



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Satisfacción Laboral y Relaciones Intrafamiliares

Trabajo de Titulación previa a la obtención del Título de licenciada de Trabajo Social.

AUTOR:

María José Avila Bravo

TUTOR:

Lcda. Mg. Egda Maribel Campoverde Quijano

Ambato – Ecuador

2023

CERTIFICADO DEL TUTOR

Que la Srta, **MARÍA JOSÉ AVILA BRAVO**, portador del número de cédula 1315671626, habilitada legalmente para obtener el Título de Tercer Nivel: ha concluido exitosamente el Trabajo de Titulación modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN con el tema “SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES”, previo a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social, por lo que en calidad de tutora del Trabajo de Titulación, CERTIFICO de la culminación y autenticidad del mencionado trabajo concluido y de haberle orientado en todo el proceso.

Ambato, julio 12 de 2023

Lcda. Mg. Maribel Campoverde
TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Las opiniones, críticas, comentarios realizados en el presente trabajo de investigación: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES”** le corresponde exclusivamente a mi persona, **María José Avila Bravo**, estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificando que el contenido del trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 12 de julio de 2023



María José Ávila Bravo

C. I. 1315671626

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 12 de julio de 2023



María José Ávila Bravo

C. I. 1315671626

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre “SATISFACCIÓN LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES”, presentado por la Sta. María José Ávila Bravo, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 2023

Por constancia firma

Presidente

Miembro

Miembro

DEDICATORIA

A mi familia por siempre haberme apoyado en cada etapa de mi vida.

A mi novio, Mateo, por su apoyo incondicional desde el inicio de mi carrera, por nunca permitir que me rinda.

María José Ávila Bravo

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la perseverancia y guía durante todo el proceso.

A mí, por no dejarme vencer ante las adversidades y seguir luchando.

A mi familia, mis padres, Galud Bravo y Edwin Avila, por siempre impulsarme y apoyarme en cada uno de mis sueños a lo largo de mi vida.

A mi novio, Mateo, por su apoyo y soporte incondicional.

A la Lic. Maribel Campoverde, tutora del trabajo de investigación, por su paciencia, tiempo y entrega, por siempre motivarme a dar lo mejor de mí durante la elaboración del trabajo.

A mis amigos y docentes que estuvieron presentes en mi desarrollo tanto personal, como profesional.

María José Ávila Bravo

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CERTIFICADO DEL TUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO	15
1.1 Antecedentes Investigativos	15
1.1.1 Problema científico	18
1.1.2 Pregunta de investigación	19
1.1.3 Delimitación del objeto de investigación.....	19
1.1.4 Investigaciones previas	20
1.1.5 Desarrollo teórico.....	28
Objetivos.....	45
1.2.1 Objetivo general:.....	45
1.2.2 Objetivos específicos	45
1.3 Hipótesis	45
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.	46
2.1 Materiales	46
2.2 Métodos	47
2.3 Enfoque.....	49
2.4 Nivel	49
2.5 Población	50
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51

3.1	Descripción del grupo de estudio	51
3.2	Instrumento N° 1 – Análisis cuantitativo del cuestionario de satisfacción laboral S20/23.....	52
3.3	Instrumento N° 2 y N°3 – Análisis cualitativo de la escala de evaluación de relaciones intrafamiliares E.R.I y APGAR familiar	62
3.4	Discusión	68
3.5	Verificación de hipótesis	70
3.5.1	Método estadístico para la validación	70
3.5.2	Selección de la prueba estadística	70
3.5.3	Planteo de las hipótesis estadísticas	71
3.5.4	Nivel de significancia y regla de decisión.....	71
3.5.5	Cálculo	71
3.5.6	Resultados	73
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		76
4.1	Conclusiones.....	76
4.2	Recomendaciones.....	76
ANEXOS.....		85

Índice de tablas.

TABLA 1. RELACIÓN CON SUPERIORES	52
TABLA 2. SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	52
TABLA 3. PROXIMIDAD Y FRECUENCIA DE SUPERVISIÓN	53
TABLA 4. JUZGAR LAS TAREAS	53
TABLA 5. IGUALDAD Y JUSTICIA DE TRATO	53
TABLA 6. APOYO DE SUPERIORES	53
TABLA 7. LIMPIEZA, HIGIENE Y SALUBRIDAD EN EL TRABAJO	54
TABLA 8. ENTORNO FÍSICO Y ESPACIO DISPONIBLE	55
TABLA 9. ILUMINACIÓN EN EL TRABAJO	55
TABLA 10. VENTILACIÓN EN EL TRABAJO	55
TABLA 11. TEMPERATURA DE SU LOCAL DE TRABAJO	56
TABLA 12. SALARIO	57
TABLA 13. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN	57
TABLA 14. OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	57
TABLA 15. CUMPLIMIENTO DE CONVENIO, DISPOSICIONES Y LEYES	57
TABLA 16. NEGOCIACIÓN DE ASPECTOS LABORABLES	58
TABLA 17. SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO POR SÍ MISMO	59
TABLA 18. OPORTUNIDADES EN COSAS QUE DESTACA	59
TABLA 19. OPORTUNIDADES EN COSAS QUE LE GUSTAN	59
TABLA 20. OBJETIVOS, METAS Y TASAS DE PRODUCCIÓN A ALCANZAR	59
TABLA 21. DECISIONES AUTÓNOMAS	60
TABLA 22. PARTICIPACIÓN EN DECISIONES DEPARTAMENTALES	60
TABLA 23. DECISIONES GRUPALES	61
TABLA 24. EXPRESIÓN DE PUNTOS DE VISTA	62
TABLA 25. SENTIMIENTOS EN FAMILIA	62
TABLA 26. ATMÓSFERA FAMILIAR	63
TABLA 27. AYUDA EN NECESIDADES	64
TABLA 28. ACEPTACIÓN Y APOYO	64
TABLA 29. TIEMPO EN FAMILIA	65

TABLA 30. CRUCE TIPOLOGÍA - EXPRESIÓN PUNTOS DE VISTA	65
TABLA 31. CRUCE TIPOLOGÍA - SENTIMIENTOS EN FAMILIA	66
TABLA 32. CRUCE TIPOLOGÍA - ATMOSFERA AGRADABLE	66
TABLA 33. CRUCE TIPOLOGÍA - APOYO EN DESEOS	67
TABLA 34. CRUCE TIPOLOGÍA - TIEMPO EN FAMILIA	67
TABLA 35. PRUEBA DE NORMALIDAD DE SHAPIRO - WILK.....	71
TABLA 36. CORRELACIÓN DE SPEARMAN	73

Índice de figuras.

FIGURA 1. PASOS PARA LA CALIFICACIÓN DE LA PRUEBA	47
FIGURA 2. RUTA PARA EL CÁLCULO DE LA CORRELACIÓN	72
FIGURA 3. CONFIGURACIÓN DEL CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE SPEARMAN	72
FIGURA 4. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN CONSTRUIDO ENTRE LAS RI Y LA SL.....	74
FIGURA 5. DIAGRAMA DE DISPERSIÓN CONSTRUIDO ENTRE LOS RESULTADOS DEL TEST APGAR Y LA SL	75

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo y familia son aspectos importantes en la vida del ser humano, al hablar de una autorrealización, ambos aspectos se llegan a considerar fundamentales en las diferentes etapas de desarrollo. Para ello la investigación pretende analizar la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares de los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Se utilizó una metodología cuali-cuantitativa, de nivel descriptivo y correlacional, se trabajó con una población de 44 docentes, se obtuvo la información mediante la aplicación de tres instrumentos relacionados a ambas variables. El nivel de satisfacción laboral considerable en los docentes, en el que se determinó un 65,9% de docentes están satisfechos con su trabajo y la calidad en las relaciones intrafamiliares, y 34 docentes presentaron relaciones muy unidas en sus familias, en base a la calidad de comunicación, tiempo compartido entre la unión y apoyo familiar. Además, sobre la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares, se demostró que no existe una correlación según la prueba de Spearman, concluyendo que existe un equilibrio por parte de los docentes, que ha permitido generar una conciliación entre la vida laboral y familiar, sin embargo, se toma en cuenta la importancia de ambos ejes como parte fundamental para los docentes. La investigación resulta estratégica para el Trabajo Social al momento de saber cómo los diferentes escenarios sociales evolucionan de distinta forma para las personas, y como la familia logra readaptarse y construir relaciones intrafamiliares aprehensibles ante los sucesos externos, generando una armonía a nivel interno.

Palabras clave: satisfacción laboral, docente, relaciones intrafamiliares, calidad de relaciones, influencia laboral .

ABSTRACT

Work and family are important aspects in the life of the human being, when speaking of self-realization, both aspects are considered fundamental in the different stages of development. To do this, the research aims to analyze the influence of job satisfaction on intrafamily relationships of teachers at the Faculty of Jurisprudence and Social Sciences. A qualitative-quantitative methodology was used, at a descriptive and correlational level, we worked with a population of forty-four teachers, the information was obtained through the application of three instruments related to both variables. The level of considerable job satisfaction in teachers, it was determined that 65.9% of teachers are satisfied with their work, and the quality of intra-family relationships, and thirty-four teachers presented very close relationships in their families, based on the quality of communication, time shared between the union and family support. In addition, regarding the influence of job satisfaction on intra-family relationships, it was shown that there is no correlation according to Spearman's test, concluding that there is a balance on the part of teachers, which has allowed for a reconciliation between work and family life. However, the importance of both axes is taken into account as a fundamental part for teachers. The research is strategic for Social Work when it comes to knowing how the different social scenarios evolve differently for people, and how the family manages to readapt and build apprehensible intra-family relationships in the face of external events, generating internal harmony.

Keywords: Job satisfaction, teacher, intrafamily relationships, quality of relationships, job influence.

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

En la actualidad la percepción sobre el trabajo ha cambiado, así como los factores que inciden en sentir satisfacción por el trabajo realizado, la compañía u organización a la que se pertenece, condiciones como el clima laboral, el salario, las relaciones de trabajo y otros pueden influir en la satisfacción laboral, misma que tiene una incidencia en el desarrollo personal y familiar, y puede determinar la calidad de sus relaciones sociales externas e internas.

Para Diéguez Coba (2018), los niveles de satisfacción laboral en España han sido definidos por aspectos motivadores como: logros, reconocimiento laboral, progreso o crecimiento en la empresa, e higiene, de igual forma las políticas de administración, las relaciones con los supervisores, el salario que perciben, e igualmente sus relaciones con compañeros, el status que tienen y aspectos similares. Es así como se establece que en un 81% la satisfacción laboral aumenta por los factores motivadores, y en un 69% la insatisfacción es aumentada por factores de higiene en el trabajo. Sobre el nivel de satisfacción laboral de los empleados un 70,9% se encuentran satisfechos dentro de sus puestos actuales de trabajo.

La satisfacción laboral a nivel latinoamericano, según Colombo (2022), en una encuesta realizada en grandes y medianas empresas en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, el 56% de personas planean quedarse en su trabajo actual, y en caso de tener la oportunidad no lo cambiarían, lo que indica una satisfacción laboral; por otra parte se menciona que, el 45% está abierto a propuestas de nuevos trabajos y dentro de los motivos principales, el 59% se relaciona a obtener un mejor salario, otros motivos llegan a ser avanzar en sus carrera, tener mayor seguridad social y otros beneficios adicionales. Por esto se mencionan incidencia de factores a nivel psicológico, en un 42% relacionado a la sensación de agotamiento, y un 48% de ansiedad o depresión, dichos factores indican que debe existir un acompañamiento por parte de las empresas para revertirlos.

La encuesta sobre transición de la escuela al trabajo (ETET), define que un trabajo estable es aquel que se ha dado por medio de un contrato verbal o escrito y tiene una

duración de al menos un año, lo que implica una satisfacción laboral, esta encuesta realizada a jóvenes indica que dicha estabilidad laboral proporciona una satisfacción personal; que además según la ETET en Brasil, Colombia y Perú, aproximadamente de 5 de cada 10 jóvenes ha concluido satisfactoriamente la transición de la escuela al trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019, p. 68).

Se analiza en Ecuador, para Grijalva et al., (2017), referenciando la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU), que la satisfacción laboral incide en la calidad de vida del individuo, para la encuesta se han considerado variables personales y de características del trabajo, como: rama productiva, lugares de trabajo, contratos, jornada laboral y otras características relacionadas a la labor desempeñada. Dentro de la encuesta realizada, a diciembre del 2015, un 73,39% de los encuestados declaran sentirse contentos en su trabajo, y quienes se encuentran descontentos establecen motivos como ingresos bajos, inestabilidad laboral o el poco progreso que tienen en sus labores.

Con relación a los factores que tienen relevancia en la satisfacción laboral se encuentra la carga laboral, misma que en Ecuador, se entiende como a menor carga laboral, menor remuneración, por lo que las personas suelen optar por aumentar el número de horas a trabajar y de esta forma generar mayores ingresos a sus familias, sin embargo, la sobre carga laboral representa también un riesgo para su desempeño, causando una insatisfacción laboral (Grijalva et al., 2017, pp. 15-16).

De acuerdo a Ayala Palate y Lescano Moya (2019), según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2018), en marzo el 28% de la población ecuatoriana mencionó no sentirse satisfecho a nivel laboral, esto a raíz de los bajos ingresos, por no tener un trabajo estable y adicionalmente el trabajar por largas jornadas. Hasta 2015 se reportó un 71,2% de satisfacción laboral, y en una comparación de género, el 48,2% de mujeres gozan de empleo en condiciones adecuadas y legalmente establecidas, mientras que un 60,7% de los hombres gozan de dichas condiciones.

Como se analiza anteriormente la satisfacción laboral tiene una relación directa con el desarrollo personal, que a su vez contribuirá en las relaciones de la persona, en estas

incluidas las relaciones con su familia. También es fundamental entender la importancia de la familia para la sociedad, y si ¿existe una influencia de la satisfacción laboral en el funcionamiento de la familia?, analizando como se interiorizan problemas externos a la misma.

En relación a la familia, a pesar de los cambios sociales existentes en los últimos años continua teniendo protagonismo en la sociedad, pues según la percepción de las personas las relaciones familiares contribuyen al desarrollo de aspectos personales a lo largo de las etapas de la vida de los miembros que la integran y por ende de la sociedad (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Robichaux, 2007).

De acuerdo con Puchaicela Huaca y Torres Sánchez (2019), la familia tiene un papel fundamental en el espacio social, y de igual forma existen condiciones sociales, entre estas las laborales, que inciden en conductas individuales que estancan o desenvuelven las relaciones familiares, dichas relaciones internas son constituidas por valores, igualdad e incluso aspectos materiales de los miembros de familia.

Es importante analizar si a partir de los fenómenos y cambios sociales actuales existe o no una influencia de la satisfacción laboral en la relación de miembros de familia, y así mismo determinar cuáles son los factores que pueden incidir en esto. La familia constituye la base de la sociedad por ser el primer espacio de desarrollo para las personas, y en ocasiones factores externos pueden generar cambios en la familia; es así que Chisag (2014) menciona que según él (INEC, 2011) el 40% de ciudadanos de Quito, Cuenca y Ambato declararon que es más importante la familia en su vida, frente al trabajo.

Es así que la satisfacción laboral no puede considerarse de forma aislada, pues según lo anteriormente mencionado esta tiene incidencia en diversos aspectos de la vida de las personas, por lo general, el sentirse realizado ocurre cuando se ha conseguido un trabajo estable, con buen salario, con beneficios de ley y que además le permite mantener a su familia y satisfacer las necesidades propias y de su familia, puede ser un aspecto fundamental en como la persona se desarrolla a lo largo de su vida y en sus diferentes entornos, no únicamente personal, generando un impacto en el funcionamiento familiar.

Por esto es fundamental entender la incidencia que tiene la satisfacción laboral en la construcción de relaciones familiares, y en los demás aspectos internos a la familia; si bien la sociedad actual tiene una mayor preocupación por temas financieros y productivos, no se puede desentender la importancia de la familia, por lo que en la mayoría de casos las investigaciones se centran en como esta aporta y tiene efectos en el rendimiento laboral, enfocando así la atención en la productividad del ser humano, más no en las relaciones familiares como la base de la sociedad.

En estudios previos se han analizado temáticas similares, sin embargo, aún existen vacíos conceptuales sobre la satisfacción laboral y el papel fundamental que juega en el desarrollo de la persona y por ende en los contextos en que la persona se desenvuelve, siendo el principal la familia, por esta razón se presenta una relevancia social en que la investigación aportará significativamente a estos sistemas sociales.

Esta investigación es novedosa al darle un enfoque a la familia, centrándose en la calidad de vida y bienestar de las personas y no únicamente de los aspectos económicos o productivos. Los beneficiarios directos son los docentes de la facultad, pues se contribuirá de forma positiva en las relaciones familiares y de igual forma a su desempeño laboral, adicionalmente las familias también serán beneficiadas ya que se presume que las relaciones familiares, así como la convivencia, se pueden ver afectadas por aspectos externos a la familia, de tal forma que dichas relaciones pueden deteriorarse; sin embargo, el brindar una perspectiva que genere un equilibrio entre la familia y el trabajo contribuirán a relaciones familiares más empáticas y sólidas y por ende a una sociedad más humana.

La investigación además es factible por el interés que se presenta en la novedad del enfoque investigativo direccionado a la familia y el mejoramiento de las relaciones intrafamiliares y la apertura que existe por parte de los docentes al contribuir en la investigación.

1.1.1 Problema científico

¿Cómo Influye la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares de los docentes universitarios?

