



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE HUMANIDADES

**Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar
en las familias del condominio Punta Arenas – Talara**

Tesis para optar el Grado de
Maestro en Matrimonio y Familia

Bertha Isabel Peña Castillo

Asesores:

**Mgtr. María Esther Lozano Ponce
Mgtr. Luis Egberto Alvarado Pintado**

Piura, febrero de 2025

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Bertha Isabel Peña Castillo, egresado del Programa de Posgrado de Matrimonio y Familia de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 10288726, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

"Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas – Talara"

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Grado de Maestro de Matrimonio y Familia.

Que el trabajo se realizó en coautoría con los siguientes alumnos de la Universidad de Piura.

- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número
- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número
- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número
- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Metr. María Esther Lozano Ponce, identificado con DNI: 03468100


Metr. Luis Egberto Alvarado Pintado, identificado con DNI: 02822523

- Haga clic o pulse aquí para escribir texto, identificado con Elija un elemento: Escribir número

Declaro (declaramos) que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi (nuestra) experiencia como investigador(es), declaro (declaramos) que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo (asumimos) responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 27/02/2025.



.....
Firma del autor¹



.....
Firma del asesor¹



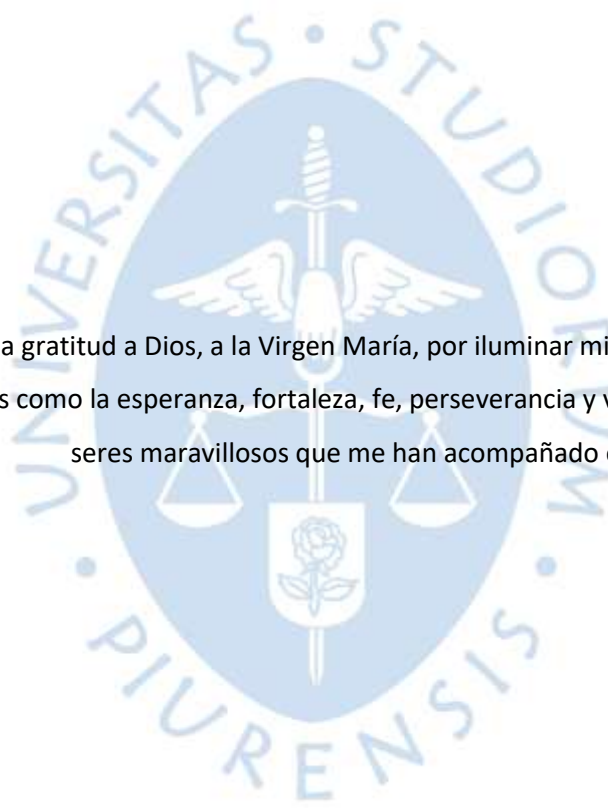
.....
Firma del co-asesor¹

.....
Firma del co-asesor¹

¹ Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.

Agradecimientos

Infinita gratitud a Dios, a la Virgen María, por iluminar mis caminos, a mi familia por enseñarme virtudes como la esperanza, fortaleza, fe, perseverancia y valentía, y a todos aquellos seres maravillosos que me han acompañado en este nuevo aprendizaje.



Resumen

El estudio aborda la relación entre satisfacción laboral y satisfacción familiar en las familias residentes del condominio Punta Arenas, ubicado en Talara, Piura. Este tema resulta crítico dada la necesidad de comprender cómo ambos aspectos influyen mutuamente en el bienestar integral de las personas y la armonía entre la vida profesional y personal. El objetivo principal de la investigación es identificar el tipo de relación, positiva o negativa, que existe entre la satisfacción laboral y familiar en esta comunidad. Entre los objetivos específicos se encuentran diagnosticar los niveles de satisfacción laboral y familiar, y analizar cómo estas dimensiones interactúan con variables sociodemográficas. La metodología empleada sigue un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y no experimental, con un diseño transversal. La población estudiada estuvo compuesta por 292 individuos del condominio, y se utilizó un muestreo por conveniencia. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios estandarizados, basados en la escala de satisfacción laboral de Warr et al. (1979) y la escala de satisfacción familiar de Olson y Wilson (1983). Los resultados revelaron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y familiar. Las familias con mayores niveles de cohesión y adaptabilidad tienden a presentar niveles más altos de satisfacción en ambos ámbitos. Además, factores como el reconocimiento laboral, la estabilidad en el empleo y la calidad de las relaciones familiares resultaron ser determinantes. Se identificaron diferencias significativas según género y condiciones laborales. En conclusión, el estudio subraya la importancia de implementar políticas organizacionales que fomenten la conciliación entre trabajo y familia, promoviendo así el bienestar de los trabajadores y sus familias. Los hallazgos no solo son relevantes para la empresa petrolera involucrada, sino que también ofrecen un marco de referencia para futuras investigaciones y prácticas en contextos laborales similares.

