laboral y el factor extrínseco determina la insatisfacción laboral.

En enfoque unidimensional, analiza la satisfacción laboral desde una perspectiva holística, se concentra en lo general, en las características generales del trabajador. Y consiste en la formulación de una pregunta única, como por ejemplo: “Considerando todas las circunstancias ¿qué tan satisfecho se encuentra usted con su centro de trabajo?” (Boada, 2018, p. 23)

El enfoque Multidimensional, considera la satisfacción laboral como el resultado de una diversidad de factores, como: puesto de trabajo, perfil del trabajador, creatividad, valores morales, etc. (Boada, 2018, p. 28)

La Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC elaborada por Sonia Palma Carrillo. Es un instrumento tipo escala Likert que explora el clima laboral y la satisfacción que experimenta el trabajador en relación a cinco factores:

- Autorrealización: cuando el medio laboral favorece su progreso profesional, donde el trabajador percibe oportunidades y aprendizaje con el fin de desarrollarse.
- Involucramiento laboral: el trabajador se identifica con los valores de la organización y por ende al desarrollarse un sentido de pertenencia manifiesta un compromiso con el desarrollo de la organización, que se evidencia en su colaboración para el éxito de la organización.

- Supervisión: valoraciones del desempeño de sus superiores en cuanto a la evaluación y monitoreo de su desempeño, en cuanto al apoyo que lo movilizan a superar obstáculos.
- Comunicación: el trabajador experimenta el grado de atención a los clientes como coherente, con fluidez interna, donde hay información pertinente que permite complacer a los clientes.
- Condiciones laborales: relacionadas con incentivos económicos, remuneraciones, tecnología que facilite el centro laboral todos importantes para el cumplimiento de metas y tareas.

Otras dimensiones mencionadas por Palma (2004) son:

- Condiciones físicas o laborales: satisfacción del trabajador con respecto a las condiciones materiales, infraestructura y medios tecnológicos que brinden comodidad para cumplir metas y objetivos.
- Beneficios Laborales y remunerativos que incentivan y que son percibido como retribución por el buen desempeño que se está realizando, es adicional al sueldo regular.
- Políticas administrativas que son percibidas como medidas o lineamientos institucionales que vienen a determinar las condiciones que sujetan al trabajador al cumplimiento de su trabajo, como horarios, sanciones, a las que se les puede atribuir un carácter de explotación.

- Relaciones sociales que reflejan el agrado o desagrado como resultado de la convivencia con sus pares o colaboradores, si los percibe como un apoyo donde las funciones estén claras.
- Desarrollo personal entendido como ciertas actividades que vayan dirigidas al beneficio de la realización de metas o proyectos personales.
- Desempeño de tareas que son percibidas como el resultado de su desempeño y del cumplimiento de sus funciones, donde el trabajador se siente como una pieza necesaria para la productividad de la organización, sentido de utilidad.
- Relación con la autoridad reflejada con el monitoreo, seguimiento y evaluación del jefe en relación al desempeño laboral, de este modo se siente valorado o despreciado.

2.2.4. Distinciones psicológicas de la personalidad del trabajador

Los trabajadores pueden presentar ciertos rasgos de personalidad que afectan de una forma u otra forma su relación con su desempeño laboral; aunque según Hannoun (2011, p. 12) “no necesariamente experimentan insatisfacción laboral” de este modo, aunque no es determinate en cuanto a la experiencia de satisfacción laboral es necesario conocerlos para reconcer las conductas usuales.

- Trabajador neurótico: se caracteriza por ser tenso, experimenta sentimientos de desdicha y un humor inestable. Podemos reconocer cambios de humor marcados en trabajadores aunque sí logran establecer relaciones sociales adaptativas.
- Trabajador psicótico: trabajadores con conductas extravagantes, raras, cuando sus rasgos se cronifican suelen ser trabajadores torpes y desordenados, tienen conductas rígidas, se inhiben, pierden rapidez y eficiencia, son trabajadores que cambian constantemente de empleo. Son indiferentes y no tienen empatía frente a las penas y alegrías de sus compañeros de trabajo. Saben manipular a sus compañeros y muestran una alta capacidad intelectual.
- Trabajador afectado por su adicción al consumo de alcohol: los trabajadores predispuestos a la enfermedad del alcoholismo buscan trabajos que impliquen viajes continuos. Se caracterizan por ser irritables, cambios bruscos de humor, desatenciones frecuentes, falta de memoria, se ausentan de forma reiterada en su puesto de trabajo, disminuye su sentido de la responsabilidad, se despreocupa de sus funciones laborales.
- Trabajador normal o con adaptación normal: el trabajador perfecto no existe, la normalidad implica que todo trabajador tenga problemas de vivienda, económicos, educativos, de

salud, emocionales, familiares. Es muy frecuente los problemas familiares, recordemos que tanto el trabajo como la familia son los dos lugares que consumen la mayor cantidad de tiempo en la vida normal de todo ser humano, las empresas o establecimientos laborales cada vez son más conscientes de la importancia del rol de personal que atiende la salud mental de sus trabajadores, por lo tanto, un trabajador normal necesita de orientación y consejería para mantenerse laboralmente funcional (Hannoun, 2011)

2.2.5. La familia

La familia es considerado, desde un punto de vista social, como un grupo primario, de ahí que la relación natural y voluntaria de un grupo de personas sea la base de la organización familiar. Por lo que se suele decir que un niño se socializa en la familia, la que “otorga a los hombres su sentido de pertenencia a un grupo” (Puga, 2002, p. 32)

En términos tradicionales la familia es un grupo de personas unidas por vínculos de filiación. Estos vínculos son el matrimonio, la consanguinidad o el grado de parentesco entre sus miembros (Papalia y Martorell, 2019)

La familia nuclear está formada por los progenitores y los hijos, la familia extensa, formada por abuelos, tíos y primos. La familia monoparental un solo progenitor y los hijos.

Los cambios sociales determinan la aparición de nuevas formas de organización familiar, por ejemplo, en las sociedades

actuales, donde se busca la igualdad de género, el libre mercado, la globalización, hay formas familiares como: Familia de padres separados, familia homoparental, familia ensamblada, familia de acogida, familia sin hijos por desición propia.

Sin embargo, mas allá de las clasificaciones sociológicas y antropológicas, la psicología profundiza en las relaciones de sus miembros. Desde el punto de vista de tres psicólogos la familia se define como:

“Grupo natural que en el curso del tiempo ha elaborado pautas de interacción. Estas constituyen la estructura familiar, que a su vez rige el funcionamiento de los miembros de la familia” (Minuchin, 1986, p. 25)

“Institución social en el sentido que constituye una autentica estructura cultural de normas y valores” (Jiménez , 2010,p.10)

“Unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia en común que se quiere duradero, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia” (Arés, 2002, p. 18)

2.2.6. La función de la familia

Las funciones de la familia tienen que ver con la mediación de los vínculos, es decir, mientras mejor es la funcionalidad de los vínculos la familia estará más organizada, será susceptible de una mejor diferenciación.

En ese sentido las funciones de la familia más tradicionales son:

- Educar y formar roles, costumbres, valores.

- Nutrir emocionalmente, buscando formas de expresión de dichos vínculos.
- Proporcionar cuidados, alimentación, atención, seguridad.
- Apoyo para facilitar, socialización y adaptación a los diversos entornos y contextos sociales.

El normal desarrollo de estas funciones permite en crecimiento de las personas.

Según Patricia Arés (2002) los siguientes desempeños harían explícito el normal funcionamiento familiar:

- Límites y jerarquías nítidas.
- Un clima de respeto físico y emocional entre los miembros.
- Percepción clara y precisa de las reglas entre los miembros.
- Capacidad de adaptación y de reajuste estructural.
- Distribución de roles y estrategias reconocibles para la resolución de conflictos.

A partir del modelo teórico Estructural Sistémico, cuyo principal exponente es Salvador Minuchin, la funcionalidad familiar presupone el concepto de sistema familiar. El modelo de Minuchin se apoya en la Teoría General de Sistemas que se define como la interrelación de los elementos de un todo alrededor de un objetivo “cada elemento tiene una función e interactúan entre ellos” (Soria, 2003, p. 89)

2.2.7. El sistema Familiar

Desde la teoría sistémica es un conjunto organizado, ligado por reglas de comportamiento que están organizadas en determinadas reglas que le permiten su interacción tanto hacia al interior del conjunto como hacia el exterior, esto indica que la familia tiene algunas características (Bazo et al., 2016):

- Está configurado por subsistemas
- Como sistema abierto, autorregulado por su interacción
- Constante interacción con otros sistemas
- La parte y el todo interactúan recíprocamente

Los subsistemas son (Mendoza et al., 2006): conyugal, formado por el padre y la madre; subsistema paterno filial, formado por padres e hijos y subsistema fraternal, conformado por los hermanos.

En cuanto a la Tipología familiar que hace la función de ayudar a diferenciar unas familias de otras (Papalia y Martorell, 2019): la Composición, puede ser nuclear, extensa o compuesta; el Desarrollo de la familia, puede ser tradicional o moderna; la Demografía, puede ser urbana, suburbana o rural; según la integración, puede ser integrada, semiintegrada o desintegrada.

Otra característica que ayuda observar la funcionalidad de una familia es la Jerarquía, como el grado de autoridad que gobierna las relaciones familiares, y que pueden ser: autoritaria, indiferente negligente, indulgente permisiva o recíproca bajo la autoridad. En ese sentido los límites que gobiernan estas jerarquías

serán claros, rígidos o en todo caso sifusos. Finalmente, en cuanto a la comunicación entre los miembros de la Familia podemos calificarlos como directa, enmascarada o sino desplazada.

2.2.8. La homeostasis familiar

Desde un punto de vista sistémico la familia se concibe como “un conjunto organizado e interdependiente de unidades ligadas entre sí por reglas de comportamiento y por funciones dinámicas en constante interacción entre sí y en intercambio permanente con el exterior” (Olson, Portner, y Lavee, 1985, p. 56). De esta definición podemos decir que la familia es una estructura en sí viva, que se mantiene en constante movimiento a partir de los miembros que la integran.

Desde este punto de vista sistémico podemos decir que la familia tiene ciertas características:

- Un sistema que se regula a sí mismo mediante reglas implícitas o explícitas de interacción.
- Un sistema en continua interacción con su medio
- La homeostasis, la capacidad del sistema para mantener el equilibrio
- La morfogénesis, o cambio de estructura en el sistema familiar
- Un sistema estructurado a partir de otros subsistemas

La homeostasis es entendida como el esfuerzo del sistema para mantener el equilibrio que amenaza la estabilidad de su estructura. Podemos considerarla siguiendo a Jackson (2008) que la homeostasis en el sistema familiar sería tomada como la resistencia de sus miembros al cambio. De este modo, un sistema familiar caracterizado como rígido, se correlaciona con miembros que tienden a mantener la estructura en la cual soportan su patología. Según Jackson la homeostasis sería “un sistema de horror activado” (p. 17) que llevaría al sistema familiar hasta el colapso o hacia la perduración del estatus quo.