1.1.2 Pregunta de investigación

- ¿Por qué se deterioran las relaciones intrafamiliares?
- ¿Qué tipos de relaciones intrafamiliares existen en el grupo de investigación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del grupo investigado?

1.1.3 Delimitación del objeto de investigación

Línea de Investigación

Comunicación, sociedad, cultura y tecnología.

Área

Laboral y Familiar

Aspecto

Satisfacción laboral y relaciones intrafamiliares

Delimitación espacial

Universidad Técnica de Ambato – Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Temporal

Periodo abril – septiembre 2023

Unidades De Observación

Docentes

1.1.4 Investigaciones previas

La satisfacción laboral, para Sánchez Trujillo y García Vargas (2017) en su artículo “Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio” realizado en México, se determinó que:

No es fácil decir simplemente que las empresas estudiadas mantienen condiciones de trabajo que propician satisfacción laboral, al plantear el objetivo de realizar un estudio para distinguir el grado en que las condiciones de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral, se ha podido determinar la percepción y expectativas de los trabajadores respecto a su ámbito laboral. Queda claro que la pretensión de las expectativas que tenga cada una de las partes, es decir empresa – empleado variará de organización a organización y de persona a persona.

Existen quizá latentes necesidades de autorrealización y progreso personal en los trabajadores, pero una expresión considerable de tales necesidades depende de algún nivel de satisfacción respecto a requerimientos fisiológicos y necesidades de seguridad. El salario parece ser un motivador para el empleado de una empresa y un insatisfactor para el otro. Cuando la compensación económica está de acuerdo con los logros, el avance del trabajo pareciera que actúa interdependientemente con estos factores como un motivador y satisfactor. Cuando el salario no está acorde con estos factores, sirve como un insatisfactor para buenos empleados.

A partir de este se comprende la importancia de generar una relación estrecha entre la organización y los colaboradores para brindar resultados positivos para la sociedad; la organización siempre busca optimización en los procesos, buenos resultados y sobre todo el beneficio económico, pero nunca debe dejar de lado el desarrollo de condiciones óptimas para el trabajo de sus colaboradores, según el punto de vista de quienes conforman una empresa o institución se tienen percepciones distintas sobre lo que es bienestar y condicionamiento laboral.

En el ámbito laboral se menciona la importancia de la satisfacción laboral, en la actualidad se busca el bienestar y la parte humana de las organizaciones, por lo que más

empresas o instituciones comienzan a considerar los aspectos que pueden generar, calidad del trabajo y de los trabajadores sin dejar de lado su bienestar.

En su artículo “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas”, Huaita y Luza (2018), determinaron en un 54,2% que el clima y la satisfacción laboral influyen en el desempeño del docente, el cual fue medido en Barrios Altos, en Lima, Perú. Además, destacó aspectos vinculados al ambiente de trabajo, creencias y valores que permiten que los docentes generen aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes.

A nivel del estudio se puede destacar el análisis sobre la relación del clima laboral y la satisfacción, percibiendo si existe una afección o influencia en el desempeño en sus funciones y tareas de trabajo. Se consideraron dimensiones del clima laboral como la autorrealización de los empleados, el involucramiento laboral como aquel que describe el compromiso eficaz de los colaboradores, con los compañeros y consigo mismo; como perciben la supervisión, es decir, si consideran que existe apoyo por parte de los superiores y si son guías en los diferentes procesos, la comunicación que existe laboralmente en la institución al momento de trabajar y por ultimo las condiciones de trabajo en función de disposiciones legales y de beneficios psicosociales para los colaboradores. La satisfacción laboral además influye en cómo se realizan los trabajos por lo que tiene además un impacto en los estudiantes a partir de un buen desempeño laboral.

Sobre la satisfacción laboral determina que según las consideraciones de los trabajadores se desarrollaran comportamientos a nivel laboral, para esto se considera la disposición en la realización de trabajos, las condiciones y regulaciones laborales, el reconocimiento y valoración a las tareas y los resultados, los aspectos remunerativos (Huaita y Luza, 2018).

Mora y Mariscal (2019), recopilaron información de investigaciones pasadas en México y a nivel de Latinoamérica determinando que:

Las personas buscan la satisfacción de sus necesidades dentro de las organizaciones a las que pertenecen; al lograr su objetivo, su motivación se

convierte en el motor impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su actuar laboral, cumplir con sus metas personales y organizacionales con altos niveles de eficacia.

Evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño a través de análisis cuantitativos proporciona valiosa información a las organizaciones para encaminar las acciones en función de la mejora continua. Se comprobó que las dimensiones que afectan de manera directa a la satisfacción laboral son las condiciones de trabajo, condiciones de bienestar y remuneración y la superación profesional.

Aquellas organizaciones que se preocupan por el desempeño y bienestar de sus colaboradores, buscan generar condiciones óptimas para la satisfacción laboral, pues son conscientes de la importancia que tiene en el desarrollo de funciones laborales, además cabe mencionar que la percepción de satisfacción laboral es diferente entre cada persona y así mismo entre puestos de trabajo, pues los directivos no tendrán una percepción igual a la de otros colaboradores de menor jerarquía, debido a que los factores subjetivos son distintos entre sí

Se describe que existen diversos factores influyentes para la satisfacción laboral, entre estos: las expectativas y necesidades de los colaboradores, que son individuales. Se puede decir que el efecto que tiene la satisfacción laboral es circular, puesto que en ocasiones esta se ve afectada por el clima laboral o por el desempeño en el puesto de trabajo, y así mismo la satisfacción laboral de los colaboradores, puede afectar el clima laboral para los demás compañeros de trabajo.

Un punto importante que mencionar es que, en ocasiones, no todas las organizaciones tienen una preocupación por la parte social y humana de la empresa, lo cual puede darse por los escasos recursos, ocasionando una baja motivación para los colaboradores; es importante desarrollar propuestas que incrementen la satisfacción laboral y contribuyan a un mejor desempeño, mejores resultados productivos y mejor desarrollo personal y profesional.

En el estudio se prioriza la gestión de recursos humanos en su búsqueda por la satisfacción laboral, enfocado en la parte humana de los trabajadores y no únicamente lo productivo, como tal en la gestión de recursos humanos deben tener el propósito de cumplir sus objetivos cuidando a su capital humano. Para lograr un desarrollo integral laboral de los colaboradores, se debe primero satisfacer sus necesidades más cuando se ha demostrado que existe una relación entre esta y el desempeño laboral, pues se puede además asumir que cuando una persona no está laboralmente satisfecha la realización de sus actividades pueden dejar de ser eficientes.

Por su parte Saavedra y Delgado (2020), analizaron los resultados de 11 artículos relacionados a la satisfacción laboral y la gestión administrativa, en su estudio determinaron que:

La satisfacción laboral en la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los trabajadores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo. La satisfacción laboral es direccionada por el área de los recursos humanos quien toma en cuenta a los colaboradores como el centro de toda organización para reconocer y motivar el desempeño laboral.

Dentro de las organizaciones la gestión administrativa es la que permite el manejo adecuado de recursos tanto humanos, como financieros, las instituciones deben planificar actividades no solo a nivel productivo, sino también que generen un beneficio para los colaboradores, buscando un cumplimiento de los objetivos de forma integral considerando la parte humana como base del funcionamiento de las empresas.

Las instituciones que realizan una adecuada gestión en todos los aspectos son capaces de mejorar la satisfacción laboral de sus colaboradores, y con ello aspectos laborales a nivel general, tomando en cuenta factores como la salud mental y el nivel de rendimiento, entre otros.

La mayoría de los estudios coinciden en que la insatisfacción laboral se debe a factores como el salario, la inestabilidad laboral y otros aspectos relacionados directamente con el trabajo, pues son diversas las apreciaciones que existen sobre la misma, cada

colaborador puede considerar elementos de forma diferente. Se destaca que, en el trabajo, cuando los empleados no se sienten satisfechos, realizan sus funciones de forma repetitiva, rutinaria y únicamente por cumplir y recibir un salario.

Por último, sobre la satisfacción laboral, Gabini (2020), menciona que “el compromiso afectivo en 376 empleados de organizaciones públicas y privadas en Argentina, y la implementación de políticas de trabajo flexible amigables con la familia dado su impacto sobre aspectos tales como la retención del talento (compromiso) y la percepción que estos tienen sobre sus empleos”.

Asimismo, el hecho de mantener altamente motivados (satisfechos) a los trabajadores del sector terciario al momento de realizar las tareas propias del rol se traslada esa actitud positiva a los clientes, que aportan a la rentabilidad de la organización.

Se ha investigado el cambio que ha existido en el ámbito laboral y familiar, pues actualmente se destaca la inclusión de la mujer en el trabajo fuera del contexto familiar, asociándose a menor presencia de la mujer en la familia y el cumplimiento de las tareas socialmente asignadas, el mantenimiento del hogar y la crianza de los hijos. También se ha generado cambios económicos, productivos y sociales, pues es un reto en la actualidad encontrar un balance entre la vida laboral y familiar.

Sobre la satisfacción laboral, Gabini (2020), coincide en que está asociada principalmente al rol que se cumplen en el trabajo, la autonomía e incluso la seguridad laboral, y a diferencia de otros estudios mencionan que, los aspectos personales relacionados con la familia, el rol y las funciones que se desempeña en la misma se relacionan estrechamente con la satisfacción laboral.

Las relaciones intrafamiliares fueron analizadas por Sánchez y Quiroga (1995), en el estudio “Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras”, analizando de forma simultánea los dominios y las variables más relevantes para una satisfacción global; se analizó a 96 personas mediante encuestas, demostrando una relación positiva entre la satisfacción laboral y familiar. En el estudio se demostró que en las mujeres predomina la satisfacción laboral y familiar, al igual que en las parejas sin

hijos, de esta forma se determina que factores como edad, género o hijos estimulan o generan a mantener la relación entre la satisfacción laboral y familiar.

El trabajo y la familia mantienen una estrecha relación el uno con el otro, sin embargo, Sánchez y Quiroga consideran mantenerlos separados para adaptarlos a los objetivos vitales tanto del trabajo como los de la familia. La influencia del entorno laboral y familiar en el desarrollo de cada persona, se deben analizar los factores en la búsqueda de conciliar ambos aspectos importantes en la vida del trabajador.

Los autores Román-Reyes et al., (2012), menciona que existe relación entre la estructura y organización familiar con el trabajo que cada miembro realiza, pues se observa una necesidad de integrar ambas esferas en la dinámica personal, de la misma forma en que desde el trabajo se busca un estrechamiento con el ámbito familiar. Se manifiesta en algunos casos una negociación entre la interacción y participación en familia y fuera de ella; destaca además como la jerarquía y autoridad en familia llega a influir en el relacionamiento familiar y la distribución de tareas en el hogar.

El estudio de tipo cualitativo destacó la organización de vida social en que las diversidades dejaron a relucir una comparación de la unidad domestica con la unidad laboral, y como los individuos logran convivir entre estos aspectos de forma autónoma; una principal conclusión de las entrevistas aplicadas fue la comparación de los roles laborales con los familiares.

Para Lapo y Jácome (2014), en su estudio con 200 trabajadores de entre 24 y 60 años, en la ciudad de Guayaquil, demostró que el 57,5% presentó un grado de indiferencia ante el conflicto trabajo-familia, así mismo el 57,5% de los encuestados presentó un alto nivel de importancia en las variables de unión y apoyo familiar lo cual es mayor a la media general de la población, se concluyó que es relevante el impacto de las relaciones intrafamiliares para una conciliación trabajo-familia para de esta forma obtener una buena integración en ambos medios.

Los aspectos para tener un funcionamiento familiar óptimo, es el contar con factores de unión y apoyo, así como la apertura para expresarse libremente en el espacio familiar. Los trabajadores tienen largas jornadas laborales, lo que ocasiona problemas en los

entornos investigados, es importante conocer, entender y comprender que factores generan conflictos en el trabajo y en la familia.

En la investigación de Ortega Arteaga (2015), “Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia”, analizaron la relación entre estas variables, con 445 docentes encuestados, a partir de esta investigación determinó que en ocasiones estas variables se ven afectadas por factores como sexo, edad, si tienen hijos, y otros aspectos, el estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Obtuvo que una parte del estrés en los docentes se da a raíz de la incapacidad de conciliar su trabajo y su vida personal, pues la familia también necesita dedicación para lograr un equilibrio entre estos dos entornos.

El estudio determinó que no existe una correlación certera de la satisfacción laboral y los conflictos trabajo-familia, sin embargo, es importante ajustar el horario de trabajo para controlar la relación trabajo familia. Se sugiere que es significativo mantener un equilibrio entre la vida familiar y laboral para tener un impacto positivo reduciendo niveles de estrés y conciliando ambos aspectos y que de esta forma el desarrollo personal y profesional sea positivo.

Por su parte, Abarca Valenzuela et al., (2016), en su estudio titulado “Equilibrio trabajo – familia, satisfacción laboral y apoyo familiar”, de tipo no experimental, transversal y correlacional, con 99 docentes, concluyeron que para mejorar la interacción de la familia y el trabajo es necesario que en las organizaciones laborales existan políticas amigables con la familia, ya que de esta forma se apoya su desempeño laboral, ya que la familia constituye un espacio de comprensión y recuperación para la persona.

El estudio presentó que el trabajo actuó de forma negativa en la mayoría de los casos, destacando además que la familia actúa como un amortiguador y apoyo social ante los problemas de estrés e insatisfacciones laborales. Existió un promedio bajo de apoyo y adaptación familiar del 71,73%.

Las relaciones intrafamiliares se ven influenciadas por diferentes aspectos internos y externos a la misma, los estudios indican la importancia del apoyo familiar en las diferentes esferas sociales de las personas, así como la variabilidad que se da según

aspectos sociodemográficos que cambian bajo diferentes circunstancias. Existen distintas apreciaciones entre autores, debido a que según el contexto se llega a buscar un equilibrio entre la familia y el trabajo, mientras que en algunos aspectos es oportuno buscar una separación de estos evitando generar afectaciones del uno al otro.

1.1.5 Desarrollo teórico

El ámbito laboral en la vida de las personas es un aspecto importante para brindar seguridad a nivel personal y social. El trabajo no consiste únicamente en la realización de tareas, sino también en satisfacer las necesidades de la persona y generar un bienestar en quien trabaja, afianzando su permanencia en el trabajo y mejorando la salud física y mental.

TEORÍA DE PSICOLOGÍA APLICADA AL TRABAJO DE MUCHINSKY

La satisfacción laboral la define Muchinsky (1994), como la respuesta afectiva y emocional de las personas, es decir gusto o disgusto, según el placer obtenido en sus espacios laborales y el trabajo que realizan. La satisfacción laboral es analizada por la psicología y recursos humanos, en el cual las empresas buscan mejorar las condiciones laborales, espacios, remuneración y otros para mantener a los colaboradores satisfechos aumentando así la productividad.

En el proceso de desarrollo de una organización Muchinsky destaca que la maximización de la satisfacción laboral se da desde el manejo estructural de la organización, buscando generar un compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

TEORÍA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE HERZBERG

El autor Manso (2002) menciona que la teoría de Herzberg analiza distintos factores en el ambiente laboral que generen insatisfacción, enfocando su atención en aquello que mantiene a las personas sanas. Su teoría se asociaba principalmente a aspectos de motivación y condiciones del ambiente laboral

Factores de higiene

Herzberg determino a la higiene, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, prestaciones, salario, seguridad y la administración, cuando estos están presentes se genera una motivación que conduce a la satisfacción.

Factores motivadores

Este se daba con aquellas experiencias que en el trabajo habían generado satisfacción, esto según sus puestos de trabajo, se da desde un crecimiento personal, el reconocimiento y la gerencia.

Su teoría destacaba que la presencia de estos factores podía o no llegar a generar satisfacción, sin embargo, el que estos no existan en el trabajo definitivamente generaba insatisfacción. Para Madero (2019), la teoría priorizaba los incentivos tanto monetarios como no monetarios que reciben las personas en el trabajo, sin embargo, menciona que en la actualidad dicha teoría se ve acompañada de la gestión social para generar dicha satisfacción laboral y fortalecer el desempeño laboral.

Naturaleza del ser humano

El ser humano según Herzberg tiene dos naturalezas que generan necesidades que deben ser satisfechas, la naturaleza animal como aquella fisiológica y de supervivencia, y la naturaleza del ser humano que busca una autorrealización y un crecimiento social y familiar (Madero, 2019).

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS DE ELTON MAYO

Su teoría se centraba en los seres humanos como parte fundamental de la organización, siendo parte de los procesos de toma de decisiones. La teoría se originó a raíz del fortalecimiento de ideas sobre relaciones humanas.

Principios básicos de la teoría

Integración y el comportamiento social: generar una integración social, los trabajadores son parte de grupos sociales;

Recompensas y sanciones sociales: existía relación a la producción y responsabilidad generada;

Grupos informales: la parte humana de la empresa, se determinan creencias, valores y otros;

Contenido del cargo: Mayo observó que el cargo en que cada persona se desempeñaba generaba eficiencia y era además necesario evitar la monotonía en las tareas de trabajo;

Aspectos emocionales: las relaciones humanas y cooperación mutua fortalece los grupos de trabajo;

Estilo de supervisión: los directivos o superiores deben brindar un trato digno, ser democráticos con sus colaboradores (G. Ramos y Triana, 2007).