Tabla de contenido

Introducción.....	9
Capítulo 1 Fundamentación	10
1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Sistema de hipótesis	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	12
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	12
1.4 Justificación de la investigación	12
1.5 Delimitación de la investigación	14
1.6 Limitaciones	14
Capítulo 2 Marco teórico	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Bases teóricas.....	16
2.2.1 <i>Satisfacción</i>	16
2.2.2 <i>Satisfacción familiar</i>	17
2.2.3 <i>Satisfacción laboral</i>	19
Capítulo 3 Marco metodológico	26
3.1 Tipo de investigación	26
3.2 Diseño de la investigación.....	26
3.3 Población.....	27
3.3.1 <i>Muestra</i>	28
3.3.2 <i>Muestreo</i>	29
3.4 Técnicas de observación	29
3.4.1 <i>Instrumentos</i>	30
3.4.2 <i>Validez</i>	30
3.4.3 <i>Confiabilidad</i>	31
3.5 Técnicas de análisis de datos	33
Capítulo 4 Resultados	34
4.1 Análisis descriptivo para las variables socio demográficas.....	34
4.1.1 <i>Sexo</i>	34
4.1.2 <i>Edad</i>	34
4.1.3 <i>Grado de instrucción</i>	35
4.1.4 <i>Estado civil</i>	37
4.1.5 <i>Años de relación con la pareja</i>	38

4.1.6 Número de hijos	39
4.1.7 Tiempo laboral	40
4.2 Análisis descriptivo para las dimensiones de la satisfacción laboral	41
4.2.1 Dimensión intrínseca	43
4.3 Análisis descriptivo para las dimensiones de la satisfacción familiar	45
4.3.1 Dimensión cohesión familiar	45
4.3.2 Dimensión adaptabilidad familiar	47
4.4 Análisis multivariado para las variables de satisfacción laboral y satisfacción familiar	49
4.4.1 Satisfacción laboral	49
4.4.2 Satisfacción familiar	52
4.5 Satisfacción laboral y la satisfacción familiar según variables sociodemográficas	54
4.5.1 Satisfacción según edad del participante	54
4.5.2 Satisfacción según sexo del participante	56
4.5.3 Satisfacción según años de relación del participante	57
4.5.4 Satisfacción según grado de instrucción del participante	59
4.6 Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar	61
Capítulo 5 Discusión	64
Conclusiones	66
Recomendaciones	68
Referencias	69
Apéndices	74
Apéndice A. Sábana de resultados	74
Apéndice B. Consentimiento informado	76
Anexos	77
Anexo A. Cuestionario de satisfacción laboral	77
Anexo B. Cuestionario de satisfacción familiar	79

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de consistencia del estudio.....	23
Tabla 2 Población de viviendas del condominio Punta Arenas – Pariñas – Talara	28
Tabla 3 Población de representantes de familias que habitan el condominio Punta Arenas	28
Tabla 4 Rango e interpretación.....	31
Tabla 5 Coeficientes de fiabilidad para satisfacción laboral. Dimensiones: extrínseca e intrínseca	32
Tabla 6 Coeficientes de fiabilidad para satisfacción familiar. Dimensiones: cohesión y adaptabilidad familiar	32
Tabla 7 Distribución por sexo de los encuestados.....	34
Tabla 8 Edad (Agrupada).....	35
Tabla 9 Grado de instrucción	36
Tabla 10 Estado civil.....	37
Tabla 11 Años de relación con la pareja	38
Tabla 12 Número de hijos	39
Tabla 13 Tiempo laboral (agrupado).....	40
Tabla 14 Dimensión extrínseca	41
Tabla 15 Dimensión intrínseca.....	43
Tabla 16 Dimensión cohesión familiar	45
Tabla 17 Dimensión adaptabilidad familiar	47
Tabla 18 Prueba de KMO y Bartlett de satisfacción laboral.....	49
Tabla 19 Varianza total explicada para la variable satisfacción laboral.....	50
Tabla 20 Media y desviación estándar para satisfacción laboral (extrínseca e intrínseca).....	51
Tabla 21 Prueba de KMO y Bartlett para la variable satisfacción familiar (14 ítems)	52
Tabla 22 Varianza total explicada para satisfacción familiar (14 ítems).....	52
Tabla 23 Media y desviación estándar para satisfacción familiar	53
Tabla 24 Satisfacción según edad	54
Tabla 25 Comparaciones de medias de columna.....	55
Tabla 26 Satisfacción por género	56
Tabla 27 Satisfacción por años de relación.....	58
Tabla 28 Satisfacción por grado de instrucción	60
Tabla 29 Pruebas de normalidad	62
Tabla 30 Correlaciones.....	62