Sin embargo, toda familia experimenta un saludable impulso hacia su equilibrio interno u homeostasis, por lo que un sistema familiar saludable se va a caracterizar por adaptarse a los cambios, ser flexible, donde la familia pasa por un proceso de transformación de sus reglas con el objetivo de buscar el desarrollo de sus miembros. Por lo que en reacción al cambio la familia va retroalimentándose entre mantener la estructura (homeostasis) y abrirse al cambio. De este modo estos dos circuitos ayudan a mantener la vida saludable en la familia.

2.2.9. La Funcionalidad familiar

Podemos decir que la funcionalidad familiar se logra cuando las familias son “Capaces de crear un entorno que facilite el desarrollo personal de sus miembros, son familias que en general no

sufren crisis ni trastornos psicológicos graves” (Gonzales et al., 2012, p.34)

Otras características de la funcionalidad familiar son los bajos niveles de discrepancia observada del sistema paterno filial sobre la percepción de la vida familiar (Cusinato, 1992). Esta discrepancia o conflictos se vivencian sobre todo cuando los hijos atraviesan la adolescencia.

Olson, Portner, y Lavee (1985) analizan la funcionalidad familiar en tres dimensiones: cohesión, flexibilidad y comunicación:

- **Cohesión:** Se trata de “el grado de unión afectiva entre miembros de la familia” (Bazo, et al., 2016, p. 463) y se traduce en cuatro factores: familia desprendida, revela alejamiento afectivo entre los miembros de la familia, rasgos como independencia total y sobrada autonomía de los miembros, donde pulula la falta de lealtades, compromiso, respeto, desconfianza; familia separada, donde hay moderadas lealtades, indeterminadas muestras de unión emocional, poca interdependencia entre los miembros de la familia; familia unida, hay una preponderancia del nosotros unida a la individualidad, comparten lealtades y los una cierta interdependencia, mientras que simultáneamente hay sesgos de individualidad; familia enredada o amalgamada, fusión de los miembros en un

nostros con pérdida de la individualidad, hay una demanda constante de fidelidad hasta el punto de convivir en total dependencia al tomar decisiones. Según Olson, Portner, y Lavee (1985) las familias separadas y unidas tienden hacia un funcionamiento caracterizado por la capacidad de mantener un equilibrio entre mantenerse independientes y conectados a las necesidades y decisiones familiares. En cambio las familias desprendidas y amalgamas son disfuncionales, pues se mantienen durante mucho tiempo en los extremos.

- Flexibilidad: indica las normas que rigen las costumbres familiares. Familia caótica, donde hay total ausencia de un líder, los roles no son claros y son asumidos de forma excesivamente incierta, lo que conlleva a una marcada indisciplina de sus miembros; familia flexible, donde los roles son compartidos, el liderazgo es claro y en ciertos casos hay una alternancia de roles que se comparten en un ambiente democrático; familia rígida, el liderazgo es obtenido de forma autoritaria, los roles son inflexibles, ausencia de un ambiente democrático y totalmente rígido. Siguiendo a Olson, Portner, y Lavee (1985) los niveles extremos son disfuncionales, estilo familiar caótico y

rígido; mientras que los niveles moderados son modos funcionales, flexible y estructurado.

- Comunicación: es un índice que se correlaciona significativamente con el bienestar dentro de la familia, tanto a nivel de la vinculación, la cohesión como de la adaptabilidad (Arés, 2002). La comunicación familiar facilita su funcionamiento, por ende una comunicación positiva ayuda a que la familia transite por periodos de crisis de una forma más adaptativa, por el contrario, una comunicación negativa resquebraja el sistema siendo el origen de su perdida de funcionalidad. La comunicación negativa se caracteriza por un estilo muy crítico, oposición a compartir información, chantaje emocional, críticas enunciadas de forma destructiva, imposición de reglas.

En consecuencia podemos definir la funcionalidad familiar como la capacidad de la familia para adaptarse al cambio (Minuchin, 1986) Se tiene que pensar a la familia como un sistema activo que interacciona tanto hacia adentro como hacia los sistemas externos. Por lo que el funcionamiento familiar es “el conjunto de atributos que caracterizan a la familia como sistema y que explican las regularidades encontradas en la forma cómo el sistema familiar opera, evalúa o se comporta” (Olson, Portner, y Lavee, 1985, p. 43). De este modo el funcionamiento familiar se obtiene luego de analizar

los patrones de comportamiento de la interacción de la vida familiar que caracteriza al sistema, para lo cual los instrumentos psicométricos nos ayudan a dar un diagnóstico fiable.

2.2.10. Tipología del sistema familiar y sus crisis

- Tipo I: Familias Potenciadoras, son altas en recursos familiares, funcionamiento y comunicación familiar altamente satisfactoria.
- Tipo II y Tipo III: Familias parcialmente potenciadoras, tienen la característica de tener recursos medios, escasa flexibilidad, poca vinculación familiar, la comunicación es integradora (Tipo II) o comunicación por lo general problemática y por ende poco motivadora (Tipo III)
- Tipo IV: Familia Obstructora, nula vinculación, nula flexibilidad y comunicación caótica.

Las crisis familiares son eventos que desafían al sistema familiar. Dos son los tipos de crisis familiares más comunes (Vásquez, 2005):

- Crisis evolutivas o de desarrollo

También llamadas vitales o normativas (Papalia y Martorell, 2019). Son crisis esperadas y señalan el paso de un ciclo vital a otro, van desde la formación de la familia, el matrimonio, la crianza de los hijos, la etapa del nido vacío y el fallecimiento de uno de los esposos. Es usual que la familia experimente cambio cuando los hijos llegan a la etapa de la adolescencia

pues en esta se ponen en juego la flexibilidad y la homeostasis de la familia. Otras pueden ser el matrimonio de los hijos o hijas, la jubilación, la vejez. Por lo tanto, la disfuncionalidad familiar puede aparecer cuando se estancan en un ciclo vital o se lo trata de adelantar.

- Crisis por sucesos inesperados o no normativos

Son crisis inesperadas, eventos que provocan estrés pues los miembros de la familia no se han preparado para enfrentar (Minuchin, 1986). Tenemos la muerte de un miembro, el desarrollo de una enfermedad o dolencia grave ya sea a nivel físico o mental, el embarazo adolescente, los suicidios, la cárcel.

Otras crisis menos frecuentes son (Vásquez, 2005):

- Crisis de cuidado donde un familiar es total o parcialmente dependiente de los otros, como por ejemplo hijos discapacitados, enfermos, madres que cuidan hijos y al mismo tiempo trabajan.
- Crisis en cascada, donde a partir de una crisis estructural, es decir interna del núcleo primario se desencadenan otras crisis bajo el amparo del fantasma de la primera, por ejemplo, infidelidades, consumo de sustancias psicoactivas, violencia familiar, etc.

2.2.11. La dinámica familiar actual

Se denomina familia mixta a la que está integrada por conyugues que previamente han tenido experiencias maritales producto de las cuales tienen hijos que pasan a formar parte del nuevo núcleo familiar, este fenómeno es muy común en la actualidad.

Otro tipo común es la familia monoparental, donde solo conviven un padre o la madre con los hijos, sus causas son múltiples, como señala Vásquez (2005) pueden ser la unión libre de la pareja que propicia una disolución fácil, el abandono, privación de libertad, por lo que se recarga la tutela de los hijos en una sola figura parental. La familia monoparental simple estaría compuesta solo por una de las figuras paternas y los hijos, mientras que la familia monoparental compuesta está formada por uno de los padres, los hijos y otros familiares.

También hay intentos de legalización por parte de la comunidad LGTB de adquirir el derecho de formar una familia. Sin embargo aún están en un proceso de debate social, político y científico.

Esta tipología reproduce sus dinámicas en un ambiente social y económico complejo, caracterizado por un sistema que fomenta la competición y el libre hacer. De este modo la figura de la madre tradicional ha sido desplazada por una figura más compleja en cuanto a su función social y sus derechos civiles.

Los hijos por su lado tienen que lidiar con la ausencia de las figuras paternas usualmente por motivos de trabajo. Esto conlleva a

que asuman hábitos dentro del hogar sin reglas claras. Son usuarios de redes sociales, video juegos, celulares, etc.

Como manifiesta Vásquez (2005) “estamos frente a la radiografía de una sociedad familiar que a la par con los medios de comunicación, el trajin laboral y el escaso tiempo para compartir se ha quedado muda y sin diálogo” (p. 18) por lo que hay encontramos desarmonía en la dinámica familiar, caracterizada por sensaciones de soledad, vacío, confusión de la identidad, inseguridad, falta de metas claras, ausencia de valores y normas.

2.3. Definición de términos básicos

Funcionalidad Familiar: Características que definen el modo de adaptarse de la organización familiar ante los estímulos externos. Por lo tanto es susceptible de ser estudiada a partir de tipologías familiares (Bazo et al., 2016)

Recurso humano: grupo de trabajadores o persona civil que mantiene un vínculo a una institución, organización económica o agente económico, y que por lo tanto pertenece a un sector de la economía. A su vez indica la gestión que la empresa efectúa en el manejo de sus trabajadores.

Satisfacción Laboral: Disposición frente al trabajo, que se caracteriza por sus componentes cognitivos, creencias frente al trabajo, y afectivos los cuales son producto de la rutina laboral. Percepción que tiene el trabajador sobre su experiencia en su centro de trabajo (Boada, 2018)

Sistema familiar: personas con vínculos consanguíneo o no que asumen diversos roles (padre, madre, hermanos, hijos) con modos determinados de vida social y económica aglutinados alrededor de valores compartidos.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la funcionalidad familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre cohesión familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.

Existe relación significativa entre adaptabilidad familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.