SATISFACCIÓN LABORAL

En estudios anteriores Pujol-Cols y Dabos (2018) definen que la satisfacción laboral se relaciona a componentes afectivos y cognitivos que permiten al trabajador expresar agrado por su trabajo; citando a Hackman y Oldham (1976), proponen que también se define por la libertad e independencia que el trabajo le posee al individuo.

Según Robbins y Judge (2009), la satisfacción laboral se debe al trabajo y así mismo a factores que se brinda dentro del mismo, como: capacitaciones, variación, oportunidades de avanzar, supervisión, compañeros, independencia y control; además se menciona que es importante que en los trabajos se planteen retos generando un estímulo a la rutina laboral.

La satisfacción laboral es definida como la respuesta, según la percepción de la persona, hacia su trabajo realizado, tomando en cuenta las tareas que se cumplen, así como los espacios de trabajo, los compañeros con que se mantiene relación, la participación o toma de decisiones en el trabajo, la remuneración, los beneficios adicionales e incluso como se relacionan con sus jefes o superiores; además es un concepto que en los últimos años ha evolucionado y tomado más importancia para las empresas u organizaciones con el fin de mejorar la productividad y también afianzar a los colaboradores.

Percepción

La percepción es definida según Vargas (1994) como el proceso en que se involucran el ámbito consciente e inconsciente por el cual se dan sensaciones que permite ir tomando consciencia, se elabora información de estímulos ambientales de forma selectiva; además esta se da según las referencias ideológicas y culturales sobre la realidad cotidiana y se integran a la persona.

Los trabajadores perciben de forma subjetiva los aspectos laborales, pues bajo las mismas condiciones y beneficios puede que exista una variación sobre la percepción, sentimientos y emociones que estos tengan sobre sus propias realidades. Por esto es importante conocer la percepción de los trabajadores para establecer condiciones que de forma general beneficien de manera positiva a todos.

Supervisión de superiores

Dentro de los espacios de trabajo los jefes son los encargados de supervisar a los trabajadores y las tareas que cada uno realiza; Ibáñez (1963), describe la supervisión de superiores como aquella en que el jefe es quien ejerce la función de supervisar, la cual se da en cualquier plano de las organizaciones, incluso en divisiones y supervisores de línea. El mando de supervisión es además quien trasmite las decisiones a los diferentes niveles; las características de alguien que supervisa deben ser: responsabilidad, autoridad, ser capaz de inspirar y cumplir obligaciones; otro punto importante es la habilidad para apreciar las situaciones de sus subordinados y evitar que se estropeen las actividades.

A partir de la supervisión que tienen los jefes en los espacios de trabajo, se puede determinar la satisfacción de los empleados, pues en ocasiones quienes están a cargo logran establecer relaciones positivas o negativas que de igual forma influyen en el desempeño de los trabajadores, si el jefe sabe liderar y supervisar al grupo, logrará generar confianza en los trabajadores y que se integren.

Condiciones de trabajo

En Ecuador al igual que en los diferentes países se definen condiciones laborales para dignificar la vida de los trabajadores, estas deben ser garantizadas en los lugares de trabajo cumpliendo así con lo propuesto por la ley. El Código del Trabajo en su Art. 42 menciona las obligaciones del empleador, en las cuales entran temas como la remuneración, espacios para comedores, zonas escolares o guarderías para los hijos de los colaboradores, el trato justo a los trabajadores, proporcionar lugares seguros, seguridad social y demás aspectos que benefician al trabajador (Comisión de Legislación

y Codificación, 2005); que según lo mencionado anteriormente incide principalmente en una satisfacción laboral.

El investigador Castillo (2015), menciona que el empleo adecuado se da en condiciones mínimas satisfactorias para las personas, esto considerando los ingresos, la jornada laboral y percibiendo el salario mínimo o más. Por lo que las condiciones de trabajo son definidas por Sánchez Trujillo y García Vargas (2017), como aquellas relacionadas a el ambiente de trabajo, respecto a seguridad e higiene, las políticas de riesgos laborales, salario, salud, horario e incluso la promoción interna que tienen los empleados.

Entorno de trabajo

El entorno laboral saludable es descrito por (Casas, 2016) citado por Urrego (2016), como las condiciones físicas y sociales relacionadas al trabajo, por ejemplo la organización, la salud emocional, que promuevan el bienestar familiar y estimulen el autoestima, todo de forma dinámica. Además, se considera que el contar con un entorno laboral saludable mejora la salud de los trabajadores, la productividad, motivación y la satisfacción en el trabajo y en su vida en general.

Los entornos de las organizaciones en que se desenvuelven los trabajadores no influyen únicamente en la productividad que se alcanza, además permite que los trabajadores se sientan bien anímicamente e incluso pueden llegar a influenciar en su salud física y mental. Los entornos deben ser óptimos y adecuados para los trabajadores, deberán cumplir las leyes establecidas teniendo en cuenta las condiciones para el trabajo y sobre todo buscando el beneficio de los trabajadores.

Durán (2010), por su parte menciona que los trabajadores se sienten mejor en sus trabajos cuando cuentan con entornos seguros y en los que se sienten cómodos, esto incrementa el rendimiento en el trabajo y además mejora el aspecto psicosocial de los trabajadores, permite generar autonomía, fomenta la participación, promueve e incentiva a los trabajadores, aumentando la competitividad y la eficiencia laboral.

Participación en el trabajo

Una de las partes fundamentales en una organización son sus colaboradores, pues sin ellos, esta no lograría ser lo que es, no solo en temas de producción sino como toda una institución conjunta, de esta forma, las empresas deben tomar en cuenta durante todas las etapas a los colaboradores, en la toma de decisiones, para conocer sus opiniones a manera de retroalimentación y en general en cualquier paso que se puedan involucrar, esta participación es la que afianzará a los colaboradores en la empresa haciéndolos sentirse parte de todos los procesos y asegurando además que exista un sentido de pertenencia a la organización, de tal forma que se fortalecen los vínculos y se genera una satisfacción personal y laboral de los colaboradores.

La participación en el trabajo es otro de los factores que contribuyen a la satisfacción laboral, de esta forma los colaboradores pueden saber que son tomados en cuenta y forman parte no solo de la producción de la empresa, sino que son parte activa y fundamental en la toma de decisiones y todo lo que esto involucra. Para Báez (2011), la participación de los trabajadores incluye la toma de decisiones y el cumplimiento de derechos, lo cual conduce a generar mayor estabilidad de empleo, más motivación, menor absentismo, rotación de mano de obra, mejor inversión de capital humano y menor conflictividad.

Bienestar laboral

Todos los puntos mencionados anteriormente se pueden resumir en generar un bienestar laboral, mismo que Monroy (2019) establece como el que se da cuando las empresas generan una mejor calidad de vida laboral mediante un clima laboral positivo, que influye en la productividad y desarrollo de objetivos organizacionales, para esto se implementan programas de bienestar para conocer la perspectiva de los trabajadores y fortalecer a las organizaciones; este engloba el bienestar social individual y de la familia.

El bienestar laboral en conjunto con todas las condiciones mencionadas incide positiva o negativamente en los trabajadores, no solo para su desempeño, también para su satisfacción, que como se ha mencionado antes, tiene efectos a nivel ocupacional, personal y con sus diferentes entornos sociales, incluidos aquí la familia.

La satisfacción laboral es definida por diferentes aspectos y no únicamente por el trabajo que se realiza, el trabajo brinda reconocimiento, estabilidad, y otros elementos que generan satisfacción a las personas, sin embargo, en Ecuador no todos tienen condiciones u oportunidades de acceder a un trabajo digno con los beneficios de ley y que además brinde satisfacción. Si bien la ley garantiza trabajo digno para todos, las cifras de desempleo son mayores cada vez, debido a diferentes factores como los requisitos de contratación; además de los múltiples escenarios en que los trabajadores no son remunerados de forma adecuada, y ante la desesperación que muchas familias llegan a pasar al no tener un hogar o comida, pueden acceder a trabajar en condiciones deplorables y que no solo no logran satisfacer las necesidades, sino que además ponen en riesgo la salud y la vida de los trabajadores.

En la actualidad las personas suelen acceder a trabajos con el único propósito de mantener a sus familias dejando de lado la percepción de felicidad o satisfacción que cada uno puede tener, llegando a descuidar su satisfacción o bienestar para suplir con las necesidades familiares; en realidad quienes genuinamente cuentan con un ambiente laboral sano, espacios de recreación, reciben una remuneración acorde a sus funciones y tareas son mayormente satisfechos, ya que disfrutan de su trabajo.

Por esto es importante hacer un análisis de si existe una repercusión o efectos que puede tener el sentirse o no satisfechos laboralmente, considerando que esto va más allá de solo el dinero recibido, pues es un conjunto de factores psicosociales que generan un verdadero cambio en la percepción de la persona, que a través de esta satisfacción laboral pueda tener un bienestar y un desarrollo en sus relaciones externas, tanto con amigos y familia. Cuáles son los efectos de una satisfacción laboral en los entornos familiares y no únicamente en el trabajo a nivel productivo.

Variable Dependiente

Familia

Minuchin (1974) definió a la familia como la unidad social que enfrenta diferentes etapas de desarrollo, teniendo en cuenta parámetros diferentes a nivel cultural y de raíces.

La familia es un entorno significativo y fundamental en el desarrollo de la sociedad, si bien la percepción del concepto de familia ha evolucionado, aun se considera importante el funcionamiento de la familia para la sociedad, y el que la familia satisfaga las necesidades y cumpla sus funciones.

RELACIONES INTRAFAMILIARES

Las relaciones intrafamiliares son definidas por Lozano (2003) como el intercambio de información, sentimientos personales que se da entre los integrantes de un grupo familiar.

Las relaciones intrafamiliares son interconexiones que se dan entre los integrantes de cada familia, incluyen la percepción que se tiene del grado de unión familiar, estilo de la familia para afrontar problemas, expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio. Este término está cercanamente asociado al de ambiente familiar y al de recursos familiares (Rivera y Andrade, 2010).

Por su parte, López (2018) las define como las formas de relacionamiento que tienen en familia, mismas que permiten generar una cohesión familiar adecuada, establece que no solo comparten una consanguineidad sino también experiencias que les permite fomentar la unión y el apoyo, comparten además valores, creencias; dichas relaciones intrafamiliares permiten generar un desarrollo personal y familiar para resolver conflictos y fortalecer la dinámica familiar.

Interconexiones

Con los cambios que la sociedad va presentando, la familia se puede llegar a ver afectado y con ello las relaciones intrafamiliares, sin embargo estas interconexiones se mantienen y se fortalecen de diferentes maneras, según la adaptabilidad que tengan en familia, esta interactúa en diferentes espacios, donde cada persona de forma individual va estableciendo autonomía y una identidad propia, sin embargo, dicha interconexión en familia brinda a la persona un sello de identidad con la estructura familiar y los valores que hayan sido aprendidos en dicho entorno (Gutiérrez, 2020).

TEORÍA FAMILIAR SISTÉMICA

Murray Bowen en su teoría familiar sistémica de 1989, establece que la familia transmite sus dinámicas de generación en generación, considerando a la familia como un sistema, establecía que los individuos de los diferentes sistemas familiares debían comprender relaciones pasadas, entendiendo a la familia como una unidad emocional y estudiando sus interacciones internas (Rodríguez-Gonzales y Martínez, 2015).

A nivel familiar Bowen, establece los conceptos de autonomía y vinculación como aquellos que en equilibrio generan relaciones familiares funcionales, los define como aspectos manejados de forma individual que pueden llegar a ocasionar cambios negativos en las familias, pues resalta como los miembros de familia pueden afectar recíprocamente unos a otros, con los pensamientos, sentimientos y acciones de cada uno (Bowen, 1989).

Conceptos básicos de la teoría

Bowen establece 8 conceptos familiares:

Diferenciación del self: la autorregulación emocional mediante el intelecto, dividiendo en: self básico como aquello estable en las relaciones humanas y lo que es la persona, y el pseudo self que es fluido y cambiante y se adapta al entorno;

Triángulos: como sistema emocional, permite entender el dinamismo en las relaciones personales, son aquellas partes mostradas a sociedad y en familia, 2 insider y 1 outsider;

Proceso emocional de la familia nuclear: en este se analizan los patrones de relación, se relaciona a los conflictos en pareja, el distanciamiento emocional y los distintos procesos de pareja;

Proceso de proyección familiar: se centra en la ansiedad que se llega a producir en familia y como lo miembros de familia se comportan en un ambiente emocional;

Proceso de transmisión multigeneracional: manejo de emociones de al menos 3 generaciones pasadas, parte de la familia nuclear ante su origen de familia extenso y los diferentes subsistemas;

Corte emocional: manejo de fusiones en familia, distanciamientos, lejanías o cortes de relaciones;

Posición entre hermanos: menciona que una posición específica de un hijo en familia puede llegar a determinar diferentes aspectos psicológicos;

Proceso emocional en la sociedad: como se aplica la teoría familia a otros subsistemas sociales (Rodríguez-Gonzales y Martínez, 2015).

TEORÍA DE TERAPIA FAMILIAR

Minuchin (1974) establece las etapas y procesos del desarrollo familiar, entendida como los cambios que se dan en la formación de familia, desde etapas como el matrimonio hasta la crianza y desarrollo de hijos. Menciona la reorganización familiar a raíz de factores sociales externos como el trabajo, deberes y ocio; su teoría analiza como las demandas externas inciden en la familia.

Readaptación y reestructuración familiar

Minuchin habla de las acomodaciones y cambios internos y externos que pasa la familia, y como esta actúa como un apoyo o amortiguador ante los problemas, resaltando que la “normalidad” o “anormalidad” de una familia no se da por la ausencia de problemas.

Esquema familia como un sistema

La estructura familiar es entendida por Minuchin como un sistema sociocultural abierto en que se pasa por diferentes etapas y adaptaciones a las circunstancias y cambios externos, de esta forma se genera un crecimiento a nivel psicosocial.

Interacciones familiares

La familia es analizada de diferentes formas, las interacciones son descritas como el funcionamiento que existe y los modos en que se vinculan, se comunican e incluso la ideología que manejan. Las interacciones familiares son las que dan identidad a la familia para diferenciarse de otras; estas son las pautas interactivas, patrones, secuencias en las que la familia dan un significado a las acciones realizadas, son entendidas como

un sistema relacional familiar que brindan estructura a la familia y permiten adaptarse a diferentes situaciones de cambio sin perder la unidad y la composición.

Minuchin establece dos sistemas de coacción familiar: genérico como las reglas que organizan a la familia e idiosincrásico como las expectativas a nivel familiar.

Adaptación circunstancial de la estructura familiar

“Conjunto invisible de demandas funcionales que organizan el modo de interacción de los miembros” (Minuchin, 1974).

Minuchin menciona la existencia del desequilibrio del sistema familiar cuando no se cumplen las obligaciones asignadas a cada miembro. Permite entender que los individuos son a su vez subsistemas a nivel familiar, en dichos subsistemas existen límites y reglas; los subsistemas mencionados son: conyugal, parental y fraternal

El autor menciona en su teoría un aspecto fundamental respecto al funcionamiento e interacción familiar, en que cuando uno de los miembros del subsistema tiene un problema por fuerza extrafamiliar se necesita el apoyo de los demás miembros.

TEORÍA ECOLÓGICA DE BRONFENBRENNER

Para Bronfenbrenner (1979), los ambientes de desarrollo de cada persona son una fuente de influencia en las conductas humanas, la interacción con los espacios lleva a generar una acomodación progresiva de la persona, en que se menciona existe una influencia de los contextos inmediatos hacia cada ser humano. Establece al microsistema, en el que se encuentra la familia como uno de los entornos más cercanos que se encuentran en constante interacción con el sujeto, y el meso sistema como la interacción de otros sistemas, por ejemplo, el trabajo y la familia, en el que se da un desarrollo a través de la participación activa de los entornos (Torrico et al., 2002).

TRABAJO SOCIAL CON FAMILIAS

Fernández y Ponce de León (2019) estudian a la familia desde las relaciones que mantienen los individuos, de esta forma observan las interacciones con los diferentes

hábitats y como estas constituyen a la historia familiar. La familia es un colectivo integrado por personas que comparten consanguinidad, convivencia, afinidad, adopción o distintas circunstancias.

Para Fernández y Ponce de León la familia es un núcleo de convivencia en el que las personas encuentran pertenencia y seguridad, actúa como un soporte y cimiento para la evolución social de cada miembro. Difiere de otros grupos o ambientes sociales, pues en la familia se dan relaciones recíprocas y estructuradas en las que además existe la mediación entre lo íntimo y lo social.

La familia como sistema

Se entiende que la familia se articula por reglas y principios que ordenan a los miembros de familia para su interacción; la familia se caracteriza por integrar también sistemas externos. La teoría analiza la interacción interna de los miembros y la relación con el medio que rodea a cada miembro, se articulan vínculos, comportamientos, solución de conflictos, mismos que deben adaptarse para generar una homeostasis o equilibrio y por ende funcionalidad en familia. La comunicación en la familia también es tomada en cuenta como parte del sistema dinámico interno, pues el intercambio de información genera relación entre sí (Fernández y Ponce de León, 2019).

Elementos de la teoría estructural de la familia

Autoridad y poder: un miembro tiene la responsabilidad de organizar el sistema de forma funcional respetando la jerarquía y controlando la conducta de los demás miembros;

Comunicación: es la interacción de la familia. Crespo (2011) establece que es importante en las familias establecer una comunicación para mejorar la convivencia, las emociones, las competencias sociales y las relaciones en familia; la comunicación además constituye espacios en los que los miembros de familia puedan demostrar sentimientos, mantengan una proximidad y muestras de cariño, la comunicación además considera sentimientos negativos y como estos se manejan.;

Finalidad: el reparto de tareas y los roles para satisfacer las necesidades y supervivencia de los miembros de familia;

Organización: reglas de convivencia;

Totalidad: visión global de la familia incluyendo los demás subsistemas con que interacción (Fernández y Ponce de León, 2019).