Lista de figuras

Figura 1 Distribución por sexo	34
Figura 2 Edad agrupada.....	35
Figura 3 Grado de instrucción	36
Figura 4 Estado civil.....	37
Figura 5 Años de relación.....	38
Figura 6 Número de hijos.....	39
Figura 7 Tiempo laboral (agrupado).....	40
Figura 8 Satisfacción laboral extrínseca	42
Figura 9 Satisfacción laboral intrínseca.....	44
Figura 10 Cohesión familiar.....	46
Figura 11 Adaptabilidad familiar.....	48
Figura 12 Gráfico de líneas para satisfacción laboral.....	51
Figura 13 Gráfico de líneas para satisfacción familiar.....	53
Figura 14 Gráfico de líneas para satisfacción laboral por edad	54
Figura 15 Gráfico de líneas para satisfacción familiar por edad	55
Figura 16 Gráfico de líneas para satisfacción laboral por género.....	56
Figura 17 Gráfico de líneas para satisfacción familiar por género.....	57
Figura 18 Gráfico de líneas para Satisfacción laboral por Años de relación	58
Figura 19 Satisfacción familiar	59
Figura 20 Gráfico de líneas para Satisfacción laboral por Grado de instrucción	60
Figura 21 Gráfico de líneas para Satisfacción familiar por grado de instrucción.....	61

Introducción

El presente trabajo de investigación aborda la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas, ubicado en Talara, Piura. En un contexto donde el equilibrio entre la vida laboral y personal representa un desafío constante, este estudio busca aportar una comprensión integral sobre cómo estas dimensiones se relacionan y afectan mutuamente el bienestar de los individuos y sus familias.

La problemática principal radica en la necesidad de identificar los factores que condicionan la satisfacción laboral y familiar, así como las dinámicas entre ambas. Diversos estudios han demostrado que un desequilibrio en estas áreas puede generar efectos negativos en la salud emocional, la productividad laboral y la cohesión familiar, aspectos especialmente relevantes en comunidades laborales organizadas como la de Punta Arenas.

El objetivo general de la investigación es identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, considerando variables intrínsecas y extrínsecas de ambos contextos. Además, se busca diagnosticar los niveles actuales de satisfacción en cada ámbito y determinar la influencia de factores sociodemográficos.

Para llevar a cabo este estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La población estudiada incluyó a las 292 individuos que residen en el condominio. La recolección de datos se realizó mediante encuestas basadas en escalas validadas internacionalmente, adaptadas al contexto cultural local.

Los resultados de la investigación revelan una correlación significativa entre las variables estudiadas, destacando que altos niveles de cohesión familiar y adaptabilidad se asocian con mayores niveles de satisfacción laboral. Asimismo, se identificaron áreas críticas que requieren atención, como el impacto del estrés laboral en la dinámica familiar y la necesidad de políticas empresariales que fomenten un entorno más equilibrado.

Este trabajo está estructurado en cuatro capítulos. El primero presenta la fundamentación teórica y contextualiza el problema de investigación. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, sustentado en antecedentes y bases conceptuales. En el tercer capítulo se describe la metodología empleada, y finalmente, en el cuarto capítulo, se exponen los resultados, la discusión y las conclusiones principales.

El estudio concluye subrayando la importancia de la interacción entre la satisfacción laboral y familiar como un factor clave para el bienestar integral de los trabajadores y sus familias, ofreciendo además recomendaciones prácticas para fomentar un equilibrio entre estos ámbitos.

Capítulo 1 Fundamentación

1.1 Planteamiento del problema

Según diversos estudios, los dos aspectos significativos para la existencia humana son el entorno familiar y el trabajo. Parada (2011) argumenta que estos dos ámbitos son complementarios y necesarios para alcanzar la satisfacción en la vida. La familia es vista como la primera escuela de aprendizaje, donde gran parte de las habilidades y competencias son cultivadas; por su parte, el trabajo es percibido como una manera de mejorarse y dignificarse a sí mismo y de ser más útil a la familia y a la sociedad. Olaguibe y López-Hernández (2021) sostienen que, para lograr la igualdad en dignidad entre el género masculino y femenino, con una distribución equitativa de roles en la sociedad, es necesario observar íntegramente la forma en que se desempeñan en cuanto a sus roles en la familia y en el trabajo.

Baez y Galdames (2005) y Arias y Ceballos (2016) coinciden en que el bienestar laboral y la integración familiar tienen efectos positivos en diferentes áreas, como la salud, la armonía en las relaciones, la eficiencia, la creatividad y la vida en general. No obstante, Arias y Ceballos (2016) también encontraron que existe una relación entre el trabajo y la familia con niveles elevados de falta de motivación personal, cansancio emocional y despersonalización. En otras palabras, el desgaste emocional y la despersonalización moderada pueden relacionarse con una menor satisfacción en el trabajo, lo que puede provocar que los trabajadores se sientan desmotivados, estresados y sin ganas de trabajar.

Asimismo, es fundamental ser consciente del impacto negativo que el estrés prolongado o intenso tiene en el cuerpo humano, ya que puede afectar el sistema biológico (Casuso, 2007). En este sentido, Muchinsky (2000) destaca que existen procesos psicológicos estrechamente relacionados con las funciones laborales y familiares, junto con los estados emocionales, los escasos recursos personales, el proceso de integración social, así como las competencias y valores que pueden ser útiles en un contexto y perjudiciales en otro. Por otro lado, Arias y Ceballos (2016) subrayan que la satisfacción de los trabajadores con sus vidas familiares puede ayudarles a manejar mejor el estrés en el trabajo. Como resultado, es necesario que las organizaciones consideren la satisfacción de los trabajadores con su vida familiar como una variable relevante, ya que esto suele tener un fuerte impacto en la calidad de vida de los trabajadores, en su desempeño dentro de las organizaciones y en el desarrollo de la sociedad.