2.5. Definición operacional de variables

V.	Def. concep	Def. Operac	Dimensiones	Indicador	Ítems	Índices		Instrum nto
F u n c i o n a l i d a d f a m i l i	Dinámica afectiva caracterizada por los vínculos formados por los miembros de la familia y que tiene como objetivo la adaptabilidad (Olson, Porter, y Lavee, 1985)	Es el resultado obtenido de la escala FACES III de Olson	Cohesión familiar	No relacionada	1,3,5,7,9,11,13,15,17,19	10 -31 no relacionada	Puntuación Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Escala Likert FACES III
				Separada o semirelacionada		32-37 separada		
				Conectada o relacionada		38-43 Conectada		
				Amalgama o aglutinada		44-50 Amalgama		
			Adaptabilidad familiar	Rígida	2,4,6,8,10,12,14,16,18,20	10-19 Rígida		
				Estructurada		20-24 Estructurada		
				Flexible		25-29 Flexible		

ar				Caótica		30-35 Caótica		
Satisfa cció n L ab or al	Permite evaluar la percepción y actitud de los trabajadores, lo que sienten y valoran de los diversos elementos de su trabajo ya sea intrínsecos o extrínsecos (Cantera López, 2004)	Es el resultado obtenido de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	Condicione s Físicas	Condiciones materiales donde se desenvuelve el trabajador	1,13,21,28, 32	Alta satisfacción (168+)	Total acuerdo (1) De acuerdo (2) Indeciso (3) Desacuerdo (4) Total desacuerdo (5)	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
			Beneficios Laborales	Nivel de complacencia con los beneficios económicos	2,7,14,22	Satisfacción parcial (149-167)		
			Políticas administrativas	Grado de satisfacción con las normas laborales	8,15,17,23, 33	Satisfacción Regular (112-148)		
			Relaciones sociales	Grado de complacencia con sus compañeros de trabajo	3,9,16,24	Insatisfacción Parcial (93-111)		
			Desarrollo personal	Satisfacción con el grado de libertad para realizar actividades que beneficien su autodesarrollo	4,10,18,25, 29,34	Insatisfacción baja (0-92)		
			Desarrollo de tareas	Valoración de sus rutinas laborales	5,11,19,26, 30,35			
			Relación con la autoridad	Valoración de la interrelación con su jefe inmediato	6,12,20,27, 31,36			

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Es cuantitativo, pues se busca probar hipótesis, a partir de la medición y análisis estadístico, lo cual permite probar teorías (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006)

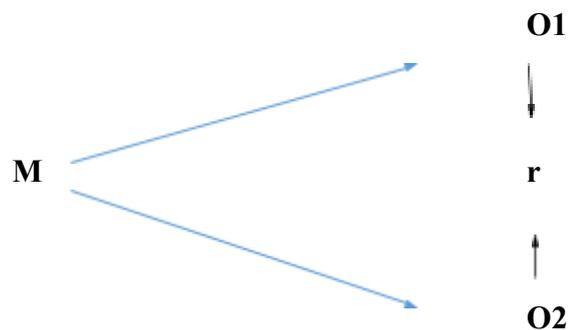
Según Cazau (2006) la investigación es no experimental, pues se observa las variables objetivamente para luego analizarlos.

Es correlacional pues mide datos acerca de las variables en observación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006).

El método es hipotético deductivo, al generar hipótesis por inducción las cuales serán comprobadas por la experiencia (Kerlinger y Howard, 2002)

3.2. Diseño de investigación

No experimental, se realiza sin manipulación de variables y de tipo transversal, según Hernández, Fernández, y Baptista (2006) pues investiga en un momento en el tiempo la relación entre variables de estudio



Donde:

M: Muestra

O1: Variable satisfacción laboral

O2: Variable funcionalidad familiar

r: Correlación

3.3. Población y unidad de análisis

3.3.1. Población

Población finita, conformado por 200 efectivos, de ambos sexos, entre 20 y 45 años de edad, miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.

3.3.2. Muestra

Muestra no probabilística intencional, selección no aleatoria, selecciona a los sujetos de la investigación por el conocimiento que tiene el investigador de los sujetos de estudio (Hernández, Fernández, y Baptista, 2006).

Se ha elegido una muestra de 100 efectivos policiales, de ambos sexos entre 20 y 45 años de edad.

3.3.3. Unidad de análisis

Conformada por uno de los efectivos policiales entre 20 y 45 años, miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.

Criterios de inclusión:

- Efectivos policiales miembros de la comisaría central del frente policial de Cajamarca.
- Efectivos policiales que aceptaron y firmaron el consentimiento informado.

- Efectivos policiales de ambos sexos entre 20 y 45 años de edad.

Criterios de exclusión

- Efectivos policiales que no son miembros de la comisaría central del frente policial de Cajamarca.
- Efectivos policiales que no aceptaron ni firmaron el consentimiento informado.
- Efectivos policiales de ambos sexos menores a 20 y mayores a 45 años de edad.

3.4. Instrumento

3.4.1. Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III

Creada por Olson, Portener y Lavees en 1985. Es una escala tipo Likert con 20 ítems. Su objetivo es medir el funcionamiento familiar. Para ello evalúa dos dimensiones: cohesión y adaptabilidad. Los ítems impares miden cohesión y los pares adaptabilidad, con los resultados se clasifica dentro de los 16 tipos de familia que considera el test. Las respuestas son casi siempre, frecuentemente, algunas veces, pocas veces, casi nunca, y cuyos valores van del 01 al 05.

La dimensión cohesión está conformada por cuatro indicadores: Desligada (rango de 10-31), Separada (rango de 32 - 37), Conectada (rango de 38 - 43) y Amalgama (rango de 44 - 50).

Los indicadores de la dimensión adaptabilidad son: Rígida (rango de 10 -19), estructurada (rango de 20 -24), Flexible (rango de 25 a 29) y Caótica (rango de 30 -35).

La adaptación en Latinoamérica: en México con una población de 270 familias, aceptación 97%, fiabilidad de alfa de Cronbach = 0.70.

En Perú la dimensión cohesión obtuvo un Alfa de Cronbach =0.79 y la dimensión adaptabilidad 0.55.

En Cajamarca, con una muestra de 98 estudiantes entre 18 y 20 años de edad, se obtuvo una fiabilidad de .809

Ficha Técnica	
Nombre	Escala de evaluación de de Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III
Nombre original	Family Adaptability & Cohesion Evaluation Scales
Base teórica	Sistémico Familiar
Autor	Olson, Portener y Lavees (1985)
Aplicación	Individual y colectiva
Ámbito	Familia y pareja
Duración	25 minutos aproximadamente
Estructuración	Percepción real de la Familia Percepción ideal de la Familia Nivel de Satisfacción Familiar
Número de escalas	02
Número de ítems	20 familia real 20 familia ideal
Adaptación en Perú	Vicente Bobadilla Tapia, Carla Caveró Godoy, Luzminda Estela Delgado, Cinthya Vélez Romero, Chiclayo (2004)
Material	Formulario 20 ítems
Consistencia interna	Cohesión $r = .77$ Adaptabilidad $r = .62$ Total $r = .68$
Validez	Correlación entre escalas: cohesión – adaptabilidad $r = .03$ Muy Buena

3.4.2. Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC

Fue elaborado por Palma en 2005. Es una escala tipo Likert, cuyo objetivo es medir el nivel de satisfacción de un trabajador con respecto a su condición laboral. Es una encuesta ampliamente utilizada en el área de recursos humanos. Esta escala de valoración consta de 36 preguntas, en siete dimensiones:

- Condiciones físicas y/o materiales, 1,13,21,28,32
- Beneficios Laborales y remunerativos, ítems 2,7,14,22
- Políticas administrativas, ítems 8,15,17,23,33
- Relaciones sociales, ítems 3,9,16,24
- Desarrollo personal, ítems 4,10,18,25,29,34
- Desempeño de tareas, ítems 5,11,19,26,30,35
- Relación de la autoridad, ítems 6,12,20,27,31,36

Las puntuaciones van del 1 al 5, son: 1) Total acuerdo, 2) De acuerdo, 3) Indeciso, 4) En desacuerdo y 5) Total desacuerdo

En Cajamarca se llevó a cabo la confiabilidad mediante prueba piloto, el Alfa de Cronbach arrojando $\alpha = .780$, nivel alto de confiabilidad.

En cuanto a la validación, se realizó por criterio de jueces.

Ficha Técnica	
Nombre	Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)
Nombre original	Family Adaptability & Cohesion Evaluation Scales
Autor	Sonia Palma Carrillo (2005)
Procedencia	Perú
Aplicación	Individual y colectiva
Ámbito	Trabajadores cuya relación laboral es de dependencia
Duración	15 minutos aproximadamente, 5 minutos para el formato computarizado

Significación	Factor de Satisfacción Laboral.
Uso	Ámbito Organizacional
Muestra de tipificación	1058 trabajadores en Lima Metropolitana cuya relación laboral está caracterizada por dependencia
Baremos	Baremos percentilares generales para muestra total, sexo y grupo ocupacional. Puntuaciones “T” por factores
Adaptación en Perú	Vicente Bobadilla Tapia, Carla Caveró Godoy, Luzminda Estela Delgado, Cinthya Vélez Romero, Chiclayo (2004)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach .84
Validez	Método Spearman Brown. Significación de tarea .750 Condiciones de trabajo .799 Reconocimiento personal y/o social .538 Beneficios económicos .543

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para la presente investigación se definieron las variables a trabajar: funcionalidad familiar y satisfacción laboral, ya que, de acuerdo a los antecedentes habría indicios de correlación. El lugar de aplicación de la investigación, por su pertinencia y acceso, se escogió a la Comisaría Policial Central de la Región Cajamarca.

A continuación se solicitará el permiso de la autoridad pertinente mediante una solicitud, explicándole las características de la investigación, la importancia de los resultados para la institución y la duración de su aplicación. Tras el permiso se espera aplicar un consentimiento informado y una inducción al personal policial, explicándoles las características como el anonimato, la discreción, etc. que están considerados dentro de la muestra de estudio.

Finalmente se aplicarán ambas encuestas: la Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC) y la Escala de evaluación de de Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III.

3.6. Técnica de análisis de datos

Técnicas psicométricas y el escalamiento tipo Likert que “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios, ante los cuales se pide la reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala” (Hérrnandez, Fernández, y Baptista, 2006, p. 341) y ante los cuales el examinado manifiesta algún tipo de reacción.

Para el análisis, en primer lugar, se creará una hoja de cálculo que sirva como base de datos utilizando para ello el programa de cálculo Excel, en segundo lugar, para el análisis de esta información se utilizará el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 25.0

3.7. Consideraciones éticas

Para la presente investigación se usara el principio de Beneficiencia cuyo objetivo es buscar el bien con una práctica competente de la profesión.

De acuerdo al código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2018) se aplicará el capítulo III - De Investigación, en particular el artículo 24° donde se cuida de la dignidad de todas las personas.