Convivencia familiar

Un aspecto importante en las relaciones intrafamiliares es la convivencia familiar, que Rentería Pérez et al., (2008) definen como aquella que se construye con las interacciones de la vida común de la familia, en esta se intercambian significados según el contexto particular de cada familia, la convivencia se fortalece y se transforma diariamente.

Según el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2018) en su informe “mejorando nuestra convivencia en la familia” la convivencia en familia es la que brinda las primeras habilidades y aptitudes para la coexistencia social, entonces esta se entiende como la compañía e interacción entre los miembros de familia, generando seguridad, confianza, bienestar y mejora la comunicación e integración familiar.

Ambiente familiar

Este es definido por Guzmán (2017), como las condiciones de la familia para generar comunicación y armonía, en cuanto mejor sea el ambiente para la familia el desarrollo de sus integrantes será mejor, pues los ambientes que son negativos generan violencia, discusiones y hostilidad; menciona además que en ocasiones el generar un ambiente positivo o mantenerlo puede ser difícil, pues por problemas externos o personales como el trabajo, la escuela, la educación u otros factores esos pueden alterar los aspectos positivos para la familia.

Si bien el ambiente familiar depende de cada familia, las características, el manejo de emociones, tiempo y factores particulares de cada grupo, un buen ambiente familiar se logra construir desde el respeto, la empatía, generando valores, reglas de convivencia y confianza para que los miembros de la familia establezcan un lugar seguro, en el cual se

puedan enfrentar las crisis y que siempre puedan recibir apoyo y cariño, pues esto es fundamental para el desarrollo de los miembros de familia.

El ambiente familiar es una parte fundamental para las personas, Durón-Ramos et al., (2019) define dos ambientes: el social y el físico; en el social se genera la cooperación y un desarrollo a nivel psicológico para las personas, en este se da el funcionamiento del grupo; por su parte el físico brinda bienestar y es donde se dan las interacciones, la intimidad.

Cohesión familiar

La cohesión familiar es descrita por Villarreal-Zegarra y Paz-Jesús (2017) como aquella que define la conexión o separación que existe entre los miembros de familia, a través del vínculo emocional, así mismo determina si existe un apoyo mutuo en cualquier situación. Sin embargo, para González et al. (2003) la cohesión familiar aunque es un vínculo emocional, no representa una dependencia entre los miembros, pues esta consiste en tener límites claros y bien establecidos, de forma interna y externa, intereses en común pero también individuales.

La cohesión familiar constituye entonces también una parte importante para establecer relaciones consistentes en familia, pues se determina la unión o conexión que se tiene, así como el apoyo, sin llegar a una dependencia sobre todo entre padres e hijos, todos los miembros son capaces entonces de desarrollar autonomía en sus vidas de forma interna y externa a la familia, dicha autonomía permite desarrollar habilidades sociales útiles para su desarrollo.

Dinámica familiar

Esta se define de un conjunto de aspectos mencionados anteriormente, es la manera en que la familia logra relacionarse conjuntamente en los espacios familiares y con la sociedad, además es el manejo que existe dentro de la familia, como los roles, tareas y participación que se realiza en familia. La dinámica familiar se ha llegado a generalizar en ocasiones como aquella en la que se normaliza el formar una familia, para esto se

menciona que se busca satisfacer aquellas necesidades similares a las que se cubrieron en la familia de origen (J. Vargas et al., 2018).

Para Demarchi et al. (2015) la dinámica familiar consiste en las relaciones que se establecen en familia, que por lo general deben tener un equilibrio algo inestable, las relaciones deben mantener una proximidad e intimidad, pero al mismo tiempo roles independientes respetando los límites y las normas.

Unión y apoyo

La familia es el primer espacio de desarrollo de la persona, en este existen los vínculos que van afianzándose al igual que la unión y apoyo familiar, en la mayoría de los casos la unión y el apoyo se fortalecen en momentos de tensión o crisis. A través de los años y las circunstancias la unión familiar ha cambiado y las formas o motivos por lo que las familias se unen. El apoyo familiar comprende recibir acompañamiento por parte de la familia y generar espacios seguros en los que la familia motive a los miembros familiares.

En varias ocasiones se ha estudiado a la familia como una red de apoyo en la sociedad, es así que Villafrade y Franco (2016) citados por (Barraza, 2021), establecen que las características principales para que una familia genere apoyo social, son las características que los identifican como grupo, el tiempo de convivencia que tienen, así como la frecuencia con que están en contacto, los vínculos como la cercanía e intimidad en las relaciones intrafamiliares, esta familia como red de apoyo es que logra generar satisfacción vital en la persona.

La unión y convivencia en familia se dan a partir de las actividades conjuntas generadas en familia y el cómo en familia existe la posibilidad de expresar emociones, opiniones e incluso conflictos abiertamente.

Percepción de dificultades en familia

Como se mencionó antes el ambiente familiar es un factor importante para el desarrollo de conducta de las personas, este puede alterar o mejorar el estado emocional y anímico

de las personas, sin embargo, cuando factores externos como el trabajo, la falta de tiempo o los problemas intervienen en este, se pueden desarrollar problemas o disputas irreconciliables.

Además a lo largo del ciclo familiar se presentan diferentes dificultades, como el propio crecimiento de los hijos que viene acompañado con un sinnúmero de cambios, dificultades económicas, o relacionadas al trabajo y diversos aspectos que alteran el equilibrio familiar, y es cuando para todos, padres e hijos, la familia debe ser una red de contención para hacer frente a dichas dificultades que son parte de la vida, el sobreponerse a las dificultades además fortalecerá los lazos y vínculos familiares, así como las relaciones.

Sabroso et al., (2011) determinan que en el núcleo familiar se originan la mayoría de los comportamientos psicopatológicos, esto según la relación que los padres tienen con los hijos, los conflictos que la familia llegue a percibir alterarán la dinámica familiar que a su vez desestabilizará los comportamientos de los miembros de la familia hacia el exterior, los conflictos familiares llegan a derivar otros problemas de forma colectiva a la familia y de forma personal.

Es importante analizar que cada familia tiene dinámicas y funcionamientos diferentes, esto derivado al tipo de familia, los valores o ideologías impartidas, como se mencionó anteriormente las relaciones intrafamiliares dependen y se derivan de distintos aspectos, la familia es un entorno que está en contacto con más entornos, los cuales pueden influir o no de forma positiva, y que además la familia también influye en dichos entornos, siendo un ciclo de relaciones. Pero que sucede si dichos entornos están teniendo un impacto o influencia en la familia y sus relaciones, en ciertos casos los problemas o interacciones externas a la familia pueden impactar en la familia si esta no está establecida fuertemente sobre bases y dinámicas adecuadas.

Si bien cada individuo enfrenta de forma diferente los problemas o dificultades, si no existe un correcto manejo de las emociones y de las adversidades estos pueden afectar a su vida privada. La familia debe establecerse como la principal fuente de apoyo para sus miembros, esto estableciendo ambientes sanos, con límites, comunicación, estableciendo

así relaciones fuertes que mantengan el funcionamiento de la familia independientemente de lo que pase externamente.

La familia deberá desarrollar habilidades y aptitudes que permitan su funcionamiento para enfrentar los aspectos naturales de la vida diaria, además una familia con una dinámica familiar buena establecerá relaciones intrafamiliares más fuertes en las que cuenten con los elementos necesarios para su convivencia y cohesión, las buenas relaciones intrafamiliares además generan una sensación de bienestar y satisfacción a la persona.

Trabajo y familia

La vida adulta implica una serie de cargas económicas producidas con los diferentes gastos. La progresión profesional suele darse en casos donde hay quienes tienen carreras profesionales consolidadas y otros que pasan por periodos de desempleo.

Para Santrock (2006), citado por (Fernández y Ponce de León, 2019) la satisfacción que genera el trabajo aumenta con los años de vida laboral, es decir, desde los 20 años, menciona que aspectos como el salario, el puesto, reconocimientos y la seguridad laboral generan mayor compromiso y satisfacción laboral.

Objetivos

1.2.1 Objetivo general:

Determinar la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares de docentes universitarios.

1.2.2 Objetivos específicos

- Medir el nivel de satisfacción laboral en el grupo investigado.
- Identificar los factores que deterioran las relaciones intrafamiliares
- Describir los tipos de relaciones intrafamiliares que existen en el grupo de investigación

1.3 Hipótesis

La satisfacción laboral influye en las relaciones intrafamiliares

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.

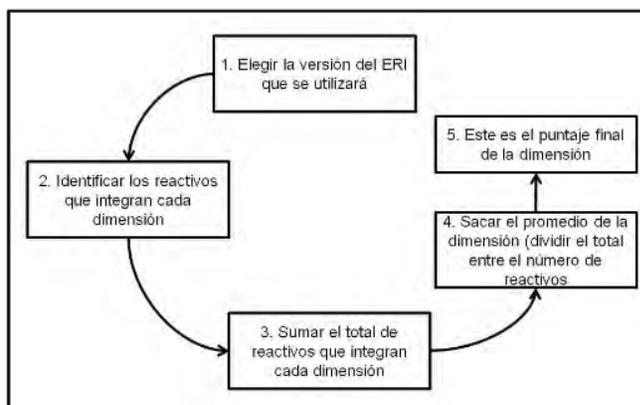
2.1 Materiales

Al ser una investigación de enfoque cuali-cuantitativo se utilizaron los materiales relacionados al mismo, se aplicaron cuestionarios validados para cada variable, y otros instrumentos que permitieron obtener confiabilidad en los resultados.

Para la variable independiente se utilizó un cuestionario validado, el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23”, creado por Meliá y Peiró (1998), está formado por cinco secciones: satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, sueldo recibido, la satisfacción intrínseca, y la participación en el trabajo; se realiza mediante 23 ítems, y se califica por medio de 7 escalas: muy insatisfecho, bastante insatisfecho, algo insatisfecho, indiferente, algo satisfecho, bastante satisfecho y muy satisfecho. Sobre la fiabilidad del test fue medida con el Alfa de Cronbach con un valor superior a 0,8 y obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,918 demostrando su alta confiabilidad. Para el cuestionario la calificación promedio es: baja (menor a 0,40), medio (entre 0,40 y 0,80) y alto (mayor a 0,80).

Para la variable dependiente se utilizó la “Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I)”, elaborada por Rivera y Andrade (2010), en su versión corta de 12 reactivos. Evalúa tres dimensiones que son: unión y apoyo, expresión y dificultades. Utiliza una escala de Likert de 5 elementos: totalmente de acuerdo, de acuerdo, neutral, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo; por su parte tiene una confiabilidad establecida por el Alfa de Cronbach del 0,93.

Figura 1. Pasos para la calificación de la prueba



Fuente: Rivera y Andrade (2010).

La descripción de los tipos de relaciones intrafamiliares que existen en las familias de los docentes se realizó mediante un análisis del APGAR familiar, mismo que evalúa la adaptación, participación, gradiente de recurso personal, afecto y recursos, que tiene una validez de 0.80, mismo que fue aplicado e interpretado de forma cualitativa y no cuantitativa con los valores establecidos, así mismo existió un apartado para la selección de la tipología de las relaciones intrafamiliares (Suarez y Alcalá, 2014).

Se estableció un cuestionario para el estudio de las relaciones intrafamiliares, mediante la unión del cuestionario E. R. I y el APGAR familiar. Se realizó una prueba piloto de la aplicación del instrumento de relaciones intrafamiliares, en su adaptación junto al APGAR familiar, con 14 docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Ambato.

A través de la prueba piloto se analizó la coherencia y entendimiento de las preguntas, duración de la aplicación del cuestionario y se dio un proceso de retroalimentación con el grupo piloto sobre la validez de este.

2.2 Métodos

El método analítico-sintético es descrito por Rodríguez y Pérez (2017) como aquel en que se descomponen las múltiples cualidades de las variables para estudiarlas de forma separada y posteriormente combinarlas para describir los aspectos generales de cada una (p. 186).

Para la investigación se analizaron los componentes y aspectos fundamentales de las variables, satisfacción laboral y las relaciones intrafamiliares, y posteriormente se sintetizaron dichos elementos para la reconstrucción de teorías sobre el estudio. Para ambas variables se analizaron sus dimensiones a partir de los instrumentos y se realizó un análisis conceptual de los mismos.

Para Calduch (1998) el método deductivo se define como aquel que determina conclusiones particulares de premisas generales, es decir las generalidades son el inicio de la investigación para definir nuevos conocimientos a partir de fenómenos ya conocidos. Para el estudio el método deductivo permitió establecer una relación entre el estudio de ambas variables, deduciendo a partir de las teorías relacionadas a las mismas de forma general.

El método hipotético deductivo es definido por Hernández (2008) como aquel que genera hipótesis para formular leyes universales, esto a partir de premisas generales que generan conclusiones particulares que deben ser verificables por medio de datos empíricos.

El enfoque cuantitativo del estudio fue analizado mediante el método hipotético deductivo, ya que las premisas fueron verificadas a partir de la recolección de datos numéricos y el análisis de los mismo, se partió de aspectos generales los cuales que fueron comprobados para generar conclusiones lógicas sobre los objetos de investigación.

La investigación tuvo además un enfoque cualitativo estudiado a partir del método inductivo, mismo que Dávila (2006) define como aquel que permite establecer conocimientos generales a partir de ideas aisladas, decía además que este método es conocido como experimental y a partir de este se desarrollan teorías generales.

La tipología de relaciones intrafamiliares fue analizada mediante su instrumento de forma particular, generando un proceso de conclusiones generales a partir de las unidades estudiadas. Las realidades particulares de los docentes llevaron a generar la teoría final del estudio de la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares.

2.3 Enfoque

La investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativo, Otero (2018) lo define como aquel que busca responder un problema de investigación mediante la recolección, análisis e interpretación de datos tanto cuantitativos y como cualitativos; se da mediante un procesos sistemático, crítico y empírico a la vez, fusionando de forma objetiva lo cuantitativo y lo subjetivo de la investigación cualitativa (p. 19).

Para Carbajal (2019) el enfoque mixto entrelaza los procesos sistemáticos, empíricos y críticos de la investigación para elaborar una discusión conjunta. Favorece a una perspectiva más amplia del problema que aborde de forma holística e integral.

Para la investigación, se realizó la recolección de datos a través de cuestionarios, en este se utilizaron el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23” de Meliá y Peiró (1998), mismo que permitió medir el nivel de satisfacción laboral, adicionalmente se utilizó la “Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.)” de Rivera y Andrade (2010) en su versión media, se adaptó adicionalmente un apartado para la tipología familia, junto con un APGAR familiar para el análisis cualitativo de las relaciones intrafamiliares de los docentes encuestados. Mismos que posteriormente se integraron para determinar las relaciones de las variables.

2.4 Nivel

El nivel descriptivo es definido por Guevara et al., (2020) como aquel que describe los elementos fundamentales de la realidad investigada, misma que permite acercarse al problema y sus causas por medio del razonamiento hipotético deductivo (p. 165).

El trabajo de investigación se realizó con un nivel descriptivo detallando los aspectos fundamentales de las dos variables investigadas, determinando además las características observables y verificables de la población estudiada y las hipótesis formuladas. Se describieron los principales componentes teóricos que sustentan a las variables.

La investigación además tuvo un nivel correlacional, mismo que Ramos (2020) define como aquel que permite plantear una hipótesis a partir del relacionamiento o asociación de dos variables, generando discusiones analíticas sobre estas en la realidad estudiada.

Para el estudio se relacionaron las dos variables, en el cual se determinó la hipótesis sobre la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones familiares, de forma que se generaron discusiones de los resultados obtenidos ante las unidades estudiadas y sus realidades.

2.5 Población

El autor Suárez (2011) define a la población de estudio como el conjunto de individuos del cual se resolverá la pregunta de investigación, es la fuente de información del estudio. Para Díaz (2016) la población son todos los elementos del fenómeno delimitado para el problema de investigación, esta debe ser medible y cuantificable.

La población de estudio fue finita por cuanto se conoce el número que la integra, para la investigación se analizaron a los 44 docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de las tres Carreras, en el periodo académico abril - septiembre 2023

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación de enfoque mixto, cuali-cuantitativo, se utilizaron tres instrumentos para el levantamiento de información sobre la satisfacción laboral y las relaciones intrafamiliares de los docentes. Para determinar el nivel de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23, analizado de forma cuantitativa, en el cual se evalúan 5 dimensiones en relación a aspectos del trabajo, como: satisfacción con la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y con la participación (Meliá y Peiró, 1998).

Para el análisis de las relaciones intrafamiliares se utilizaron dos instrumentos interpretados de forma cualitativa, el instrumento de escuela de evaluación de relaciones intrafamiliares E.R.I. que evalúa 3 dimensiones: unión y apoyo, expresión y dificultades y el APGAR familiar en el que se contemplan 5 preguntas relacionadas a la tipología de relación intrafamiliar.

La aplicación de los instrumentos se realizó mediante formularios de Google, en un tiempo de dos semanas, para el análisis de la satisfacción laboral se realizó un análisis de las preguntas correspondientes a cada dimensión antes mencionada. Para el estudio de las relaciones intrafamiliares fue necesario realizar preguntas específicas, de ambos cuestionarios, afines a las relaciones intrafamiliares, haciendo además un cruce de las preguntas seleccionadas y la tipología de relación intrafamiliar proporcionada por los docentes.