En el entorno laboral es común enfrentar conflictos debido a la interacción entre personas con diferentes ideologías, personalidades y caracteres, así como diferentes cargos y puestos de trabajo.

Esto puede generar pensamientos y emociones negativas que lleven al estrés, afectando a veces la vida familiar, especialmente si el empleado no es resiliente y no fomenta la armonía en su hogar.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), el agotamiento ocupacional se considera una epidemia mundial.

En la actualidad, tanto hombres como mujeres intentan conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, Arias y Ceballos (2016) argumentan que estos dos ámbitos suelen entrar en conflicto. La mujer, generalmente, asume la mayor parte de las responsabilidades familiares, mientras que el hombre dedica más tiempo al trabajo. Esto, según Parada (2011), puede llevar al síndrome del "padre ausente", en el que el hombre prioriza el trabajo a expensas de su tiempo familiar, mientras que la mujer posterga su desarrollo profesional para enfocarse en la familia, lo que puede derivar en frustración. Aunque el rol de la mujer en el ámbito laboral puede mejorar su desarrollo profesional y aumentar el ingreso familiar, también puede interferir con su dedicación a la familia, causando agotamiento personal y sentimientos de culpa.

La satisfacción es un objetivo esencial para alcanzar la felicidad en la vida humana, y se fundamenta en emociones positivas y experiencias gratificantes. Según Viladrich (2020), la felicidad y la necesidad de ser amado están interrelacionadas, y sin la voluntad de buscar la felicidad, la satisfacción no puede lograrse. Muchinsky (2000) sostiene que la felicidad está relacionada con la capacidad de amar, manejar el entorno y relacionarse socialmente. Por su parte, Sánchez (2012) indica que la satisfacción se basa en una percepción subjetiva de haber alcanzado expectativas o necesidades, las cuales solo pueden ser satisfechas a través del amor y el autoconocimiento.

Rodríguez-Mateo et al. (2018) afirman que el bienestar familiar es esencial para el éxito y la durabilidad de las relaciones familiares, así como para ser un ejemplo positivo para las generaciones futuras y la comunidad. Además, la satisfacción familiar está vinculada a los sentimientos positivos que emergen de las interacciones gratificantes dentro de la familia (Quezada et al., 2015).

En cuanto a la correlación entre el bienestar familiar y laboral, muchas familias enfrentan dificultades que impactan negativamente a todos sus miembros. De manera similar, en el ámbito laboral, los empleados pueden ser expertos en sus áreas, pero experimentar relaciones interpersonales deficientes, enfermedades o incluso despidos debido a la falta de valores. Por lo tanto, tanto la satisfacción familiar como la laboral son fundamentales para el bienestar humano, la salud y el desarrollo de la sociedad.

De acuerdo con Olaguibe y López-Hernández (2021), la relación entre el trabajo y la familia es uno de los principales desafíos que enfrenta la sociedad actual, especialmente en comunidades como el condominio Punta Arenas, ubicado en Pariñas, Talara, Piura, Perú. Según Parada (2011), trabajo y familia forman un ciclo que puede ser virtuoso o vicioso, dependiendo del equilibrio. Es fundamental fortalecer el ámbito familiar mientras se valora el trabajo como una parte esencial de la vida. Por consiguiente, investigar la satisfacción familiar y laboral de las familias del condominio Punta Arenas

permitirá identificar factores estratégicos que influyen en el bienestar integral, con el objetivo de proponer un plan que mejore la calidad de vida en entornos residenciales. Esto no solo contribuirá al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la armonía entre vida profesional y personal, sino que también fomentará comunidades más cohesionadas y armoniosas.

1.2 Sistema de hipótesis

- Ho: No existe relación alguna entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas, distrito Pariñas, provincia Talara
- H1: Existe relación estrecha entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas, distrito Pariñas, provincia Talara

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar el tipo de la relación, positiva o negativa, entre satisfacción laboral y satisfacción familiar existente en las familias en el condominio Punta Arenas – Talara.

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de las familias del condominio Punta Arenas – Talara.
- Examinar el nivel de satisfacción familiar de las familias del condominio Punta Arenas- Talara
- Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la dinámica de interacción y apoyo dentro del núcleo familiar, considerando las dimensiones de cohesión y adaptabilidad familiar como factores clave en dicha asociación.

1.4 Justificación de la investigación

El presente estudio enfatiza la importancia de vincular la relación entre el bienestar familiar y la satisfacción laboral. Establecer esta relación es crucial debido a su relevancia práctica y social, ya que permite valorar el beneficio que ofrece la empresa petrolera al proporcionar alojamiento a su personal. Esta medida no solo busca fortalecer la identificación de las familias con la empresa, sino también garantizar la disponibilidad del personal ante situaciones extraordinarias, de emergencia o críticas, mejorando así el rendimiento en el logro de los objetivos empresariales.