El Capítulo VIII – De los instrumentos de investigación, en particular los artículos 45° validez y estandarización de los instrumentos, artículo 47° uso netamente científico de los instrumentos psicométricos, artículo 49° obligación de explicitar el propósito del instrumento, artículo 50° comunicar

los resultados de las pruebas a la persona indicada. (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados

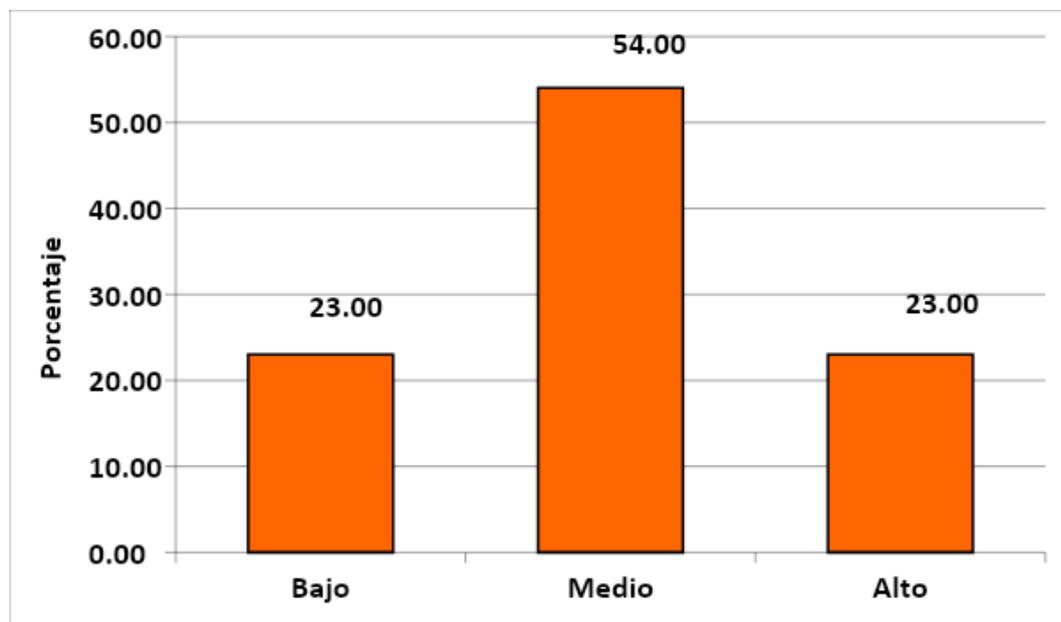
En la Tabla 1 y Figura 1 se observa el nivel de Funcionamiento Familiar de los miembros de la Policía Nacional, Región Cajamarca, hallándose un 54% su nivel es Medio, el 23% su nivel es Bajo y el 23% nivel Alto de Funcionalidad Familiar.

Tabla 1.
Nivel de Funcionamiento Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Funcionamiento Familiar	fi	hi%
Bajo	23	23.00
Medio	54	54.00
Alto	23	23.00
Total	100	100.00

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 1
Porcentajes Funcionalidad Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021



En la Tabla 2 y Figura 2 se observa el nivel de Funcionamiento Familiar Dimensión Cohesión de los miembros de la Policía Nacional,

Región Cajamarca, hallándose que un 68% es Conectada, el 26% es Separada, el 6.0 % es Amalgama y el 0.00% es Desligada.

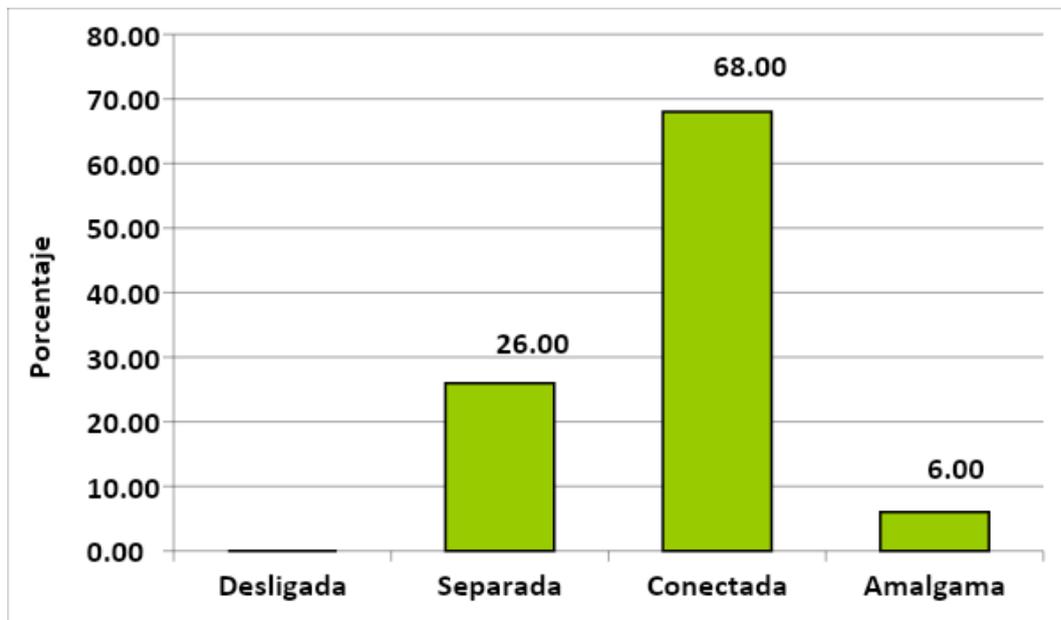
Tabla 2

Nivel de Dimensión Cohesión Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Funcionamiento Familiar (Dimensión Cohesión)	fi	hi%
Desligada	0	0.00
Separada	26	26.00
Conectada	68	68.00
Amalgama	6	6.00
Total	100	100.00

Figura 2

Porcentajes Dimensión Cohesión Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021



En la Tabla 3 y Figura 3 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2022 según Nivel de Funcionamiento Familiar (Dimensión Adaptabilidad Familiar), que el 62.00% es Estructurada, el 30.00% es Flexible, el 5.00% es Rígida y el 3.00% es Caótica.

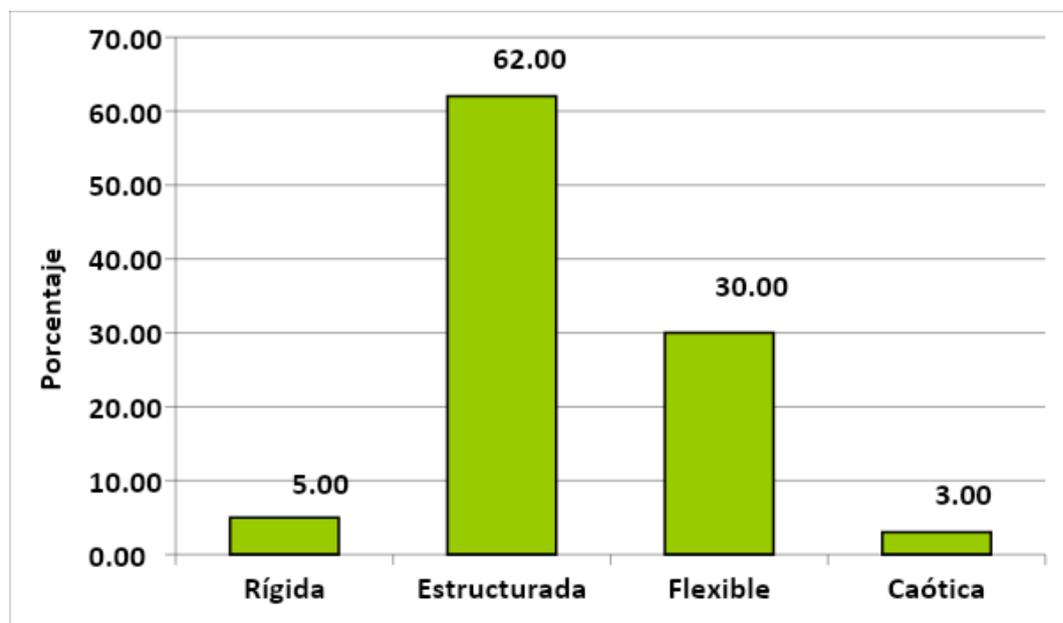
Tabla 3

Nivel de Dimensión Adaptabilidad Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Funcionamiento Familiar	fi	hi%
(Dimensión Adaptabilidad Familiar)		
Rígida	5	5.00
Estructurada	62	62.00
Flexible	30	30.00
Caótica	3	3.00
Total	100	100.00

Figura 3

Porcentajes Dimensión Adaptabilidad Familiar de personal policial, Cajamarca, 2021



En la Tabla 4 y Figura 4 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021 según Nivel de Satisfacción Laboral el 60.00% su nivel es Regular, el 22.00% su nivel es Malo y solo el 18.00% su nivel es Bueno.

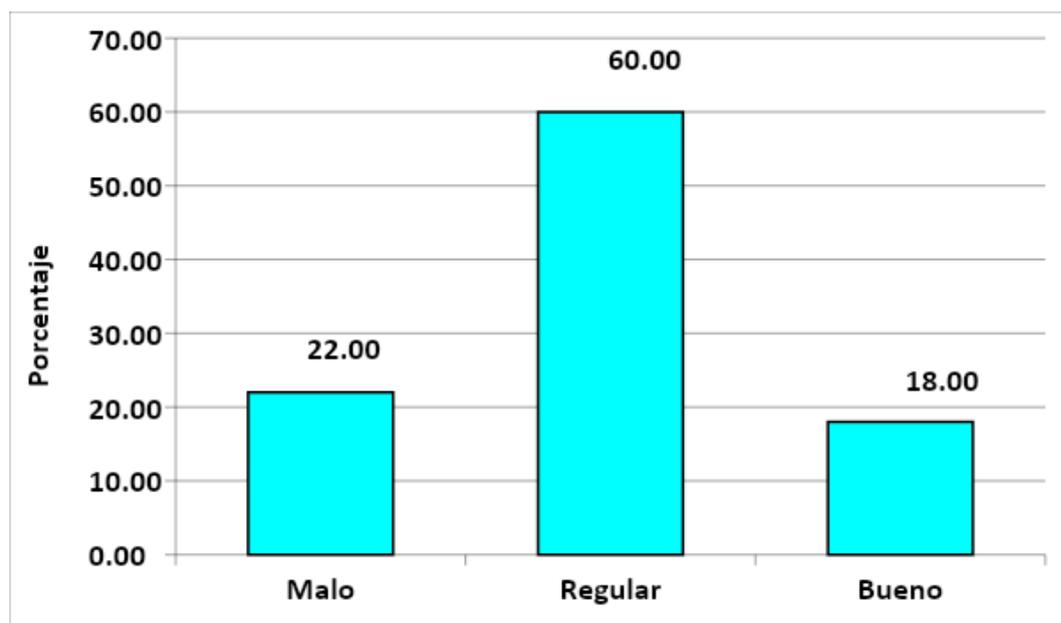
Tabla 4

Nivel de Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
Malo	22	22.00
Regular	60	60.00
Bueno	18	18.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 4

Porcentajes Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021



En la Tabla 5 y Figura 5 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensiones Físicas y/o materiales) el 49.00% su nivel es Regular, el 34.00% su nivel es Malo y solo el 17.00% su nivel es Bueno.