3.1 Descripción del grupo de estudio

La investigación se realizó con 44 docentes (100%) de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, con un rango de edad de entre 27 y 65 años, con respecto al género predomina la población masculina con un 54,5% de hombres sobre un 45,5% de mujeres, en relación al estado civil un 63,6% son casados, encontrándose además en el grupo investigado que el 27,3% de docentes divorciados, dos de ellos solteros, uno de unión libre y un viudo, a su vez en la información recopilada se obtuvo que, en su mayoría los docentes tiene hijos, y vive con su pareja e hijos; sobre la situación laboral predominan en un 54,5% los docentes con

nombramiento, frente a un 45,5% de docentes con relación laboral de contrato, la población pertenece en su mayoría a la carrera de Derecho con un 40,9%, y en igual porcentaje, con un 29,5% los docentes de carrera de Trabajo Social y Comunicación, por último predomina en su mayoría el tiempo laboral de 7 a 10 años en la institución.

3.2 Instrumento N° 1 – Análisis cuantitativo del cuestionario de satisfacción laboral S20/23

En el grupo de estudio, sobre la **dimensión satisfacción con la supervisión**, se observa que el 86,4% de la población está satisfecha con la **relación que tiene con sus superiores**, sobre la **supervisión que se ejerce sobre el grupo** de estudio el 72,7% se encuentran satisfecho con respecto a este aspecto, en la **proximidad y frecuencia con que son supervisados** el 77,3% está satisfecho, respecto a **la forma en que los superiores juzgan las tareas** realizadas los docentes se encontraron en un 81,9% satisfechos, sobre la **igualdad y justicia percibida** en la facultad se presenta en un 65,9% satisfechos, por último, sobre el **apoyo recibido por parte de los superiores** se presenta una satisfacción del 77,3%.

Tabla 1. *Relación con superiores*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	2	4,5%
Indiferente	4	9,1%
Algo satisfecho	11	25%
Bastante satisfecho	20	45,5%
Muy satisfecho	7	15,9%
Total	44	100%

Tabla 2. *Satisfacción con la supervisión*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	6	13,6%
Indiferente	5	11,4%
Algo satisfecho	7	15,9%
Bastante satisfecho	18	40,9%
Muy satisfecho	7	15,9%

Total	44	100%
--------------	-----------	-------------

Tabla 3. *Proximidad y frecuencia de supervisión*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	5	11,4%
Indiferente	4	9,1%
Algo satisfecho	8	18,2%
Bastante satisfecho	21	47,7%
Muy satisfecho	5	11,4%
Total	44	100%

Tabla 4. *Juzgar las tareas*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	1	2,3%
Indiferente	6	13,6%
Algo satisfecho	12	27,3%
Bastante satisfecho	19	43,2%
Muy satisfecho	5	11,4%
Total	44	100%

Tabla 5. *Igualdad y justicia de trato*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,5%
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	6	13,6%
Indiferente	6	13,6%
Algo satisfecho	8	18,2%
Bastante satisfecho	19	43,2%
Muy satisfecho	2	4,5%
Total	44	100%

Tabla 6. *Apoyo de superiores*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	2	4,5%

Indiferente	7	15,9%
Algo satisfecho	8	18,2%
Bastante satisfecho	21	47,7%
Muy satisfecho	5	11,4%
Total	44	100%

Para la mayoría de los docentes la relación con los supervisores, así como el apoyo que reciben de ellos, han generado satisfacción y agrado en las relaciones interpersonales, mismas que han contribuido al cumplimiento de tareas y a alcanzar un rendimiento personal, demostrando que cuando los colaboradores desarrollan sus competencias, habilidades y destrezas se genera una satisfacción personal y laboral (Aguilar et al., 2009). Según los resultados anteriormente expuestos se determina que la supervisión y la relación que se tiene con los superiores en el trabajo, es un aspecto fundamental para la satisfacción y el buen desempeño laboral, si existe una relación sólida, de confianza basada en el respeto hacia el órgano superior, los colaboradores serán capaces de mantener un ritmo en sus funciones y obligaciones labores, tomando en cuenta la autonomía que tendrán en su trabajo sabiendo que la supervisión que se ejerce sobre ellos será democrática y no autoritaria o restrictiva.

En la dimensión de **satisfacción con el ambiente físico de trabajo**, en el aspecto de **limpieza, higiene y salubridad** en el trabajo se observa mayormente una satisfacción del 70,4% de satisfacción, en relación al **entorno físico y espacio que dispone para el trabajo** se observa un 81,8% de satisfacción, sobre la **iluminación en el lugar de trabajo** el 74,9% se revelan en un nivel de satisfacción, sobre la **ventilación en el lugar de trabajo** existe un 75% de satisfacción, por último, en relación a la **temperatura de su lugar de trabajo** el 72,7% se manifiestan satisfechos sobre este.

Tabla 7. *Limpieza, higiene y salubridad en el trabajo*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,5%
Bastante insatisfecho	2	4,5%
Algo insatisfecho	5	11,4%
Indiferente	4	9,1%

Algo satisfecho	15	34,1%
Bastante satisfecho	14	31,8%
Muy satisfecho	2	4,5%
Total	44	100%

Tabla 8. *Entorno físico y espacio disponible*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	4	9,1%
Algo insatisfecho	1	2,3%
Indiferente	2	6,8%
Algo satisfecho	13	29,5%
Bastante satisfecho	19	43,2%
Muy satisfecho	4	9,1%
Total	44	100%

Tabla 9. *Iluminación en el trabajo*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,3%
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	5	11,4%
Indiferente	4	9,1%
Algo satisfecho	6	13,6%
Bastante satisfecho	24	54,5%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

Tabla 10. *Ventilación en el trabajo*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	6	13,6%
Indiferente	4	9,1%
Algo satisfecho	12	27,3%
Bastante satisfecho	18	40,9%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

Tabla 11. *Temperatura de su local de trabajo*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	1	2,3%
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	5	11,4%
Indiferente	5	11,4%
Algo satisfecho	13	29,5%
Bastante satisfecho	16	36,4%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

En el análisis de los datos anteriores se observa un nivel considerable de satisfacción con los aspectos relacionados al lugar de trabajo, sin embargo, en algunos casos, se presenta una insatisfacción respecto a algunos de estos elementos, (higiene, iluminación o ventilación) de los lugares de trabajo. Gargallo (2008), coincide junto a otros autores que entre los aspectos que determinan la satisfacción laboral se encuentra el ambiente de trabajo como uno de los más repetidos en diversos estudios, pues menciona que además es lo que permite generar una motivación en el desempeño de labores.

Los espacios en los que las personas se desenvuelven en cualquier aspecto de su vida juegan un papel fundamental en su desarrollo, en el trabajo se debe contar con espacios y acomodaciones necesarias para el cumplimiento de labores, sin dejar de lado espacios para el descanso o entretenimiento de los docentes. Se debe considerar la importancia de la limpieza, ventilación, espacio de los puestos de trabajo para generar dicha satisfacción, como se observa existe un promedio satisfactorio respecto a este elemento, por lo que se puede asumir que mayormente existen los espacios adecuados para el trabajo

Para determinar la satisfacción laboral, se analiza también la dimensión de **satisfacción con las prestaciones recibidas**, en la cual se determinó con respecto al **salario** predominó con un 93,2% de una satisfacción, las **oportunidades de formación** ofrecidas en el trabajo fueron del 70,5% de satisfacción, con respecto a las **oportunidades de promoción** en la facultad existió un 65,9% de nivel de satisfacción,

sobre el grado en que se cumple el convenio y las leyes laborales se encuentran un 75% de docentes satisfechos, finalmente, con respecto a la **negociación en aspectos laborales** el 61,3% se muestra satisfecho con este aspecto.

Tabla 12. Salario

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	3	6,8%
Algo satisfecho	9	20,5%
Bastante satisfecho	29	65,9%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

Tabla 13. Oportunidades de formación

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,5%
Algo insatisfecho	5	13,6%
Indiferente	5	11,4%
Algo satisfecho	13	27,3%
Bastante satisfecho	16	34,1%
Muy satisfecho	3	9,1%
Total	44	100%

Tabla 14. Oportunidades de promoción

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	3	6,8%
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	5	11,4%
Indiferente	6	13,6%
Algo satisfecho	12	27,3%
Bastante satisfecho	13	29,5%
Muy satisfecho	4	9,1%
Total	44	100%

Tabla 15. Cumplimiento de convenio, disposiciones y leyes

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	4,5%

Algo insatisfecho	4	9,1%
Indiferente	5	11,4%
Algo satisfecho	9	20,5%
Bastante satisfecho	22	50%
Muy satisfecho	2	4,5%
Total	44	100%

Tabla 16. *Negociación de aspectos laborables*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	3	6,8%
Algo insatisfecho	9	20,5%
Indiferente	5	11,4%
Algo satisfecho	11	25%
Bastante satisfecho	14	31,8%
Muy satisfecho	2	4,5%
Total	44	100%

Terán (2017) establece que, en el sueldo se toma en cuenta los beneficios y compensaciones no únicamente monetarias que se perciben, con los datos presentados se muestra un nivel considerable de satisfacción en cuanto a la dimensión de prestaciones recibidas, considerando que el cumplimiento de leyes y el funcionamiento interno se relaciona estrictamente a los aspectos laborales. En su mayoría se destaca satisfacción sobre dicha dimensión en los docentes, debido a que cuentan con las oportunidades para crecer a nivel personal y profesional dentro del trabajo, y se determina además que es importante que se consideren aspectos formales de negociación y salario como incentivos a los docentes para el desempeño de sus labores.

La cuarta dimensión de la satisfacción laboral es la **satisfacción intrínseca del trabajo**, en la que el 93,2% se encuentra **satisfecho con su trabajo por sí mismo** a nivel general, las **oportunidades sobre hacer cosas en que se destaca** se presenta un nivel considerable de satisfacción del 93,2%, sobre **hacer cosas que les gusta en su trabajo** la satisfacción presentada es del 95,4% y finalmente los **objetivos, metas y tasas de producción a alcanzar** se muestra un 88,6% de satisfacción.

Tabla 17. *Satisfacción con su trabajo por sí mismo*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Indiferente	2	4,5%
Algo satisfecho	8	18,2%
Bastante satisfecho	29	65,9%
Muy satisfecho	4	9,1%
Total	44	100%

Tabla 18. *Oportunidades en cosas que destaca*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	1	2,3%
Indiferente	2	4,5%
Algo satisfecho	15	34,1%
Bastante satisfecho	23	52,3%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

Tabla 19. *Oportunidades en cosas que le gustan*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	1	2,3%
Indiferente	1	2,3%
Algo satisfecho	17	38,6%
Bastante satisfecho	21	47,7%
Muy satisfecho	4	9,1%
Total	44	100%

Tabla 20. *Objetivos, metas y tasas de producción a alcanzar*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	2	4,5%
Indiferente	2	4,5%
Algo satisfecho	13	29,5%
Bastante satisfecho	21	47,7%
Muy satisfecho	5	11,4%
Total	44	100%

Esta dimensión presenta la satisfacción con el trabajo relacionado a aspectos como lo que se realiza en los puestos de trabajo y el desempeño que puede alcanzar cada docente en sus funciones para sentirse satisfecho, demostrando en el grupo de estudio un nivel considerable de satisfacción. Los aspectos relacionados a destacar de forma profesional son importantes para influir una motivación en los docentes al momento de desarrollar sus funciones, e incluso la imposición y desarrollo de retos laborales se traducen a un desarrollo superior para cada docente, lo que genera el nivel esperado de satisfacción laboral.

Paulin y Quintero (2006), mencionan que los niveles de desempeño laboral se relacionan a lograr promociones de reconocimiento, y a las oportunidades de ascenso, bien sea a nuevos puestos o también a la oportunidad de adquirir habilidades y conocimientos nuevos que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente.

La última dimensión que permite determinar la satisfacción laboral es la **satisfacción con la participación**, en la que se determinó sobre **la capacidad de tomar decisiones autónomas** una satisfacción del 75% sobre este aspecto, en relación con la **toma de decisiones en el departamento o sección** a la que pertenecen los docentes un 72,7% se muestra satisfecho y finalmente la **participación en las decisiones grupales** en la facultad se presentó una satisfacción del 75% en los docentes.

Tabla 21. *Decisiones autónomas*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Algo insatisfecho	5	11,4%
Indiferente	6	13,6%
Algo satisfecho	9	20,5%
Bastante satisfecho	21	47,7%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

Tabla 22. *Participación en decisiones departamentales*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante	1	2,3%

insatisfecho		
Algo insatisfecho	6	13,6%
Indiferente	5	11,4%
Algo satisfecho	10	22,7%
Bastante satisfecho	19	43,2%
Muy satisfecho	3	6,8%
Total	44	100%

Tabla 23. *Decisiones grupales*

Etiqueta de fila	Frecuencia	Porcentaje
Bastante insatisfecho	1	2,3%
Algo insatisfecho	6	13,6%
Indiferente	4	9,1%
Algo satisfecho	11	25%
Bastante satisfecho	18	40,9%
Muy satisfecho	4	9,1%
Total	44	100%

De los datos presentados se expone un nivel superior a la mitad de satisfacción en relación con la participación que tienen en los distintos aspectos de su trabajo en la facultad. La participación es un aspecto importante para el desarrollo de habilidades y destrezas tanto personales como profesionales, permiten avanzar y exigirse para destacar en las tareas desempeñadas, además fortalece las relaciones entre compañeros y el desempeño. El proporcionar espacios para participar en actividades e incluso en decisiones a nivel laboral permiten a los docentes involucrarse de mayor forma, fomentan además la motivación y aumentan la satisfacción laboral.

Según Báez (2011) la participación y los espacios que se brindan a nivel laboral contribuyen a mejorar el compromiso y motivación en la empresa, además de generar una influencia positiva en el compañerismo, que, de acuerdo con la revisión previa de literatura, determina uno de los aspectos fundamentales para generar satisfacción laboral, debido al protagonismo que se les brinda a los colaboradores.

3.3 Instrumento N° 2 y N°3 – Análisis cualitativo de la escala de evaluación de relaciones intrafamiliares E.R.I y APGAR familiar

En el grupo estudiado se determinó que 34 docentes están totalmente de acuerdo con respecto a que en su familia se expresan abiertamente los puntos de vista, lo que determina una mayoría ante este aspecto.

Tabla 24. *Expresión de puntos de vista*

Etiqueta de fila	Frecuencia
En desacuerdo	1
Neutral	3
De acuerdo	6
Totalmente de acuerdo	34
Total	44

La población investigada, determina una expresión abierta sobre los puntos de vista de los miembros en sus familias, tomando esto como fundamental para una relación intrafamiliar cercana. Los escenarios de desarrollo en el ciclo familiar han sido estudiados de manera constantes, sin lugar a duda la comunicación en ella ha sido fuente de análisis fundamental, el saber expresar, escuchar y respetar los puntos de vista de cada elemento de esta en la convivencia, ha generado espacios de armonía en sus miembros. Para Rivera y Andrade (2010), la expresión en familia comprende la posibilidad de manifestar abiertamente las emociones, opiniones y acontecimientos en familia.

Sobre la preocupación por los sentimientos de los demás en familia, se determina que en su mayoría los docentes consideran importante este punto. 34 docentes se mostraron totalmente de acuerdo en relación con su familia.

Tabla 25. *Sentimientos en familia*

Etiqueta de fila	Frecuencia
En desacuerdo	1
Neutral	2
De acuerdo	7

Totalmente de acuerdo	34
Total	44

Los sentimientos y emociones están relacionado de igual forma a la comunicación en familia, la cual se muestra en su mayoría una buena relación intrafamiliar en las familias de los docentes. Los sentimientos a lo largo de la vida y el desarrollo individual constituyen un aspecto importante para el desarrollo de personalidad y sus habilidades, la familia como uno de los escenarios primarios de socialización debe procurar que todos los miembros de familia cuenten con el espacio y la apertura para comunicar sus sentimientos y que además se genere un apoyo y acompañamiento entre miembros de familia.

Según Rivera y Andrade (2010), uno de los aspectos fundamentales en familia es el tener un ambiente libre para expresar sus emociones y sentimientos, de tal forma que el entorno en que la persona se desenvuelva debe considerarse seguro. Según los resultados, se indica la importancia de la expresión de sentimientos en familia y la preocupación por los mismos.

Con respecto a la atmósfera de convivencia en familia, de igual forma se percibe que 34 docentes demostraron estar totalmente de acuerdo en que el espacio de convivencia es agradable dentro de sus familias.

Tabla 26. *Atmósfera familiar*

Etiqueta de fila	Frecuencia
En desacuerdo	1
Neutral	3
De acuerdo	9
Totalmente de acuerdo	34
Total	44

Rentería Pérez et al., (2008), menciona que la convivencia familiar es aquella que se da en cotidianidad en la interacción de los miembros de familia, y que además permite fortalecer los vínculos y las relaciones. De esta forma con los datos presentados se determina que en la mayoría de las relaciones intrafamiliares de los docentes FJCS se percibe una atmosfera agradable en sus núcleos familiares. Dicha consideración se

puede dar por el tipo de convivencia que tienen, por mantener una comunicación abierta al poder expresar sus puntos de vista, así como sus sentimientos y emociones.

Sobre la satisfacción ante la ayuda recibida por parte de sus familias en casos de problemas o necesidades la mayoría de los docentes (34), mostraron que siempre existe en su familia el apoyo y ayuda para distintos sucesos.