En el ámbito social, este enfoque fomenta relaciones interpersonales más positivas, reduce el estrés y facilita relaciones saludables y armoniosas. Además, se genera un mayor compromiso social, ya que las familias suelen participar más activamente en actividades de la empresa y la comunidad, como el voluntariado o eventos sociales, promoviendo conexiones sociales sólidas.

En el ámbito práctico, un elevado grado de bienestar en el entorno laboral y familiar incrementa la productividad y eficiencia. Esto permite a los trabajadores enfocarse mejor en sus

tareas, beneficiando tanto a sus familias como a la empresa. El bienestar laboral y familiar crea una sinergia que no solo favorece a las familias, sino que también impacta positivamente en la sociedad.

Según Olaguibe y López-Hernández (2021), el equilibrio entre trabajo y familia es uno de los principales desafíos de la sociedad actual. Desde una perspectiva teórica, los hallazgos de este estudio serán valiosos para la empresa petrolera, al permitirle comprender mejor el ambiente familiar de sus trabajadores y su impacto en el rendimiento laboral. Asimismo, los resultados contribuirán a futuras investigaciones relacionadas con el sector petrolero.

Parada (2011) señala que el trabajo es esencial para dignificar al ser humano, mantener una salud física y mental óptima, y garantizar el sustento y un entorno adecuado para las familias. La familia y el trabajo son aspectos fundamentales en la vida de las personas y en la sociedad, por lo que es prioritario preocuparse por el bienestar, la seguridad y la salud integral de los trabajadores y sus familias.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación empleará métodos validados y confiables, como la escala de satisfacción laboral desarrollada por Warr, Cook y Wall, junto con la escala de satisfacción familiar creada por Olson y Wilson, para evaluar la relación entre estas dos áreas.

Este estudio se justifica en la necesidad de explorar la conexión entre el bienestar laboral y familiar en los hogares del condominio Punta Arenas, Talara. Según Sánchez y Quiroga (1995), ambos entornos son los más relevantes en términos de satisfacción personal. Mientras que investigaciones previas han analizado estas áreas de manera aislada, este estudio se enfocará en evaluarlas simultáneamente, explorando la influencia de diferentes variables sobre la satisfacción y su interrelación.

La investigación se llevará a cabo en el condominio Punta Arenas, ubicado en Pariñas, Talara, habitado por 292 individuos en 260 módulos de vivienda. La importancia de estudiar este grupo radica en el contexto particular en el que viven y las condiciones laborales bajo las que desempeñan su trabajo.

Para esta exploración, se aplicarán dos escalas psicológicas: una de satisfacción laboral y otra de satisfacción familiar. Estas herramientas se utilizarán mediante encuestas a los representantes de las familias del condominio Punta Arenas, con el objetivo de determinar si existe una relación significativa entre ambas dimensiones.

Los resultados obtenidos podrán ser valiosos no solo para investigaciones futuras, sino también para otras empresas petroleras que operen en condiciones similares. Además, posicionan a la empresa como un modelo potencial al invertir en el bienestar mental, emocional y físico de sus trabajadores, al tiempo que brindan apoyo a sus familias. Esto promueve un entorno de trabajo más saludable y productivo, atrayendo y reteniendo talento.

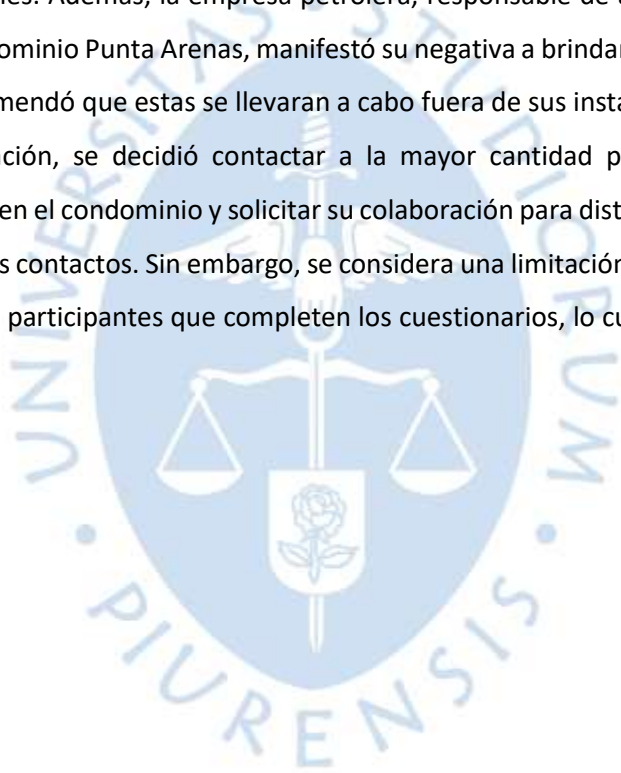
1.5 Delimitación de la investigación

Este estudio se centra específicamente en el condominio Punta Arenas, ubicado en Pariñas, Talara, Piura, Perú, y se desarrolla durante el año 2023. La investigación aborda dos variables principales: el bienestar familiar y el bienestar laboral. La base teórica de este estudio se sustenta en los postulados de diversos autores como Parada (2011), Olaguibe y López-Hernández (2021), Baez y Galdames (2005), Arias y Ceballos (2016), Viladrich (2020), entre otros. El desarrollo de este estudio se planificó para un período de 16 meses a partir de su aprobación.