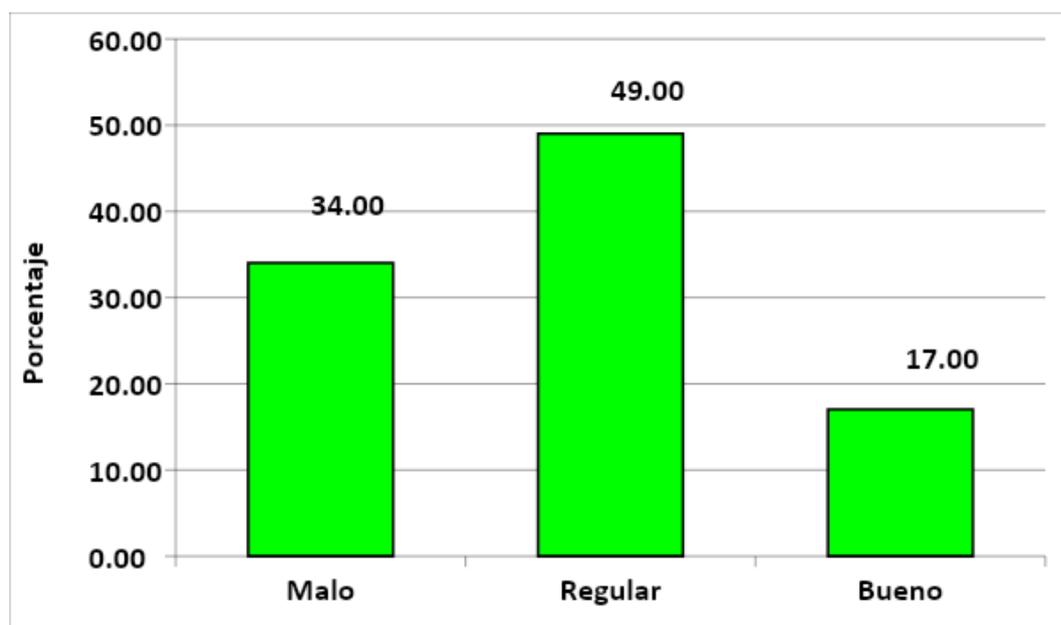
Tabla 5

Distribución Dimensión Condiciones Físicas de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Físicas y/o materiales)		
Malo	34	34.00
Regular	49	49.00
Bueno	17	17.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 5

Porcentaje Dimensión Condiciones Físicas de personal policial, Cajamarca, 2021



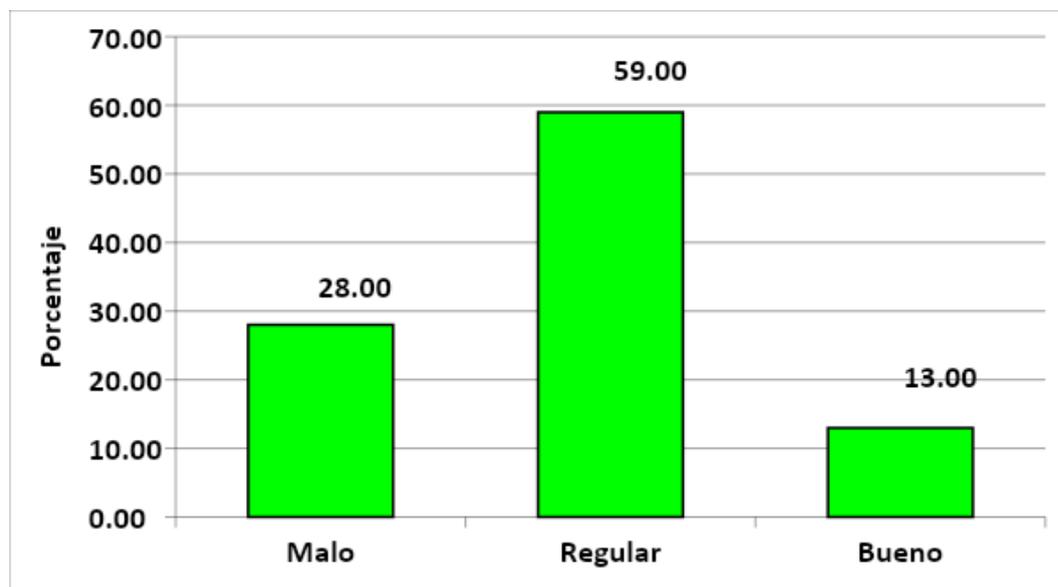
En la Tabla 6 y Figura 6 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensiones Beneficios laborales remunerativos) el 59.00% su nivel es Regular, el 28.00% su nivel es Malo y solo el 13.00% su nivel es Bueno.

Tabla 6
Nivel de Dimensión Beneficios laborales de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Beneficios laborales remunerativos)		
Malo	28	28.00
Regular	59	59.00
Bueno	13	13.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 6

Porcentajes Dimensión Beneficios laborales de personal policial, Cajamarca, 2021



En la Tabla 7 y Figura 7 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensiones Políticas administrativas) el 48.00% su nivel es Regular, el 34.00% su nivel es Malo y solo el 18.00% su nivel es Bueno.

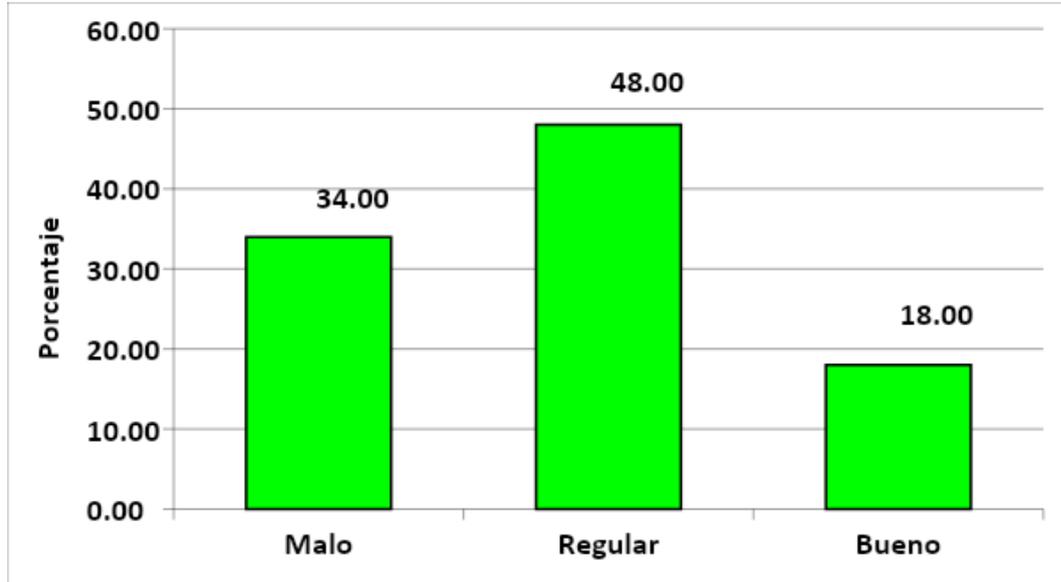
Tabla 7

Nivel de Políticas Administrativas de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Políticas administrativas)		
Malo	34	34.00
Regular	48	48.00
Bueno	18	18.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 7

Porcentajes Dimensión Administrativa de personal policial, Cajamarca, 2021



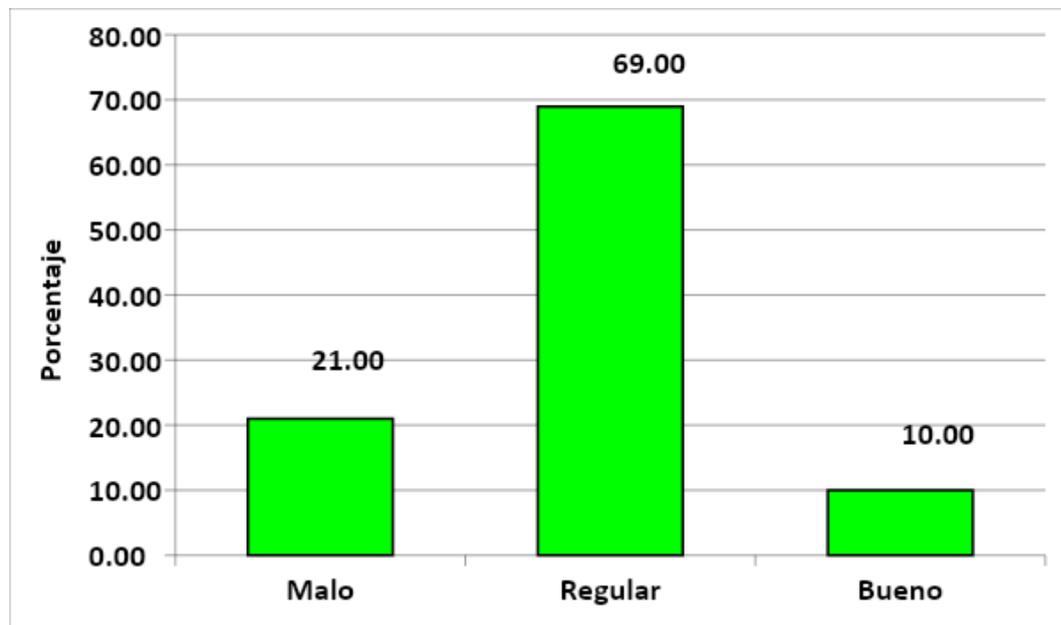
En la Tabla 8 y Figura 8 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021, según Nivel de la Dimensión Relaciones sociales, el 62% su nivel es Bueno, el 29% su nivel es Regular y solo el 9% su nivel es Malo.