Tabla 27. *Ayuda en necesidades*

Etiqueta de fila	Frecuencia
Algunas veces	2
Casi siempre	8
Siempre	34
Total	44

En familia debe existir el acompañamiento a sus elementos cuando de forma individual o conjunta existen problemas o necesidades (físicas, emocionales, económicas), se debe contar con el apoyo necesario, además un espacio abierto de confianza, protección y empatía para afrontar las necesidades. Los resultados señalan que para los docentes siempre es importante contar con el apoyo por parte de las personas con las que conviven, independientemente del problema o necesidad que presenten.

Respecto a cómo la familia acepta y apoya los deseos personales, la mayoría indica que siempre y casi siempre ocurre en sus familias.

Tabla 28. *Aceptación y apoyo*

Etiqueta de fila	Frecuencia
Algunas veces	1
Casi siempre	8
Siempre	35
Total	44

La aceptación sobre los proyectos de vida familiar y el apoyo recibido por ellos en diversos aspectos es primordial para el estrechamiento de lazos familiares, permitiéndoles afianzar las relaciones y además a desarrollar confianza entre miembros de familia, sin dejar de lado la importancia de apoyar a cumplir los sueños o deseos personales.

Los autores Rodríguez y Cohen (1998) y Seeman (1998) citados por Baptista et al. (2012), mencionan que existen diferentes tipos de apoyo que una persona recibe, y que el soporte emocional, las muestras de cariño y preocupación permiten al individuo tomar decisiones y resolver problemas personales de cualquier tipo, en este caso con relación a su familia señalan la cercanía y el relacionamiento de la misma.

Por último, sobre el tiempo compartido en familia la mayor parte de docentes coincide en que siempre y casi siempre se comparte tiempo en familia de forma conjunta.

Tabla 29. *Tiempo en familia*

Etiqueta de fila	Frecuencia
Algunas veces	2
Casi siempre	7
Siempre	35
Total	44

Los espacios familiares pueden tener dos características, tiempo de calidad y tiempo compartido. El tiempo en familia es importante, para generar espacios de cercanía en familia, convivir y comunicarse abiertamente. Es mejor determinar tiempo de calidad, más no tiempo en cantidad sin que los miembros de la familia sean participes con calidad.

Sobre el tiempo en familia Ceballos Vacas y Rodríguez Hernández (2017), mencionan que el tiempo es un factor compensador ante las obligaciones diarias individuales, destaca el hecho de que las mujeres por lo general se encuentran en el conflicto entre familia y trabajo, lo que en ocasiones resta el tiempo de ocio en familia, sin embargo, rescata que es importante priorizar este para generar una auto cohesión y llegar a una mejor convivencia y relacionamiento.

Se realizó un cruce de información de los 5 aspectos previamente mencionados, considerando la correlación con las relaciones intrafamiliares, y la tipología familiar proporcionada por los docentes, para determinar las mismas.

Tabla 30. *Cruce tipología - expresión puntos de vista*

En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
----------------------	----------------	-------------------	------------------------------	--------------

Tipología	Muy unidos	1	1	2	30	34
	Unidos	0	1	4	4	9
	Apartados o separados	0	1	0	0	1
	TOTAL	1	3	6	34	44

En el cruce de conceptos entre la expresión de puntos de vista en familia y la tipología de relación familiar se determinó que en su mayoría los docentes con relaciones unidas y muy unidas están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que es un aspecto importante en su familia.

Tabla 31. *Cruce tipología - sentimientos en familia*

		En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Tipología	Muy unidos	1	0	3	30	34
	Unidos	0	1	4	4	9
	Apartados o separados	0	1	0	0	1
	TOTAL	1	2	7	34	44

Sobre el cruce de la tipología de relaciones y los sentimientos en familia, la mayoría de los docentes que se mostró de acuerdo y totalmente de acuerdo sobre la preocupación que existe en familia ante los sentimientos de los demás coincidió en mayoría en tener una tipología de relaciones como muy unidos en familia.

Tabla 32. *Cruce tipología - atmosfera agradable*

		En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Tipología	Muy unidos	1	1	5	27	34
	Unidos	0	2	4	3	9
	Apartados o separados	0	0	0	1	1
	TOTAL	1	3	9	31	44

A partir del cruce de la tipología de relaciones y la atmosfera familiar de los docentes, se obtuvo que en su mayoría quienes presentan una relación muy unida en familia

consideran estar totalmente de acuerdo en que la atmosfera de convivencia familiar es usualmente agradable.

Tabla 33. *Cruce tipología - apoyo en deseos*

		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Tipología	Muy unidos	0	4	30	34
	Unidos	0	4	4	9
	Apartados o separados	0	0	1	1
	TOTAL	1	8	35	44

Se realizó el cruce de una de las preguntas relacionadas al APGAR familiar, la satisfacción en que la familia acepta y apoya el deseo de hacer nuevas actividades, se demostró que en su mayoría los docentes con relación intrafamiliares muy unida, siempre se apoyan en la realización de deseos individuales.

Tabla 34. *Cruce tipología - tiempo en familia*

		Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Tipología	Muy unidos	0	4	30	34
	Unidos	2	3	4	9
	Apartados o separados	0	0	1	1
	TOTAL	2	7	35	44

En el análisis de correlación de la tipología de relación familiar y la satisfacción sobre el tiempo compartido en familia, se demostró una concordancia entre aquellos docentes cuyas familias son muy unidas y manifestaron que siempre existe el tiempo compartido en sus familias.

A partir de este se considera que el funcionario público docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, tienen un tipo de relación intrafamiliar muy unida, en la que se encuentran presentes principalmente elementos como la comunicación, el apoyo, la importancia de los sentimientos, el tipo de convivencia que tienen y el tiempo que comparten con los miembros de su núcleo familiar, los cuales contribuyen a mantener las relaciones intrafamiliares constantes en la convivencia diaria, tomando en

consideración que son 8 horas de jornada laboral que en su mayoría pasan distanciados de su familia, armonizando de mejor manera el tiempo de calidad en su entorno familiar.

3.4 Discusión

El estudio tuvo como objetivo general, determinar la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares de los docentes universitarios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Los resultados demuestran que existe un nivel de satisfacción laboral considerable en los docentes, lo cual, según lo propuesto en la teoría de satisfacción de Herzberg (1979), se da a través de factores de higiene y motivadores dentro del trabajo, para mantener a las personas sanas a nivel laboral, que a su vez permite fortalecer el desempeño laboral.

Para Herzberg la naturaleza del ser humano busca obtener una autorrealización, crecimiento social y familiar a través de los diferentes entornos de desarrollo, uno de ellos es el trabajo, que además se relaciona a otros subsistemas donde las personas se desenvuelven teniendo incidencia uno con otro. Dentro de los sistemas también se encuentra la familia, la cual, para Minuchin (1974), establece como un sistema sociocultural abierto en el que a través de las diferentes etapas se logra adaptar a las circunstancias y cambios externos, sin alterar la dinámica entre sus miembros.

La hipótesis demuestra que no existe influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares, a partir de lo expuesto por Salvador Minuchin en su Teoría Familiar Sistémica, se analiza la reorganización familiar que se da a raíz de factores sociales como el trabajo y las demandas externas que inciden en la familia, según los resultados presentados se indica que la mayoría de docentes tienen un tiempo laboral mayor a 5 años en la institución, destacando como han logrado generar un equilibrio o conciliación entre ambos sistemas (familia y trabajo), ya que a lo largo de la vida han adaptado y reorganizado su rutina laboral y vida familiar generando que no tenga una afectación negativa en ella.

La teoría de Minuchin recalca como la tipología de comunicación puede influir en el afianzamiento o deterioro de relaciones intrafamiliares, la interacción, considera todo el funcionamiento que existe en ella, incluso como se comunican, las acciones realizadas

en el sistema familiar son entendidas como relacionales, que brinda estructura en la misma y permiten adaptarse a diferentes situaciones de cambio sin perder la unidad y la composición.

Sobre el apoyo en familia, se demuestra que es un aspecto importante al momento de construir relaciones intrafamiliares cercanas, del mismo modo que las teorías de Minuchin (1974) y Bronfenbrenner (1979), establecen que el funcionamiento familiar en el primer nivel de interacción se determinan cuando uno de los miembros de la familia tiene un problema extrafamiliar y recibe el apoyo de los demás miembros.

Respecto a la tipología de relaciones intrafamiliares, los docentes presentan la existencia de relaciones unidas y muy unidas, según lo expuesto por Minuchin y Bronfenbrenner el sentido de identidad, así como la estructura familiar se ve relacionada con respecto a la pertenencia que cada miembro siente en la familia, los autores además destacan, que en familia existe una atribución de responsabilidad en el mantenimiento de la sintonía familiar, considerando esta como el equilibrio que existe en ella, la impermeabilidad provoca que lo externo no influya en su dinámica.

Existen limitaciones en la investigación realizada, la subjetividad en la apreciación de los docentes sobre su satisfacción laboral, incluyendo todos los aspectos relacionados entre trabajo y familia con el fin de determinar la satisfacción de los encuestados, sin embargo, la posición en la que cada docente se encuentre podría determinar un sesgo en una mayor o menor satisfacción laboral.

Sobre las relaciones intrafamiliares existió la limitación de conocer la valoración de todos sus miembros, por cuanto la perspectiva o apreciación del docente fue como padre de familia, considerando que puede llegar a ser diferente la de los demás miembros, resultando importante que en futuras investigaciones se realice con un enfoque holístico de la familia para que esta sea analizada a profundidad.

Según la teoría de Herzberg, se determina la importancia del trabajo en la autorrealización del ser humano para una satisfacción de las necesidades de seguridad, y como esta interviene a nivel personal en un crecimiento laboral y familiar, beneficiando además al desarrollo de la familia.

3.5 Verificación de hipótesis

En concordancia con la hipótesis de investigación, se plantea la metodología estadística para probar si “la satisfacción laboral influye en las relaciones intrafamiliares”. Para ello, se ha establecido una lógica de valoración de los tres cuestionarios aplicados. Dicha lógica se refiere a la suma de las puntuaciones dadas en la escala ordinal de los ítems que conforman cada cuestionario.

En el caso del Cuestionario de Satisfacción Laboral se han sumado las 23 preguntas dadas con una escala de Likert 7, donde, 1 equivale a la opción “Muy insatisfecho” y 7 a “Muy satisfecho”. Esto genera límites de puntuación que van de 23 a 161.

De la misma forma se trabaja con cuestionario de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares, que tiene 12 ítems con escala de Likert 5, los cuales puntúan con 1 la opción “Totalmente en desacuerdo” y 5 la opción “Totalmente de acuerdo”. Con esto, se tiene una puntuación mínima de 12 y máxima de 60.

El APGAR Familiar tiene 5 ítems que dan un valor de 1 a la opción “Nunca” y 5 a la opción “Siempre”. Por lo tanto, se obtienen sumatorias que van de 5 a 25.

Una vez que ha quedado clara la manera en que se calificaron los tres cuestionarios, se procede a aplicar el método estadístico más adecuado para probar la relación entre las variables. Para ello, se plantean los siguientes criterios:

3.5.1 Método estadístico para la validación

La presente, es una investigación no experimental donde se han levantado y cuantificado datos para las dos variables, por lo que es adecuado un análisis de correlación.

3.5.2 Selección de la prueba estadística

La tabla 35 muestra los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las sumatorias de los 3 cuestionarios. Se ha aplicado el estadístico de Shapiro – Wilk porque la muestra tiene menos de 50 elementos. Los resultados obtenidos con el test revelan significaciones asintóticas (Sig.) inferiores a 0,05 en los 3 cuestionarios. Esto indica que no hay normalidad en ninguna serie de datos, por lo tanto, se requiere la aplicación de

una prueba No Paramétrica, que en este caso corresponde al coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 35. *Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk*

Cuestionario	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0,938	44	0,019
Relaciones Intrafamiliares	0,653	44	0,000
APGAR Familiar	0,589	44	0,000

3.5.3 Planteo de las hipótesis estadísticas

H_0 : No hay correlación entre la satisfacción laboral y las relaciones intrafamiliares.

H_1 : Hay correlación entre la satisfacción laboral y las relaciones intrafamiliares.

3.5.4 Nivel de significancia y regla de decisión

Con un nivel de significancia $\alpha = 5\%$ se plantean las siguientes reglas de decisión:

$$H_0: P_{valor} > 0,05$$

$$H_1: P_{valor} \leq 0,05$$

3.5.5 Cálculo

El cálculo se realiza usando el software estadístico SPSS 25 (figuras 2 y 3).

Figura 2. Ruta para el cálculo de la correlación

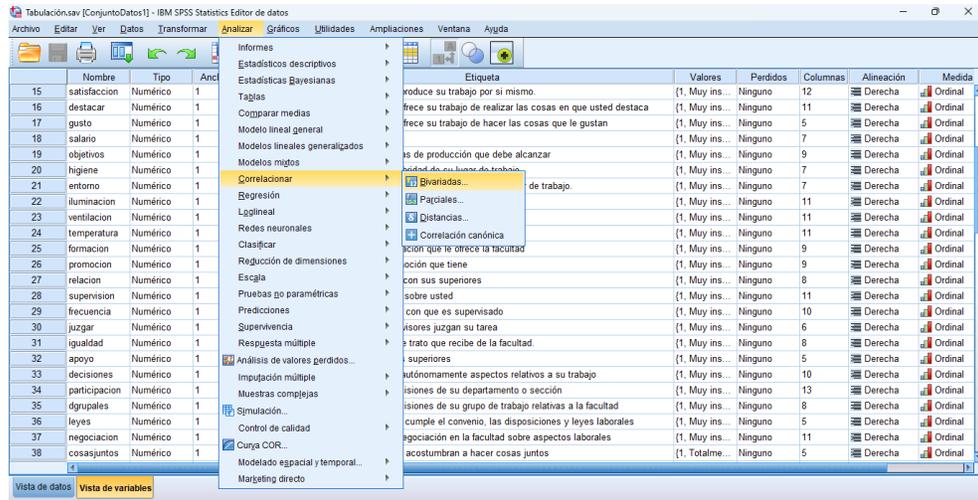
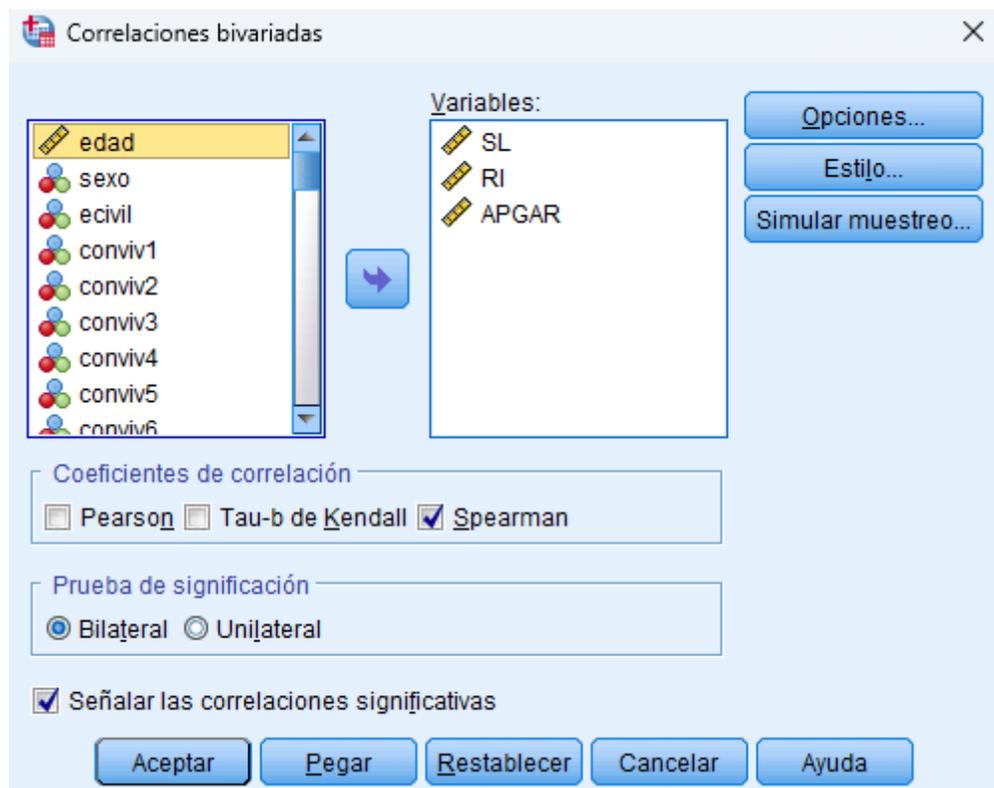


Figura 3. Configuración del cálculo del coeficiente de Spearman



3.5.6 Resultados

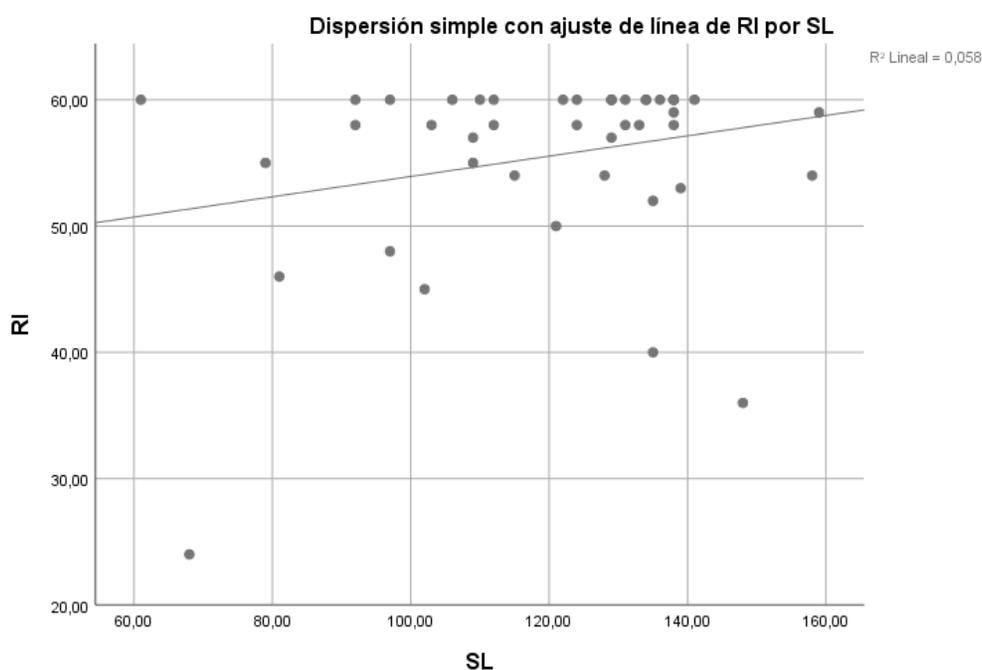
La significación asintótica (bilateral) de los coeficientes de correlación de Spearman, calculados entre la Satisfacción Laboral y los resultados de la evaluación de Relaciones Interpersonal y el test APGAR, es mayor a la significancia ($\alpha = 5\%$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que no hay una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales.