1.6 Limitaciones

En el desarrollo de esta investigación se identificaron algunas dificultades. Entre ellas, destaca el impacto del temor a contraer COVID-19, que afectó la posibilidad de emplear la técnica de cuestionarios presenciales. Además, la empresa petrolera, responsable de asignar las viviendas a los trabajadores en el condominio Punta Arenas, manifestó su negativa a brindar apoyo para la realización de las encuestas y recomendó que estas se llevaran a cabo fuera de sus instalaciones.

Ante esta situación, se decidió contactar a la mayor cantidad posible de matrimonios y convivientes conocidos en el condominio y solicitar su colaboración para distribuir los cuestionarios de forma virtual entre otros contactos. Sin embargo, se considera una limitación la posibilidad de obtener un número reducido de participantes que completen los cuestionarios, lo cual podría impactar en los resultados del estudio.



Capítulo 2 Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

González (2022), en su estudio titulado “La relación entre el bienestar en el trabajo y la cohesión familiar de los empleados en el área florícola”, González analizó la correlación entre la satisfacción laboral y la cohesión familiar en empleados de la industria florícola de Mulalillo, Cotopaxi, Ecuador. Este estudio, de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, empleó instrumentos como la Escala de Valoración del Desempeño Familiar (FACES III) y la Encuesta S20/23 de bienestar laboral. Los hallazgos mostraron que existe una conexión significativa entre el bienestar laboral y la cohesión familiar, destacando la importancia de la familia en la promoción del bienestar laboral. Este trabajo es relevante porque subraya la necesidad de políticas empresariales que fortalezcan el bienestar integral de los trabajadores.

Villavicencio y Arce (2021), en su artículo “Balance entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres empleadas durante la crisis sanitaria de 2020 en La Paz” analizó cómo la armonización entre la vida laboral y familiar de mujeres trabajadoras se vio afectada durante la pandemia de COVID-19. A través de un enfoque descriptivo y transversal, se encuestó a 350 mujeres de diferentes sectores económicos. Los resultados indicaron una disminución en la satisfacción laboral debido a la dificultad para equilibrar ambas áreas, con una fuerte relación entre la edad y la capacidad de conciliación. El estudio recomienda políticas que promuevan la armonía entre estas dimensiones, especialmente en escenarios de crisis.

Lombardo (2020), en su tesis “Estrés y satisfacción en el trabajo: estudio sobre la influencia moderadora del apoyo familiar” examinó cómo el apoyo familiar moderaba la relación entre el estrés laboral y el bienestar laboral en Jaén, España. Utilizando una muestra de 300 empleados y un análisis de regresión lineal múltiple jerárquico, se encontró que el apoyo instrumental familiar influye positivamente en la satisfacción laboral, pero solo en niveles bajos de estrés. En conclusión, se resalta la importancia de fomentar el apoyo familiar como estrategia para mejorar el bienestar laboral.

Huerta y Vargas (2022), en “Vinculación entre la incertidumbre laboral, la satisfacción con la vida y funcionalidad familiar en empleados del sector de la hostelería”, los autores analizaron cómo la incertidumbre laboral afecta la satisfacción con la vida y la funcionalidad familiar en empleados de Puerto Vallarta y Bahía de Banderas, México. Con una muestra de 914 participantes, los hallazgos indicaron que la funcionalidad familiar puede mitigar los efectos negativos de la incertidumbre laboral en el bienestar personal. Este estudio destaca la relevancia de fortalecer los lazos familiares como una estrategia para contrarrestar los efectos adversos del estrés laboral.

Beroiza (2021), en su artículo “Malestar psicológico y bienestar en la vida: factores mediadores del bienestar laboral, familiar y alimentario” exploró cómo estos factores median la relación entre el

malestar psicológico y el bienestar personal de empleados en Temuco, Chile. Con una muestra de 472 trabajadores y un enfoque cuantitativo, los resultados indicaron una relación inversa entre malestar psicológico y satisfacción laboral, familiar y alimentaria. Este trabajo subraya la importancia de abordar el malestar psicológico como un factor clave para mejorar la calidad de vida de los empleados.

Romero (2009), en su estudio “Efectos de la conciliación entre el trabajo, la familia y la vida personal en la satisfacción laboral”, el autor examinó el impacto de políticas de conciliación implementadas en una organización española. Utilizando un enfoque cuasiexperimental, los hallazgos mostraron un aumento en la satisfacción laboral tras la implementación de dichas políticas. Este estudio resalta la relevancia de adoptar medidas que promuevan el equilibrio entre trabajo y vida personal para mejorar el bienestar laboral.

Cardoza et al. (2019) en su artículo “Satisfacción con la vida y satisfacción laboral analizó la relación entre estas variables en empleados de una institución *privada en Chimbote, Perú*”. Mediante un enfoque descriptivo y correlacional, los resultados indicaron una relación positiva significativa entre la satisfacción personal y el bienestar laboral. Este hallazgo destaca la importancia de fomentar entornos laborales que apoyen el desarrollo personal.