Tabla 8

Nivel de Relaciones Sociales de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Relaciones sociales)		
Malo	21	21.00
Regular	69	69.00
Bueno	10	10.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 8
Porcentajes Dimensión Relaciones Sociales de personal policial, Cajamarca, 2021

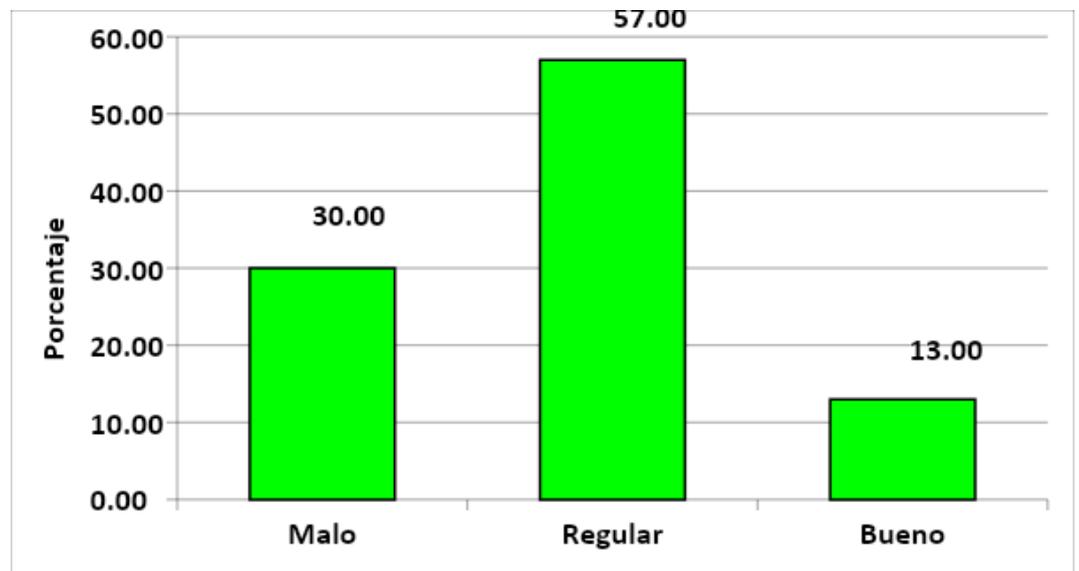


En la Tabla 9 y Figura 9 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensiones Desarrollo personal) el 57.00% su nivel es Regular, el 30.00% su nivel es Malo y solo el 13.00% su nivel es Bueno

Tabla 9
Nivel Dimensión Desarrollo Personal de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Desarrollo personal)		
Malo	30	30.00
Regular	57	57.00
Bueno	13	13.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 9
Porcentajes Dimensión Desarrollo Personal de personal policial, Cajamarca, 2021



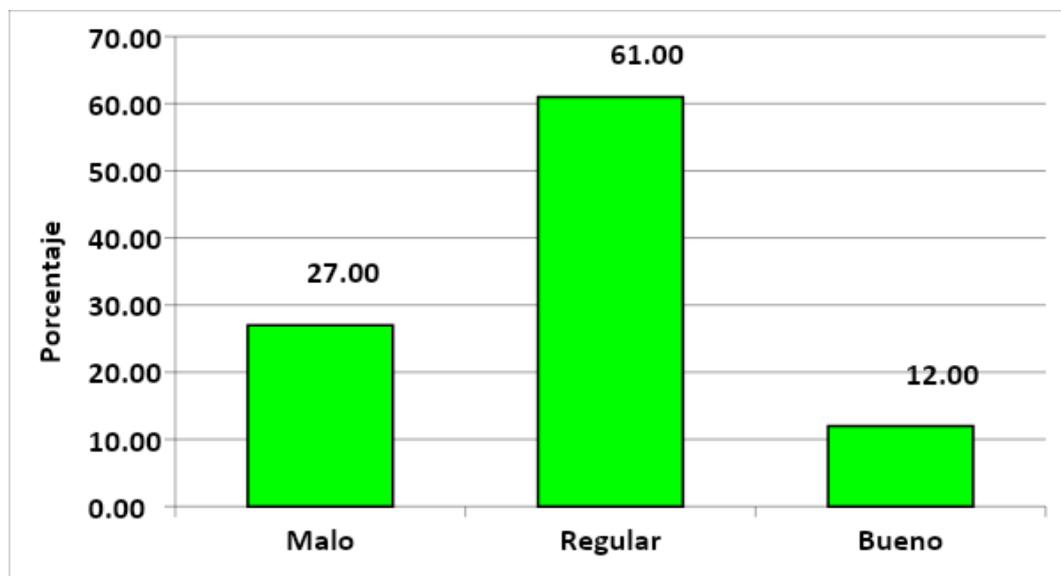
En la Tabla y Figura 10 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2022 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensiones Desarrollo de tareas) el 61.00% su nivel es Regular, el 27.00% su nivel es Malo y solo el 12.00% su nivel es Bueno

Tabla 10
Nivel Dimensión Desarrollo de tareas de personal policial, Cajamarca 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Desarrollo de tareas)		
Malo	27	27.00
Regular	61	61.00
Bueno	12	12.00
	10	
Total	0	100.00

Figura 10

Porcentajes Dimensión Desarrollo de Tareas de personal policial, Cajamarca, 2021



En la Tabla 11 y Figura 11 se observa de los miembros de la Policía Nacional, Cajamarca 2021 según Nivel de Satisfacción Laboral (Dimensiones Relaciones de autoridad) el 60.00% su nivel es Regular, el 21.00% su nivel es Bueno y solo el 19.00% su nivel es Malo.

Tabla 11

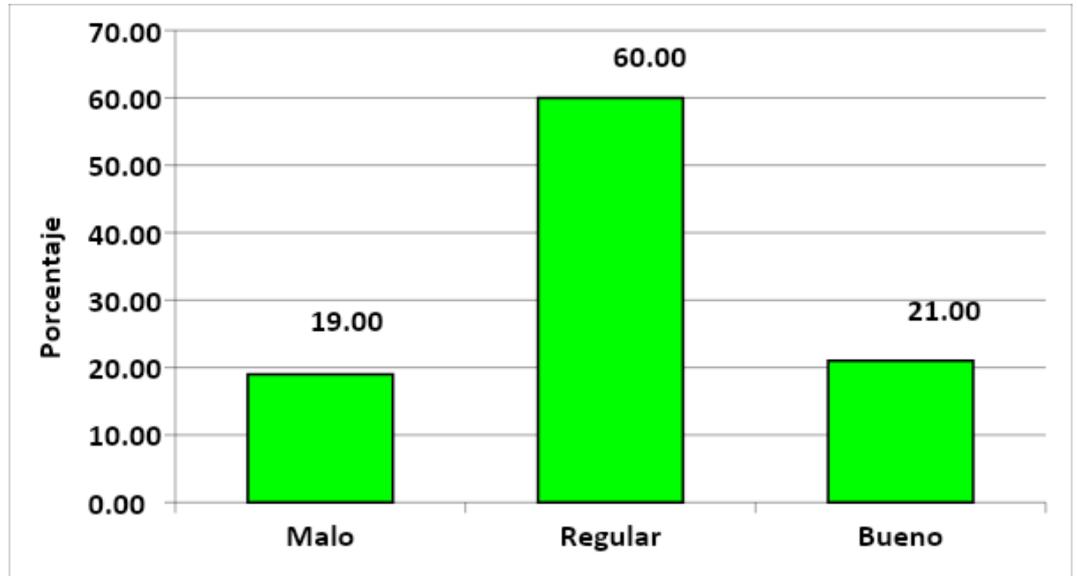
Distribución Dimensión Relaciones de autoridad de personal policial, Cajamarca, 2021

Nivel de Satisfacción Laboral	fi	hi%
(Dimensiones Relaciones de autoridad)		
Malo	19	19.00
Regular	60	60.00
Bueno	21	21.00
	10	
Total	0	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Figura 11

Porcentajes Dimensiones Relaciones de autoridad de personal policial, Cajamarca, 2021



4.2. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis Nula: No existe relación directa entre la Funcionalidad Familiar y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Hipótesis alternativa: Existe relación directa entre la funcionalidad familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de Studente

Tabla 12

Funcionalidad Familiar y Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021

Correlaciones			Funcionalidad familiar	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Funcionalidad Familiar	Coeficiente de correlación	1,000	,998**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,998**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: en la Tabla 12. Se observa que el Sig. = ,000 y siendo el valor menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto existe relación significativa entre Funcionalidad Familiar y Satisfacción Laboral en miembros de la Policía Nacional, Cajamarca, durante el año 2021, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5% con un $p=0.000$.

El coeficiente de Correlación es de ,998** lo que indica que el tipo de correlación es positiva y fuerte entre las variables de investigación.

4.3. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis Nula: No existe relación directa entre la dimensión Cohesión y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Hipótesis alternativa: Existe relación directa entre la dimensión Cohesión y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de studente

Tabla 13
Cohesión Familiar y Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021

Correlaciones			Funcionalidad familiar (D1)	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Funcionalidad Familiar (D1)	Coeficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: En la Tabla 13. Se observa que el Sig. = ,000 y siendo el valor menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto existe relación significativa entre la Dimensión Cohesión Familiar y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, Cajamarca, durante el año 2021, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5% con un $p=0.000$.

El coeficiente de Correlación es de ,914** lo que indica que el tipo de correlación es positiva y fuerte entre las variables de investigación.

Hipótesis Nula: No existe relación directa entre la dimensión Adaptabilidad Familiar y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Hipótesis alternativa: Existe relación directa entre la dimensión Adaptabilidad Familiar y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: T de studente

Tabla 14

Adaptabilidad Familiar y Satisfacción Laboral de personal policial, Cajamarca, 2021

			Correlaciones	
			Funcionalidad familiar (D2)	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Funcionalidad Familiar (D2)	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: En la Tabla 14 se observa que el Sig. = ,000 y siendo el valor menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto existe relación significativa entre la Dimensión Adaptabilidad Familiar y Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, Cajamarca, durante el año 2021, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5% con un $p=0.000$.

El coeficiente de Correlación es de ,917** lo que indica que el tipo de correlación es positiva y fuerte entre las variables de investigación.

4.4. Discusión de resultados

A partir de los resultados obtenidos se analizará los objetivos planteados en la presente investigación.

En cuanto al primer objetivo, determinar los niveles de Funcionalidad Familiar, según la Tabla 1., se halló que es Media (54.00%) y Alta (23.00%). Estos resultados coinciden con los hallados por Aldana (2014) quien encontró un grupo de enfermeras con mayor funcionalidad 60% y Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011) los cuales coinciden en que la Funcionalidad familiar es producto del cumplimiento de objetivos y la satisfacción de necesidades básicas como: satisfacción de las necesidades afectivas, la estabilidad económica, etc. Haciendo hincapié en aspectos clínicos Bazo, et al. (2016) indica que son consustanciales a los niveles altos en funcionalidad familiar la comunicación directa y el establecimiento de límites claros. Por otro lado, la Dimensión Cohesión, según la Tabla 2., muestra que el 33.00% es conectada, el 29.00% es separada, el 21.00% es desligada y el 17.00% es amalgama; lo cual quiere decir que hay una predominancia de familias conectadas y separadas, de acuerdo Olson, Portner y Lavee (1985) quiere decir que su funcionamiento está caracterizado por una búsqueda del equilibrio entre mantener la independencia de sus miembros y una tendencia hacia la conexión de necesidades que involucren la participación de la mayoría de los miembros de la familia. Estos resultados se condicen con lo hallado

por Ortega (2015), Otero y Flores (2016), estos últimos realizaron una investigación conformada por 559 personas mayores de 21 años y hallaron que las familias son funcionales debido a que más de la mitad (73%) son conectadas y separadas. Ahora, en cuanto a la dimensión Adaptabilidad Familiar, según la Tabla 2., el 39.00% es Flexible, el 35.00% es Estructurada, el 14.00% es Rígida y el 12.00% es Caótica. Lo cual quiere decir que la muestra está caracterizada por familias Flexibles y Estructuradas, siguiendo a Arés (2002) y Cusinato (1992) los niveles moderados serían funcionales, debido a esto, podemos decir que las familias se caracterizan por tener normas y roles claros, se puede decir que el liderazgo es claro entre los miembros de la familia pero que al mismo tiempo al haber una alternancia de roles se espera que haya tolerancia, dentro de un ambiente democrático y que buscan sus rigideces cuando se mantiene la homeostasis. De la misma opinión son Olson, Portner, y Lavee (1985)