Tabla 36. *Correlación de Spearman*

		Relaciones Intrafamiliares	APGAR
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0,117	0,072
	Sig. (bilateral)	0,448	0,641

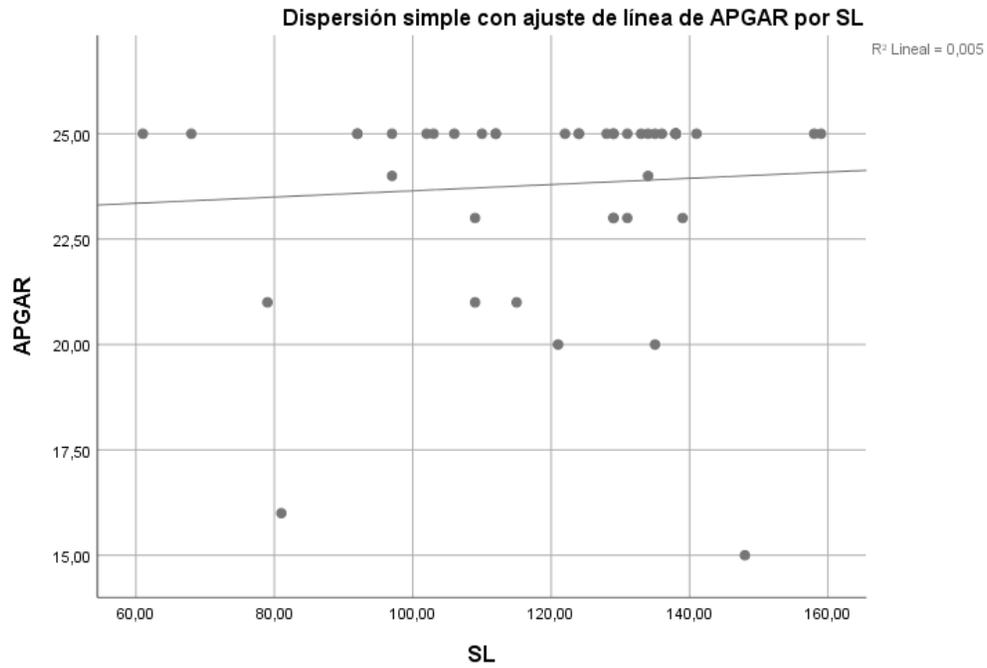
El diagrama de dispersión de la figura 4 corrobora los resultados del test de correlación. En él se puede observar que los puntos conformados por las puntuaciones de la Satisfacción Laboral y las Relaciones interpersonales no tienen una tendencia lineal, y, además, generan una regresión con un coeficiente R^2 inferior a 0,1.

Figura 4. Diagrama de dispersión construido entre las RI y la SL



Al igual que con la figura 4, la dispersión dada entre la Satisfacción Laboral y los resultados del test APGAR (figura 5) no muestran una tendencia lineal, en este caso, la recta formada tiene una pendiente muy baja, con R^2 igual a 0,005. Esto quiere decir que, los estados de satisfacción medidos con el test APGAR, prácticamente permanecen constantes pese a la variación de las puntuaciones de la Satisfacción Laboral de los docentes.

Figura 5. Diagrama de dispersión construido entre los resultados del test APGAR y la SL



CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Mediante la prueba estadística de correlación de Spearman se determinó que no existe influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares de docentes universitarios, esto debido al equilibrio logrado entre ambos aspectos en base al periodo que llevan trabajando en la institución y la forma en que se ha conciliado y readaptado a la familia a los diferentes escenarios extrafamiliares.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral de los docentes, se concluyó que existe una relevancia de los diferentes aspectos relacionados al trabajo, el ambiente, las remuneraciones, las relaciones personales a nivel laboral y la participación en sus espacios de trabajo, que permiten elevar el nivel de satisfacción en los docentes.

A través de la revisión bibliográfica y en virtud de los resultados analizados se identificó que la comunicación, la convivencia y el tiempo de calidad compartido en familia para los docentes no son determinantes o influyentes para que se generen conflictos relacionados, trabajo y familia.

Finalmente, sobre los tipos de relaciones intrafamiliares en los docentes, se describieron en mayor parte relaciones unidas y muy unidas, mismas que se caracterizan por ser aprehensibles en relación con la resignificancia que se le da al tiempo en familia, manteniendo una convivencia sana y de calidad en analogía al tiempo que comparten y así mismo la medida en la que cuentan con el apoyo de sus familiares.

4.2 Recomendaciones

Sobre una futura investigación en relación con un enfoque holístico de la familia, se recomienda considerar a la totalidad de la familia, es decir, una interpretación de los puntos de vista de todos los miembros del sistema familiar, comprendiendo que la suma de todos los componentes logrará enfatizar la importancia de la familia como la base de desarrollo social.

Referencias Bibliográficas

1. Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., y Jiménez Figueroa, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *on line*, 33(1), 14.
2. Aguilar, N., Magaña, D., y Surdez, E. (2009). *IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL*. 28.
3. Ayala Palate, A. N., y Lescano Moya, J. G. (2019). *Determinantes de la satisfacción laboral en el Ecuador* [BachelorThesis, Escuela Politécnica Nacional]. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20239>
4. Báez, J. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. El caso de Irlanda. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 70, 127-148.
5. Baptista, M., Rigotto, M., Ferrari, H., y Marín, J. (2012). Soporte social, familiar y autoconcepto: Relación entre los constructos. *Psicología desde el Caribe*, 29(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a02.pdf>
6. Barraza, A. (2021). La red de apoyo familiar y las relaciones intrafamiliares como predictoras de la satisfacción vital. *Actualidades en Psicología*, 35(131), 71-87. <https://doi.org/10.15517/ap.v35i131.41150>
7. Calduch, R. (1998). *MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL*. Universidad Complutense de Madrid.
8. Carbajal, Y. (2019). *La Investigación Científica: Enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto*. Universidad Autónoma del Estado de México. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108419/secme-22923_1.pdf?sequence=1
9. Castillo, R. (2015). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>
10. Ceballos Vacas, E., y Rodríguez Hernández, J. (2017). USOS DEL TIEMPO Y CONFLICTO FAMILIAR. *International Journal of Developmental and*

Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 6(1), 77-84.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.718>

11. Chisag, A. (2014). *EL ROL DE LA FAMILIA COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL COMPORTAMIENTO ESTUDIANTIL DE LAS Y LOS ALUMNOS DEL OCTAVO AÑO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FRANCISCO FLOR-GUSTAVO EGÜEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA* [BachelorThesis].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/8137>
12. Colombo, D. (2022, noviembre 2). Forbes Mexico. *¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica?* <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
13. Comisión de Legislación y Codificación. (2005). *Código del Trabajo* (Registro Oficial Suplemento 167). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
14. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, y Robichaux, D. (Eds.). (2007). *Familia y diversidad en América Latina: Estudios de casos* (1. ed). CLACSO.
15. Crespo, J. (2011). *Bases para construir una comunicación positiva en la familia.* 2(9). <http://webs.uvigo.es/reined/>
16. Dávila, G. (2006). EL RAZONAMIENTO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO DENTRO DEL PROCESO INVESTIGATIVO EN CIENCIAS EXPERIMENTALES Y SOCIALES. *Revista de Educaciòn*, 12, 180-205.
17. Demarchi, G., Aguirre, M., Yela, N., y Viveros, E. (2015). Sobre la dinámica familiar. Revisión documental. *Cultura, Educación y Sociedad*, 6(2), 117-138.
18. Díaz, N. (2016). Técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas. *Universidad Autónoma del Estado de México.*
<https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
19. Diéguez Coba, A. (2018). *ANÁLISIS Y MODELIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y OTROS ASPECTOS DETERMINANTES DEL ABANDONO LABORAL.* 67.

20. Durán, M. M. (2010). BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
21. Durón-Ramos, F., Tapia-Fonllem, C. O., Corral-Verdugo, V., y Fraijo-Sing, B. S. (2019). Ambiente familiar positivo y bienestar personal: Comparación entre población urbana y rural/Positive Family Environment and Personal Well-being: Comparison Between Urban and Rural Populations. *Revista Costarricense de Psicología*, 38(2), 225-239. <https://doi.org/10.22544/rcps.v38i02.06>
22. Fernández, T., y Ponce de León, L. (2019). *Trabajo Social con Familias* (Ediciones Académicas, S. A.).
23. Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
24. Gargallo, A. (2008). LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS DETERMINANTES EN LAS COOPERATIVAS. *Universidad, sociedad y mercados globales Madrid: Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
25. González, J. A., Núñez, J. C., Álvarez, L., Rocés, C., González, S., González, P., Muñiz, R., Valle, A., Cabanach, R. G., y Rodríguez, S. (2003). Adaptabilidad y cohesión familiar, implicación parental en conductas autorregulatorias, autoconcepto del estudiante y rendimiento académico. *Psicothema*, 15(3), 471-477.
26. Grijalva, A. M., Palacios, J. C., Patino, C. E., y Tamayo, D. A. (2017). *Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. 13(1), 39.
27. Guevara, G. P. G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173.
28. Gutiérrez, G. (2020). INTERCONEXIÓN FAMILIAR DIGITAL. *Universidad El Bosque*.

29. Guzmán, L. (2017). *La Familia*.
<https://www.cch.unam.mx/padres/sites/www.cch.unam.mx/padres/files/archivos/04-Entorno-y-ambiente-familiar-LG.pdf>
30. Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Revista de Ciencias Económicas*, 26(2), 183-195.
<https://doi.org/10.15517/rce.v26i2.7142>
31. Huaita, D., y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), Article 8.1. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
32. Ibáñez, B. (1963). La supervisión, sus características y modo de ejercerla. *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP)*, 54(1).
33. Lapo, M. del C., y Jácome, M. (2014). Estudio del Conflicto Trabajo-Familia y su Impacto en el Clima Familiar. *Alternativas*, 15(2), Article 2.
34. López, A. (2018). *Desarrollo Humano y Salud Mental* [Universidad Pontificia Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2361/2/76648.pdf>
35. Lozano, M. (2003). Las relaciones intrafamiliares en la empresa familiar. *Pensamiento y gestión: revista de la División de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte*, ISSN 1657-6276, N°. 15, 2003, pags. 83-110, 15.
https://www.researchgate.net/profile/Melquicedec-Lozano/publication/28195581_Las_relaciones_intrafamiliares_en_la_empresa_familiar/links/00b49524198f313453000000/Las-relaciones-intrafamiliares-en-la-empresa-familiar.pdf
36. Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
37. Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
38. Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1998). *CUESTIONARIOS DE SATISFACCION LABORAL*.

39. Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2018). *Mejorando nuestra convivencia en la familia*.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58127.pdf>
40. Minuchin, S. (1974). *FAMILIAS Y TERAPIA FAMILIAR*. Editorial Gedisa, S. A.
<https://www.cphbidean.net/wp-content/uploads/2017/11/Salvador-Minuchin-Familias-y-terapia-familiar.pdf>
41. Monroy, D. (2019). EL BIENESTAR LABORAL Y SUS IMPACTOS. *Universidad Militar Nueva Granada*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuarezDeicyViviana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>
43. Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Desclee de Brouwer.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=54550>
44. Organización Internacional del Trabajo. (2019).
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PL2019-ESP.pdf
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PL2019-ESP.pdf
45. Ortega Arteaga, M. D. (2015). *Satisfacción Laboral y la Relación Trabajo – Familia*. 49.
46. Otero, A. (2018). ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN. *Universidad del Atlántico*.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/link/5b6b7f9992851ca650526dfd/download
47. Paulin, M. A., y Quintero, M. D. (2006). *Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional*. [UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7156.pdf>

48. Puchaicela Huaca, C., y Torres Sánchez, X. (2019). *Derecho de familia: Evolución y actualidad en Ecuador* (Primera edición). Corporación de Estudios y Publicaciones.
49. Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
50. Ramos, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
51. Ramos, G., y Triana, M. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, 13(34), 309-314.
52. Rentería Pérez, E., Lledias Tielbe, E., y Giraldo, A. L. (2008). Convivencia familiar: Una lectura aproximativa desde elementos de la psicología social. *Diversitas*, 4(2). <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2008.0002.15>
53. Rivera, M., y Andrade, P. (2010). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.). *Uaricha, Revista de Psicología*, 7(14), Article 14.
54. Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
55. Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 82, 175-195. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
56. Rodríguez-Gonzales, M., y Martínez, M. (2015). *La teoría familiar sistémica de Bowen—Avances y aplicación terapéutica*, Rodríguez-González y Martínez Berlanga.pdf (Mc Graw Hill Education). <https://docs.google.com/viewer?a=vypid=sitesysrcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmniaWJsaW90ZW5hc3BzaXF1ZXxneDo3NmE0ZjhhNTdiY2JhMDQ>
57. Román-Reyes, P., Padrón-Innamorato, M., y Ramírez-García, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 60, 229-253.

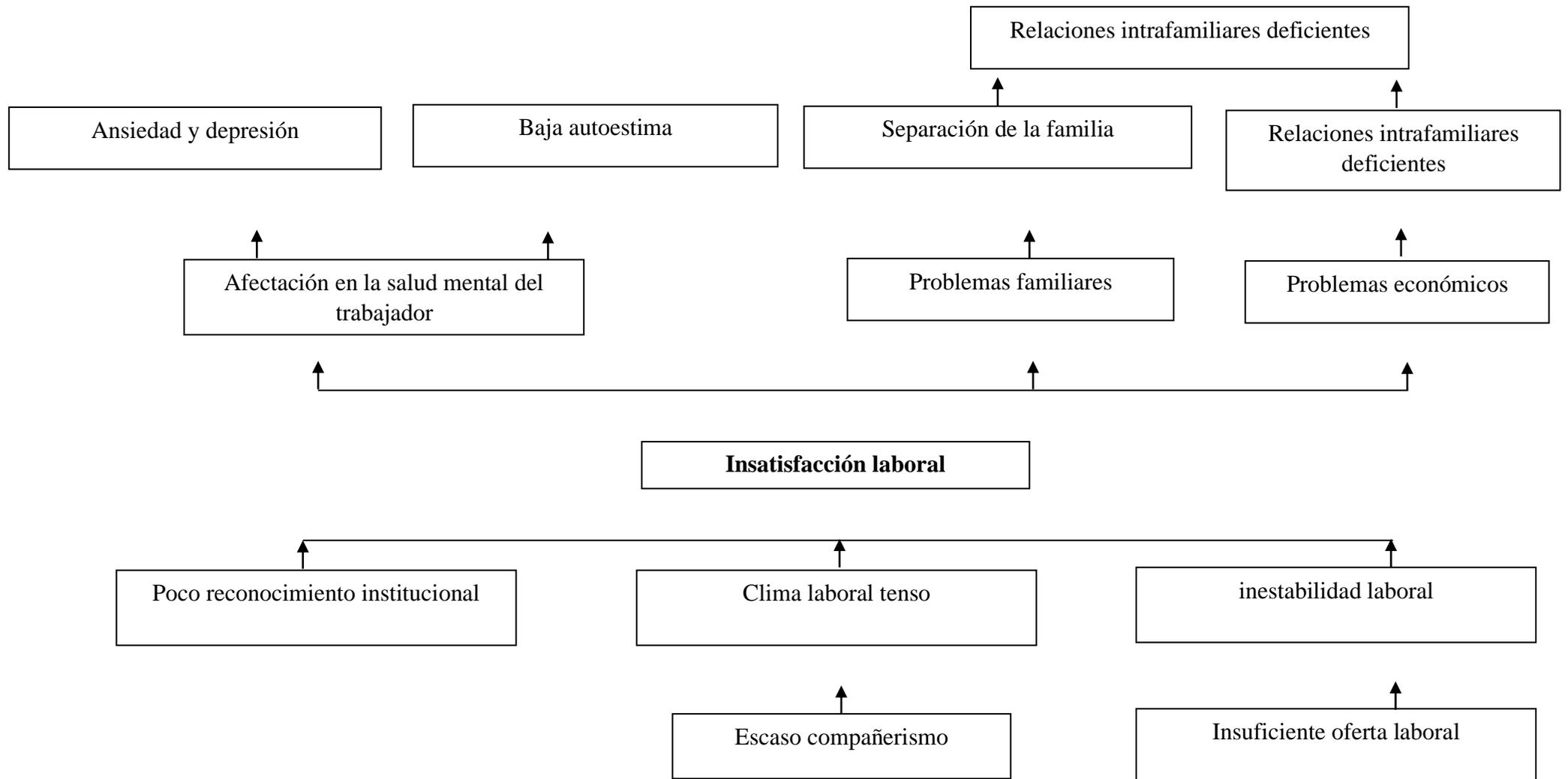
58. Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
59. Sabroso, A., Jiménez, M., y Lledó, A. (2011). PROBLEMAS FAMILIARES GENERADORES DE CONDUCTAS DISRUPTIVAS EN ALUMNOS. *INFAD revista psicológica*, 2, 423-432.
60. Sánchez, M. P., y Quiroga, M. A. (1995). RELACIONES ENTRE SATISFACCIÓN FAMILIAR Y LABORAL: VARIABLES MODULADORAS. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 11(1), Article 1.
61. Sánchez Trujillo, M. G., y García Vargas, Ma. de L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 163. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
62. Suarez, M., y Alcalá, M. (2014). APGAR Familiar: Una herramienta para detectar disfunción familiar. *Revista Médica La Paz*, 20(1). http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v20n1/v20n1_a10.pdf
63. Suárez, P. (2011). *Población de estudio y muestra*. Curso de Metodología de la Investigación Unidad Docente de MFyC. http://udocente.sespa.princast.es/documentos/memorias/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacionymuestra.pdf
64. Terán, J. (2017). *Trabajo de investigación: Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral* [UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO]. <https://core.ac.uk/download/pdf/225489968.pdf>
65. Torrico, E., Santín, C., Andrés, M., Menéndez, S., y López, M. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *anales de psicología*, 18.
66. Urrego, P. (2016). *Entorno Laboral Saludable*. DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TALENTO HUMANO EN SALUD. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>
67. Vargas, J., Ibáñez, J., y Mares, K. (2018). La dinámica de la familia y la diferenciación. *Alternativas Psicológica*.