Zarzosa (2022), en su investigación “Funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven Villa María, Chimbote, Zarzosa” analizó cómo estas variables se relacionan en una muestra de 90 trabajadores. Los hallazgos mostraron un desempeño familiar intermedio y niveles bajos de satisfacción laboral, sugiriendo la necesidad de políticas que refuercen ambos ámbitos para mejorar la calidad de vida de los empleados.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción

De acuerdo con Sánchez y Quiroga (1995), la satisfacción se interpreta como un componente mental relacionado con el bienestar personal. Refleja cómo una persona percibe su calidad de vida y está vinculada a aspectos como la autoestima y la presencia de síntomas depresivos. Por su parte, Sánchez (2012) la describe como una sensación positiva que surge al alcanzar metas, necesidades o expectativas. En esta línea, Juárez et al. (2019) argumentan que el placer es una sensación de satisfacción derivada del cumplimiento de expectativas condicionadas por programas sociales o culturales, pero señalan que este no necesariamente conduce a la felicidad.

Wojtyla (2016) destaca que el placer es subjetivo y solo puede ordenarse internamente a través del amor o la comunión con otras personas. Según el autor, el amor incluye la satisfacción afectiva, pero es fundamental diferenciar entre amor y placer, ya que el valor de una persona siempre es superior al placer. Wojtyla enfatiza que nunca se debe utilizar a una persona como medio para alcanzar satisfacción personal.

El estudio del bienestar emocional se basa en la psicología positiva, una disciplina enfocada en explorar experiencias y emociones que contribuyen al bienestar integral de los individuos (Seligman, 2018). En su obra *Los amores y vínculos íntimos: estructuras y dinámicas básicas*, Viladrich (2020) analiza cómo las relaciones afectivas generan bienestar, paz y armonía. Afirma que los vínculos íntimos también fomentan lealtad, confianza y apoyo emocional en momentos difíciles. Además, Viladrich concluye que amar y ser amado contribuye a la felicidad al reforzar la conexión con los seres queridos.

2.2.2 Satisfacción familiar

Según Carrasco-Muñoz et al. (2020), que citan a Sobrino (2008), determina que es controvertido el término "familia". Una interpretación sugiere que deriva del latín "fames"(hambre), lo cual alude a la familia como entorno se cubren las necesidades esenciales, incluyendo el alimento. Desde esta perspectiva, la familia se concibe como núcleo que asegura la supervivencia de sus miembros. Otra interpretación apunta a la raíz latina *famulus*, que es significa "siervo". Según esta postura, el termino reflejaría las estructuras sociales de la antigua Roma, donde la familia incluía no solo a los parientes consanguíneos, sino también a los esclavos y clientes, todos subordinados a la autoridad del parter familias. Esto subraya el carácter jerárquico de las relaciones familiares en ese contexto histórico. Ambas etimologías resaltan aspectos funcionales y estructurales de la familia en la antigüedad, proporcionando una visión compleja y rica sobre su evolución conceptual.

El entorno familiar es uno de los espacios más fundamentales para el crecimiento integral del ser humano, ya que en él se establecen los primeros vínculos afectivos y se adquieren valores fundamentales. Es en este núcleo donde las personas encuentran apoyo emocional, seguridad y las bases para construir su identidad. Además, el ambiente familiar influye directamente en el comportamiento, habilidades sociales y la manera en que cada uno enfrenta los retos de la vida. Por ello, la familia es considerada fundamental con relación al bienestar como el desarrollo integral de las personas. También puede expresar su verdadera naturaleza, emociones, valores y creencias en un ambiente cercano e íntimo, buscando la felicidad a través de la interacción con otras personas, lo que permite el crecimiento personal y la madurez (Rodríguez-Mateo et al., 2018). Según Quiroz (2001), la familia es un sistema dinámico y abierto que interactúa constantemente con su entorno histórico, social, económico y cultural. Su diversidad en la conformación refleja la existencia de distintos tipos de familias, adaptadas a las realidades de cada contexto.

El bienestar dentro del núcleo familiar se encuentra íntimamente ligado al nivel de armonía en las interacciones internas, donde la expresión emocional, el intercambio de información, la regularidad en el contacto como el apoyo mutuo juegan roles fundamentales. Para entender este aspecto, el modelo de sistemas familiares y de pareja propone un marco que se centra en dos procesos principales: la flexibilidad y la cohesión.

Flexibilidad, mide la habilidad de adaptación frente a los cambios. Este enfoque permite analizar como estas dinámicas influyen en la estabilidad y el bienestar familiar, destacando la relevancia de sostener un balance entre cercanía y la autonomía, así como entre estructura y adaptabilidad (Olson, 2000).