En cuanto al segundo objetivo, determinar los niveles de satisfacción laboral, según la Tabla 4., el 60.00% es Regular, el 18.00% es Bueno y el 22.00% es Malo. Estos resultados son semejantes a los hallados por Arias, Rivera, y Cevallos (2018) en una muestra de 274 trabajadores halló que los niveles altos de Satisfacción Laboral permiten hacer un diagnóstico psicométrico de los trabajadores, por lo que, podemos decir, que la muestra se caracteriza por tener una satisfacción laboral buena. Martínez (2017) manifiesta que, los índices altos en Satisfacción Laboral permiten predecir una tendencia a la evaluación

positiva de su desempeño lo que conlleva una disponibilidad laboral con sentido de esfuerzo, realización incoada por una estabilidad económica. En cuanto a las dimensiones de la variable Estabilidad Laboral, destacan, la Dimensión Desarrollo Personal, según la Tabla 9., el 83.00% manifiesta que son buenas. Según Gibson (Hannoun, 2011) la satisfacción Laboral es más que un indicador de motivación, es la predisposición que ha encontrado el trabajador para desempeñar sus funciones, de este modo sería en Desarrollo Personal donde encuentra mayor sentido de involucramiento con su actividad laboral. Según Boada (2018) y Palma (2004) sería la Autorrealización esta dimensión de Desarrollo Personal, donde el trabajador percibe que encuentra nuevas oportunidades económicas, profesionales, con el fin de seguir desarrollándose. El aspecto de la autorrealización o Desarrollo Personal se puede correlacionar con la dimensión Beneficios Laborales Remunerativos, según la Tabla 6., el 63% manifiesta que es regular. Según lo hallado por Aldana (2014), Jiménez, Mendiburo, y Olmedo (2011) y Tirado (2016) hay evidencia de correlación directa y significativa entre la Dimensión Desarrollo Personal y Beneficios Laborales Remunerativos.

En cuanto al objetivo general, correlacionar las dimensiones de Funcionalidad Familiar con los niveles de Satisfacción Laboral para hallar la relación entre estas variables, podemos decir que, según la Tabla 12, se observa un Sig.= ,000 menor a 0,05 y un coeficiente de Correlación de ,998**, que indica correlación directa y fuerte. Estos resultados se condicen con lo hallado por Jiménez, Mendiburo, y Olmedo, en una

muestra de 128 trabajadores y el tipo de diseño correlacional, se concluyó que las variables se encuentran relacionadas ($r=0,470$; $p=0,001$) es decir a mayor bienestar familiar mejor satisfacción laboral. Para Ortega (2015) en una muestra de 445 docentes, halló que la dimensión afecto correlaciona significativamente las dimensiones trabajo - familia. Para Zeballos y Quispe, de una muestra de 228 trabajadores, con un tipo de Diseño no experimental, correlacional concluyó que existe una correlación significativa, y que los factores como Edad y Género no evidencian diferencias significativas. Del mismo modo las investigaciones de Bazán Jara y Cerna Gálvez (2019), Hernández, Urteaga y Iparraguirre (2020), Tirado (2016) y Jaimes (2019), por lo que se puede decir que lo anterior es muy importante por cuanto explica que el Desempeño Laboral tiene una influencia marcada en las relaciones que se establecen entre los miembros de la familia. Por ejemplo, el síndrome del agotamiento emocional (Aldana Díaz, 2014) producido por las presiones que se tienen tanto en el rol laboral y en el rol familiar. Las investigaciones mencionadas dan luces sobre esta correlación, coincidiendo en remarcar la importancia que tiene para los resultados laborales que las tipologías familiares sean Cohesionadas y Flexibles (Cusinato, 1992), al mismo tiempo que una buena estabilidad económica tiene una influencia benéfica en la satisfacción de las necesidades básicas de la familia (OIT, 2020) lo que permite ver a los líderes de la familia como soportes y generadores de límites (Papalia y Martorell, 2019). Por lo tanto, Existe relación directa entre la funcionalidad familiar

(Dimensión Cohesión; Adaptabilidad Familiar) y la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021, mediante la prueba estadística T de Student a un nivel de significancia del 5%.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Sí existe correlación directa, significativa y fuerte ($r_s = ,998^{**}$, $p < 0,05$) entre los niveles de Funcionalidad Familiar y los niveles de Satisfacción Laboral por lo que la Funcionalidad Familiar es un factor asociado a la Satisfacción Laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.
- El nivel de Funcionalidad familiar es Medio (54.00%) y Alto (23.00%). En la dimensión Cohesión el 68.00% es conectada y 26.00% es separada. Mientras que en la dimensión Adaptabilidad 62.00% es Estructurada y el 30.00% es Flexible. El nivel de Satisfacción Laboral es Regular (60.00%) y Bueno (18%) y Malo (22.00%)
- La correlaciones entre los niveles de Cohesión Familiar son significativas, positivas y fuertes con la Satisfacción Laboral ($r_s = ,914^{**}$, $p < 0,05$); la dimensión Adaptabilidad familiar se correlaciona de forma directa y significativa con la Satisfacción Laboral ($r_s = ,917^{**}$, $p < 0,05$) de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021

5.2.Sugerencias

- Se recomienda a los profesionales de la salud mental hacer uso de los resultados de la investigación en cuanto a la relación entre las variables Satisfacción Laboral y Funcionalidad Familiar para contrastarlas con futuras investigaciones abriendo otras líneas de investigación o profundizando en las mismas.
- Dados los resultados de la investigación se propone a los directivos de la Institución Policial promover el diseño y la implementación de programas para la salud mental concerniente a la Funcionalidad Familiar, ya que de acuerdo a los resultados algunas de las dimensiones necesitan de intervención.
- Fortalecer la labor profesional de los efectivos policiales mediante capacitación y asistencia en la formación continua, que sirva para motivar su desarrollo personal, haciendo convenios con distintas entidades que sirvan a la vez como estímulos.
- Se recomienda al departamento de Recursos humanos de la institución recoger la información en procura de optimizar sus procesos de gestión de sus recursos humanos orientados a factores que contribuyan con mejora de la Funcionalidad familiar de su personal que tendría efectos positivos en los niveles de Satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aldana Díaz, G. (2014). *Satisfacción Laboral y funcionalidad familiar en mujeres adscritas al turno matutino de la UMF 75*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de México], Toluca. doi:<http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/14552/1/412007.pdf>
- Arés, P. (2002). *Psicología de la familia: una aproximación a su estudio*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Arias Gallegos, W., Rivera Calcina, R., & Ceballos Canaza, K. (2018). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Familiar de Wilson y Olson en una muestra de trabajadores de Arequipa. *Ciencia y Trabajo*(61), 56-60. doi:<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n61/0718-2449-cyt-20-61-00056.pdf>
- Bazán Jara, S., & Cerna Gálvez, M. N. (2019). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo], Cajamarca.
- Bazo Alvarez, J. C., Bazo Alvarez, O. A., Aguila, J., Peralta, F., & Mormontoy, W. (2016). Propiedades psicométricas de la escala de funcionalidad familiar FACES-III: un estudio en adolescentes peruanos. *Peru Med Exp Salud Publica*. doi:<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2016.v33n3/462-470/es/>
- Blum, M., & Naylar, J. (1976). *Psicología Industrial*. Editorial Trillas.
- Boada, N. (2018). *Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. doi:http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Caceres, F., Medina, H., & Manrique, J. (2017). *Funcionamiento Familiar y Distorsiones Cognitivas en Suboficiales de la Policía Nacional del Perú*. Lima.
- Cantera López, F. J. (2004). NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Ciccus.

- Cetina, T., Aguilar, C., & Issac, O. (2011). Satisfacción Laboral: una propuesta para su medición. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 1(1), 41-53. doi:file:///C:/Users/USER/Downloads/6-1-9-1-10-20170724.pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*. Lima.
- Cusinato, M. (1992). *Psicología de las relaciones familiares*. Barcelona: Herder.
- García Mendez, M., Rivera Aragón, S., Reyes Lagunes, I., & Díaz Loving, R. (2006). Construcción de una escala de funcionamiento familiar. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 2(22), 91-110. doi:https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645449006.pdf
- GESTIÓN. (Abril de 2014). *GESTIÓN*. doi:https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/?ref=gesr
- Gonzales, F., Gimeno, A., Meléndez, J., & Córdoba, A. (2012). La percepción de la funcionalidad familiar. Confirmación de su estructura bifactorial. *Escritos de Psicología*, 34-39.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Cuyo]. doi:https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajo_deinvestigacion.pdf
- Hernández Urteaga, J. J., & Iparraguirre Ferro, G. M. (2020). *Funcionalidad Familiar en un grupo de adolescentes de una Institución Educativa del Distrito de Baños del Inca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo], Cajamarca.
- Hérrnandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Indeed. (Junio de 2016). "indeed" hiring lab. doi:http://blog.indeed.com/hiring-lab/indeed-job-happiness-index-2016/
- Info Capital Humano. (Abril de 2016). *Info Capital Humano*. doi:http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/

- Jackson, D. D. (2008). La homeostasis familiar y el médico. *CIC. Cuadernos de información y Comunicación*, 15-20.
- Jaimes, M. (2019). *Satisfacción Familiar y Afrontamiento al estrés en estudiantes de psicología de una Universidad Privada de Cajamarca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Martín de Porres]. doi:http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4984/CUENC_A_TL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A. (2010). *La dinámica familiar como factor desencadenante de problemas de adaptación en el ambiente escolar*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos].
- Jiménez, A., Mendiburo, N., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 1(23), 317-329. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/799/79922588011.pdf>
- Kerlinger, F., & Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento*. Ciudad de Mexico: McGraw Hill.
- Lacayo, J. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros divesos en Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. doi:<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Lacayo-Jose.pdf>
- Martínez Concha, A. (2017). *Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de transporte Rey Latino. Arequipa, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. doi:<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10347>
- Mendoza, L., Soler, E., Sainz, L., Gil, I., & Pérez, C. (2006). Análisis de la Dinámica y Funcionalidad Familiar en Atención Primaria. *Archivos en Medicina Familiar*, 27-32.
- Minuchin, S. e. (1986). *Familia y terapia familiar*. Ediciones Gedisa.
- Moquillaza, R. (2015). *Influencia de la gestión de la dirección ejecutiva de la Sanidad de la Policía Nacional en la satisfacción laboral de su personal. Lima 2015*. Lima.