<https://alternativas.me/attachments/article/163/11%20-%20La%20din%C3%A1mica%20de%20la%20familia%20y%20la%20diferenciación.pdf>

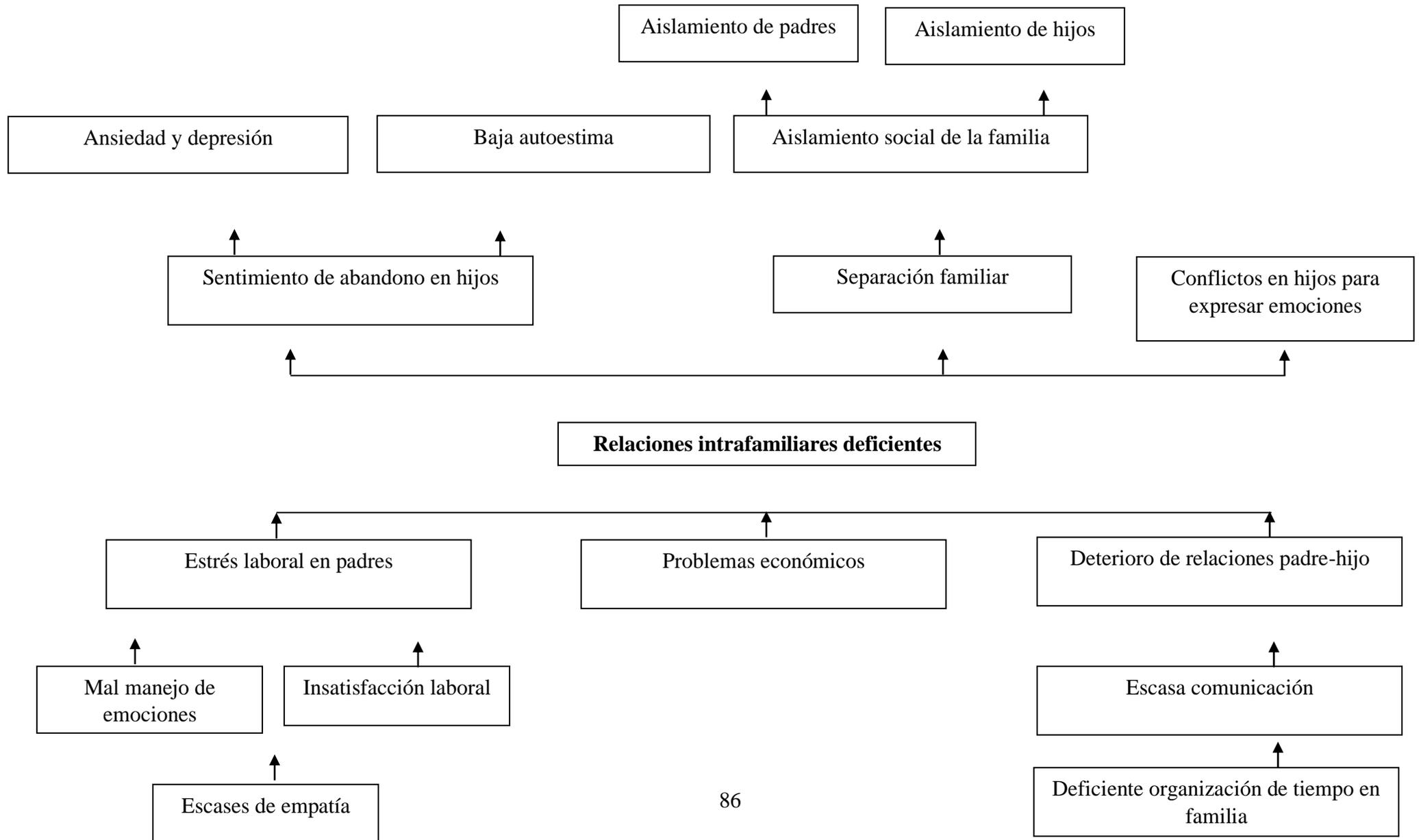
68. Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4(8), 47-53.
69. Villarreal-Zegarra, D., y Paz-Jesús, A. (2017). Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 5(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.158>

ANEXOS

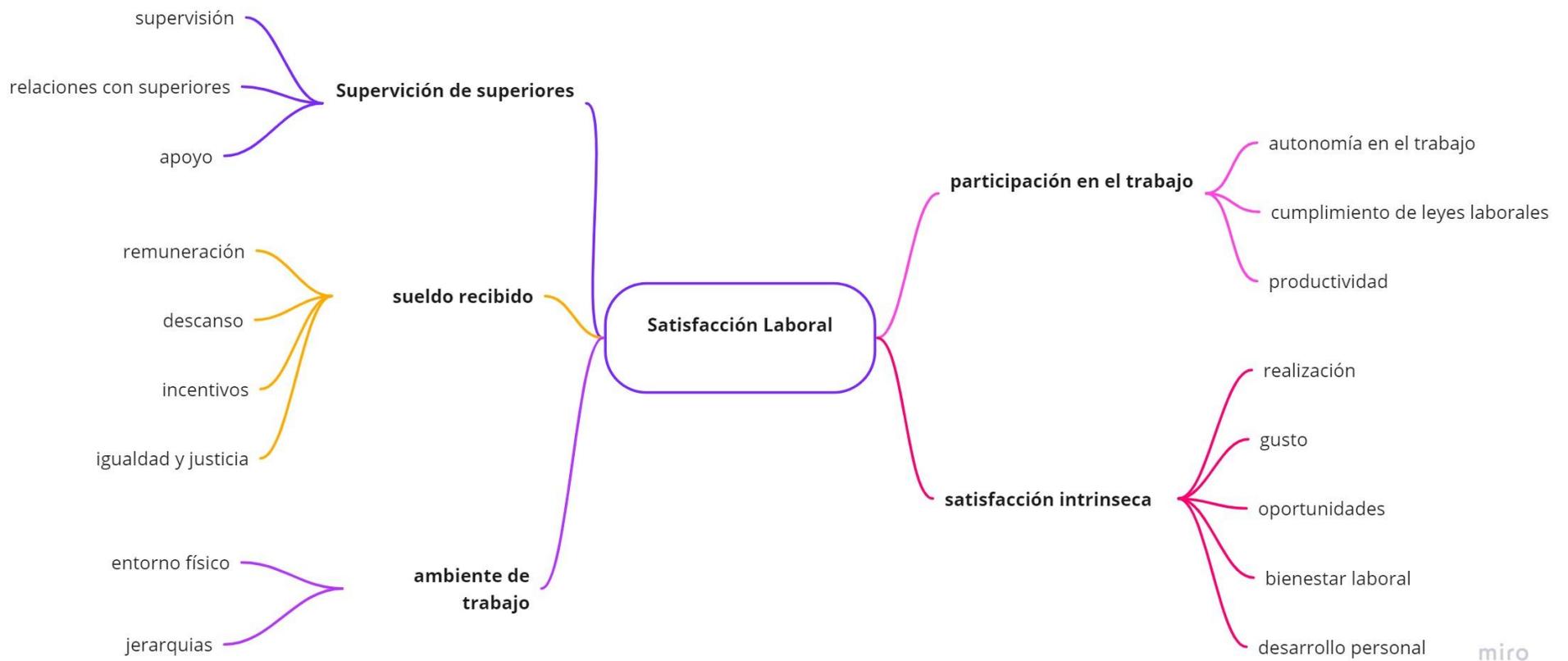
Anexo N1: Árbol de problemas – Insatisfacción laboral



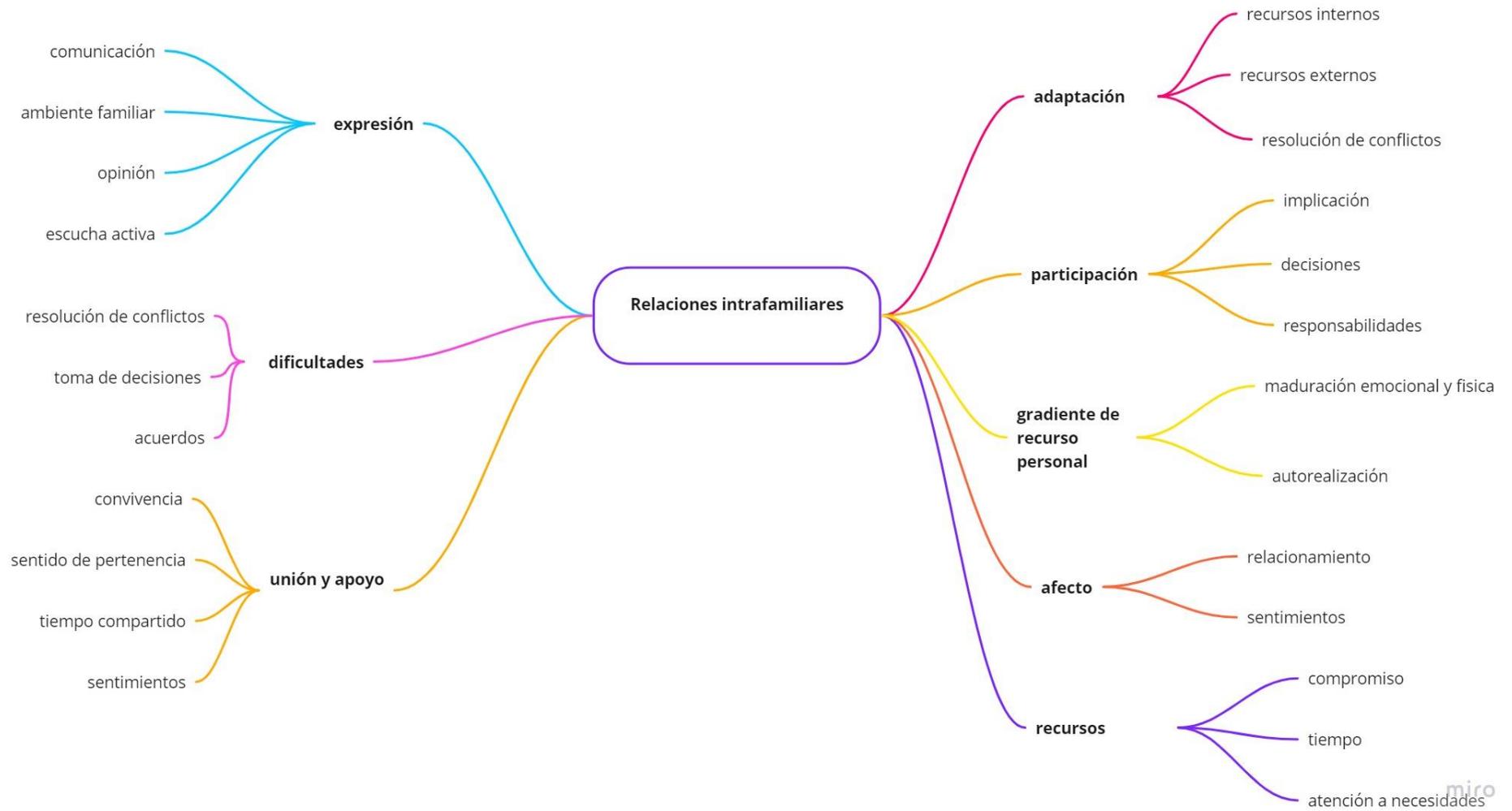
Anexo N2: Árbol de problemas – Relaciones intrafamiliares deficientes



Anexo N3: Constelación variable dependiente



Anexo N4: Constelación variable dependiente



PREGUNTAS

SECCIÓN 1. SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con SU TRABAJO. Indica cruzando con una X (equis) el número que mejor se adecue, basándose en la siguiente escala:

Muy insatisfecho MI= 1
 Bastante Insatisfecho BI= 2
 Algo Insatisfecho AI= 3
 Indiferente I= 4
 Algo Satisfecho AS= 5
 Bastante Satisfecho BS= 6
 Muy Satisfecho MS= 7

	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23	MI	BI	AI	I	AS	BS	M S
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	1	2	3	4	5	6	7
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	1	2	3	4	5	6	7
4	El salario que usted recibe	1	2	3	4	5	6	7
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	1	2	3	4	5	6	7
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9	La ventilación de su lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
10	La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la facultad	1	2	3	4	5	6	7
12	Las oportunidades de promoción que tiene	1	2	3	4	5	6	7
13	Las relaciones personales con sus superiores	1	2	3	4	5	6	7
14	La supervisión que ejercen sobre usted	1	2	3	4	5	6	7
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	1	2	3	4	5	6	7
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea	1	2	3	4	5	6	7

17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la facultad.	1	2	3	4	5	6	7
18	El apoyo que recibe de sus superiores	1	2	3	4	5	6	7
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección	1	2	3	4	5	6	7
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la facultad	1	2	3	4	5	6	7
22	El grado en que la facultad cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	1	2	3	4	5	6	7
23	La forma en que se da la negociación en la facultad sobre aspectos laborales	1	2	3	4	5	6	7

SECCIÓN 2. RELACIONES INTRAFAMILIARES

A continuación, se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con SU FAMILIA. Indica cruzando con una X (equis) el número que mejor se adecue a la forma de actuar de su familia, basándote en la siguiente escala:

<p>Totalmente de acuerdo TA= 5 De acuerdo A= 4 Neutral N= 3 En Desacuerdo D= 2 Totalmente en Desacuerdo TD= 1</p>

	EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES	TD	D	N	A	TA
1	Los miembros de la familia acostumbran a hacer cosas juntos	1	2	3	4	5
2	En mi familia expresamos abiertamente los puntos de vista.	1	2	3	4	5
3	En mi familia, nos preocupamos por los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
4	Mi familia es cálida y nos brinda apoyo	1	2	3	4	5
5	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones	1	2	3	4	5
6	La atmósfera de mi familia usualmente es agradable.	1	2	3	4	5
7	Nuestra familia acostumbra a hacer actividades planificadas en conjunto.	1	2	3	4	5
8	Mi familia me escucha.	1	2	3	4	5
9	Cuando tengo algún problema lo platico a mi familia	1	2	3	4	5
10	En mi familia nos ayudamos y apoyamos unos a otros	1	2	3	4	5

11	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño	1	2	3	4	5
12	Los conflictos en mi familia siempre se resuelven	1	2	3	4	5

INTRUCCIONES

Indica cruzando con una X (equis) la escala que mejor se adecue a la forma de actuar de su familia

APGAR Familiar

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Me satisface la ayuda que recibo de mi familia cuando tengo algún problema o necesidad					
Me satisface la participación que mi familia me brinda y me permite					
Me satisface como mi familia acepta y apoya mis deseos de emprender nuevas actividades					
Me satisface como mi familia expresa afectos y responde a mis emociones, como rabia, tristeza, amor, etc.					
Me satisface como compartimos en mi familia el tiempo para estar juntos					

A continuación, **seleccione un** tipo de relación que se da en su familia

Relación	
Muy Unidos	()
Unidos	()
Pobre o Conflictiva	()
Unidos y Conflictivos	()
Distantes	()
Apartados o Separados	()

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIOS TOMADOS DE:

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1998). Escala de Evaluación de Relaciones Intrafamiliares (E.R.I) de Rivera y Andrade (2010). APGAR familiar Smilkstein (1978)