- Moreno, J., & Chauta, L. (2011). Funcionalidad familiar, conductas externalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la ciudad de Bogotá. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 155-166. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225770006.pdf>
- Muñante, V. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP - Ate, 2017*. Lima.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de psicología.
- OIT. (2020). *Panrama Laboral 2020. América Latina y el Caribe*. doi:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Oliveras, F. E. (11 de Junio de 2016). *Grupo P&A*. Recuperado el 02 de Junio de 2020, de <https://blog.grupo-pya.com/cuales-son-los-paises-con-mayor-satisfaccion-laboral/#:~:text=Ranking%20a%20nivel%20global,de%20naciones%20con%20empleados%20felices>.
- Olson, D., Portner, J., & Lavee, Y. (1985). Manual de la Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar. FACES III Manual.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y modelos de la OMS*. Suiza: OMS. doi:https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Universidad de Nottingham.
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *Estado de Salud de la Población*. EE.UU. doi:https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=violencia-parte-i&lang=es
- Organización Panamericana de la Salud. (2017). *La salud mental en la Región de las Américas*. EE.UU. doi:https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=la-salud-mental-en-la-region-de-las-americas&lang=es

- Ortega, M. (2015). *Satisfacción laboral y la relación trabajo familia*. Universidad Casa Grande, Facultad de ecología, educación y desarrollo.
- Otero Rejón, M., & Flores Galaz, M. (agosto de 2016). Funcionamiento familiar como predictor de la satisfacción marital en hombres y mujeres. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 141-152. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181004.pdf>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*.
- Palomino, P., Nakamura, C., & Mathews, I. (2009). Funcionamiento familiar según el modelo circunplejo de Olson en adolescentes. *Revista Enfermería Herediana*, 2(2), 80-85. Recuperado el 03 de Junio de 2020, de <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2009/febrero/Olson.pdf>
- Papalia, D. E., & Martorell, G. (2019). *Desarrollo Humano*. México: McGrawHill.
- Puga, C. (2002). *Hacia la sociología*. México: Editorial Mac Hill.
- Quispe, O., & Santa María, R. (2017). *Clima social familiar y satisfacción laboral en docentes de primaria de la Ugel Tayacaja – Huancavelica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú], Huancavelica. doi:<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4441/Oyola%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera Motato, A. (2021). *Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima, Perú*. [Tesis de Posgrado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón].
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- SANCHEZ, S., FUENTES, F., & ARTACHO, C. (2008). Rankings Internacionales de Satisfacción Laboral. *Capital Humano*(219), 60. doi:https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Soria, R. (septiembre de 2003). Tratamiento sistémico en problemas familiares: análisis de caso. *Revista electrónica de Psicología Izcatala*, 13(3).

- Tirado, V. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar EIRL de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
- UNICEF. (2020). *El impacto del COVID-19 en la salud mental de adolescentes y jóvenes*.
- Vasquez Fernandez, D. (2021). *Influencia del nivel de satisfacción marital en la funcionalidad familiar*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Vásquez, C. (2005). La nuevas tipologías familiares y los malestares interrelacionales que se siscitan en ellas. *Revista Virtual Católica del Norte*.
- Vasquez, J. (2018). *Satisfacción y estrés laboral en policías de la dirección de investigación criminal de Lima*. Lima.
- Zeballos, I., & Quispe, J. (2014). *Satisfacción Laboral y Familiar en una empresa prestadora de servicios*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María].
doi:https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_72d08e4a3720e8615c2ce76d653976c0

ANEXOS

ANEXO A

Solicita autorización para desarrollo de investigación

SEÑOR:

.....

Nos es muy grato dirigirnos al despacho de su digno cargo para hacerle llegar nuestro cálido saludo, acompañado del deseo de abundantes éxitos en la tarea que desempeña.

Soy bachiller de la Universidad Antonio Guillermo Urrelo de la facultad de Psicología, estamos realizando la investigación que lleva por título RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR DE MIEMBROS DE LA POLICIA NACIONAL, CAJAMARCA, 2021, por tal motivo recurrimos a su despacho para solicitarle apoyo permitiéndonos autorización para su aplicación en el centro educativo que usted preside.

Sea propicia la oportunidad para manifestarle nuestro muy sincero agradecimiento y las muestras de nuestra especial consideración y estima.

Atentamente.

Cajamarca, de 20...

Bachiller en Psicología
DNI

ANEXO B

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación que se aplicará a los efectivos policiales

Se me ha explicado que:

- El objetivo de estudio es:
- El procedimiento consiste en responder dos cuestionarios Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III y la Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC
- El tiempo de duración de la participación de los efectivos policiales es de 30 minutos aproximadamente.
- Los efectivos policiales pueden recibir respuestas a cualquier pregunta o aclaración
- Los efectivos policiales son libres de rehusarse a participar en la investigación, sin que ello los perjudique
- Se reservará la información que los efectivos policiales proporcionen. Sin embargo, se me ha informado que los resultados agrupados de manera conjunta serán publicados en una Tesis Universitaria, sin que los nombres se rebelen. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro potencial para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Puedo contactarme con la investigadorapara presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones acepto participar de la investigación.

Cajamarca,de..... del 20...

Firma
Nombre y apellidos:
DNI:

ANEXO C

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

EDAD: _____ **Fecha:** _____ **SEXO:** **M** **F**

NOTA: Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones:

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

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 en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros (as).					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					

16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.Me disgusta mi horario.					
18.Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21.La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22.Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.Mi trabajo me aburre.					
27.La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29.Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.Me gusta el trabajo que realizo.					
31.No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32.Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35.Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO D

ESCALA DE COHESIÓN Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR FACES III

EDAD: _____ **Fecha:** _____ **SEXO:** **M**

F

Escribe en el espacio correspondiente a cada pregunta, la respuesta que elijas según el número indicado. **NUNCA = 1** **CASI NUNCA = 2** **ALGUNAS VECES = 3** **CASI SIEMPRE = 4** **SIEMPRE = 5**

N o	PREGUNTA	RESPUESTA
1	Los miembros de nuestra familia se apoyan entre si	1 2 3 4 5
2	En nuestra familia se toman en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas	1 2 3 4 5
3	Aceptamos las amistades de los demás miembros de la familia	1 2 3 4 5
4	Los hijos pueden opinar en cuanto a su disciplina	1 2 3 4 5
5	Nos gusta convivir solamente con los familiares más cercanos	1 2 3 4 5
6	Cualquier miembro de la familia puede tomar autoridad	1 2 3 4 5
7	Nos sentimos más unidos entre nosotros que con personas que no son de la familia.	1 2 3 4 5
8	La familia cambia el modo de hacer las cosas	1 2 3 4 5
9	Nos gusta pasar el tiempo libre en familia	1 2 3 4 5
10	Padres e hijos se ponen de acuerdo en la relación con los castigos	1 2 3 4 5
11	Nos sentimos muy unidos	1 2 3 4 5
12	En nuestra familia los hijos toman decisiones	1 2 3 4 5
13	Cuando se toma una decisión importante toda la familia está presente	1 2 3 4 5
14	En nuestra familia las reglas cambian	1 2 3 4 5
15	Con facilidad podemos planear actividades en familia	1 2 3 4 5
16	Intercambiamos los que hacemos del hogar entre nosotros.	1 2 3 4 5
17	Consultamos unos con otros para tomar decisiones	1 2 3 4 5
18	En nuestra familia es difícil identificar quiénes tienen la autoridad.	1 2 3 4 5
19	La unión familiar es muy importante	1 2 3 4 5
20	Es difícil decir quién hace las labores del hogar.	1 2 3 4 5

ANEXO E
MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Problema	Problema específico	Objetivo general	Objetivo específico	Hipótesis	Hipótesis específica	Metodología
¿Cuál es la relación entre funcionalidad familiar y satisfacción laboral de miembros de la policía nacional, Cajamarca, durante el año 2021?	<p>¿Qué nivel de funcionalidad familiar tienen los miembros de la policía nacional, Cajamarca, durante el año 2021?</p> <p>¿Qué nivel de satisfacción laboral tienen los miembros de la policía nacional, Cajamarca, durante el año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de funcionalidad familiar y los niveles de satisfacción laboral de miembros de la policía nacional, Cajamarca, durante el año 2021.?</p>	Determinar la relación entre funcionalidad familiar y satisfacción laboral de un grupo de miembros de la Policía Nacional, Cajamarca, durante el año 2021	<p>Determinar los tipos de funcionalidad familiar de un grupo miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021</p> <p>Determinar los niveles de satisfacción laboral en un grupo de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad del funcionamiento familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión cohesión del funcionamiento familiar y satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021</p>	Existe relación directa entre la funcionalidad familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.	Existe relación significativa entre cohesión familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021. Existe relación significativa entre adaptabilidad familiar y la satisfacción laboral de miembros de la Policía Nacional, en Cajamarca, durante el año 2021.	Tipo Correlacional, no experimental Método hipotético deductivo
Variable funcionalidad familiar						
Def. Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	
Dinámica afectiva caracterizada por los vínculos formados por los miembros de la familia y que tiene como objetivo	Es el resultado obtenido de la escala FACES III de Olson	Cohesión familiar	No relacionada	10 -31 no relacionada	Escala Likert FACES III	
			o semirelacionada	32-37 separada		
			o Conectada relacionada	38-43 Conectada		
			o Amalgama aglutinada	44-50 Amalgama		

la adaptabilidad (Olson, Portner, y Lavee, 1985)		Adaptabilidad familiar	Rígida	10-19 Rígida	
			Estructurada	20-24 Estructurada	
			Flexible	25-29 Flexible	
			Caótica	30-35 Caótica	
Variable Satisfacción Laboral					
Def. Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Permite evaluar la percepción y actitud de los trabajadores, lo que sienten y valoran de los diversos elementos de su trabajo ya sea intrínsecos o extrínsecos (Cantera López, 2004)	Es el resultado obtenido de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)	Condiciones Físicas	Condiciones materiales donde se desenvuelve el trabajador	1,13,21,28,32	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
		Beneficios Laborales	Nivel de complacencia con los beneficios económicos	2,7,14,22	
		Políticas administrativas	Grado de satisfacción con las normas laborales	8,15,17,23,33	
		Relaciones sociales	Grado de complacencia con sus compañeros de trabajo	3,9,16,24	
		Desarrollo personal	Satisfacción con el grado de libertad para realizar actividades que beneficien su autodesarrollo	4,10,18,25,29,34	
		Desarrollo de tareas	Valoración de sus rutinas laborales	5,11,19,26,30,35	
		Relación con la autoridad	Valoración de la interrelación con su jefe inmediato	6,12,20,27,31,36	