La cohesión se basa en los vínculos emocionales y afectivos entre los participantes que conforma familia, la conexión y la cercanía, las coaliciones, las relaciones de amistad, la habilidad para toma decisiones, el interés, así como la capacidad en compartir sentimientos y problemas (Olson, 2000). Los niveles de cohesión ya sean altos o bajos, pueden influir en la percepción de la proximidad y distanciamiento familiar, resultando en un funcionamiento equilibrado cuando hay niveles intermedios de cohesión (Olson, 2000; Diesel, 1994).

Una cohesión extremadamente alta puede resultar en una dependencia excesiva entre los miembros y limitar su tiempo y energía para otros contextos (Farrell y Barnes, 1993). Sin embargo, la cohesión también puede ser un factor importante en el equilibrio entre trabajo y familia y la conciliación de ambos (Stevens, Kiger y Riley, 2006). A pesar de esto, la cohesión familiar aún no ha recibido una atención adecuada en estudios empíricos sobre el equilibrio entre trabajo y familia

Se esperaría que los integrantes de una familia cohesionada sean calificados de mantener límites saludables entre los diferentes contextos en los que operan (Farrell y Barnes, 1993).

Según el modelo de sistemas familiares y maritales, un equilibrio saludable entre cohesión y flexibilidad es clave para un funcionamiento familiar óptimo a lo largo del ciclo de vida (Olson, 2000).

Olson y Wilson (1983) desarrollaron un modelo teórico conocido como *Circumplex Model of Marital and Family Systems*, el cual propone la satisfacción familiar y se compone de dos dimensiones: Unión familiar y *capacidad* de adaptabilidad familiar.

La dimensión de unión familiar está basada en la capacidad de la familia para mantener un sentido de unidad y conexión emocional entre sus miembros. La dimensión está compuesta por los siguientes elementos:

- Cercanía con la familia: la percepción de los integrantes del clan que tienen relaciones cercanas y afectuosas entre sí.
- Disponibilidad familiar: los integrantes de la familia disponen para apoyar a otros miembros en momentos de necesidad o crisis.
- Discusión entre padres: la capacidad de los padres para discutir abiertamente y resolver conflictos sin afectar negativamente la unidad de la familia.
- Tiempo con la familia: el tiempo de los integrantes que la familia pasan juntos y la calidad de la interacción durante ese tiempo.

- Libertad para estar solo: la libertad de los miembros de la familia para tener tiempo a solas, sin afectar negativamente la cohesión familiar.
- Aceptación de amigos: la aceptación de los amigos de la familia del círculo familiar.
- Decisiones en la familia: habilidad familiar en tomar decisiones juntos, en lugar que los integrantes tengan un control excesivo.
- Diversión familiar: habilidades de la familia en disfrutar actividades juntos y tener un sentido de humor compartido.

La adaptación familiar, está basada en la habilidad familiar en adaptarse a las transformaciones y retos que enfrenta, mientras mantiene un sentido de estabilidad y cohesión. La adaptabilidad se compone de los siguientes elementos:

- Facilidad en la expresión: habilidad de los integrantes de la familia en expresar, sentimientos como pensamientos sin miedo a ser criticados.
- Tomar decisión: habilidad de la familia para tomar decisiones efectivas y rápidas en cualquier momento de crisis o cambio.
- Críticas: la capacidad de la familia para dar y recibir críticas constructivas y hacer cambios necesarios.
- Diálogo: habilidad de los miembros de la familia en debatir abiertamente las preocupaciones y desacuerdos.
- Responsabilidades: habilidad familiar en asignar funciones y obligaciones a los integrantes de la familia de forma equitativa como eficiente.
- Expectativas: la capacidad de la familia para establecer expectativas realistas y aceptables para los integrantes de la familia en términos de comportamiento y logros.

En resumen, la unión familiar se enfoca en tener unión emocional entre integrantes que conforma el núcleo familiar y el nivel de calidad en sus interacciones, mientras la dimensión en la adaptabilidad familiar se enfoca en que la familia deba ser la capaz de ajustarse a los cambios y desafíos de la vida en el núcleo familiar. Ambas dimensiones son importantes para la satisfacción familiar y pueden influir en la satisfacción emocional y psicológico de los integrantes del núcleo familiar.

2.2.3 Satisfacción laboral

De acuerdo con Sánchez (2017), la satisfacción laboral afecta positivamente en el desempeño de la persona en su trabajo, ya que un ambiente laboral satisfactorio motiva y agrada a la persona, lo que resulta en una mejor calidad del servicio y relaciones interpersonales adecuadas con los compañeros. Además, un trabajador satisfecho aporta en el alcance de las metas de la organización; es importante tener una satisfacción laboral para la salud mental, ya que la insatisfacción puede generar un rendimiento bajo (Valera y Delgado, 2020).

Del Ángel et al. (2020), resalta que un ambiente de trabajo negativo tiene un impacto negativo en la calidad del entorno laboral, el capital humano y el bienestar en el empleo, afectando significativamente el desempeño y el bienestar. Arias y Ceballos (2016) afirman que un ambiente en la organización se relaciona con el bienestar laboral, especialmente las dimensiones, flexibilidad y reconocimiento.

Marx y Engels (2015) y Juan Pablo II (1981) coinciden en que el trabajo humano no solo satisface necesidades básicas, sino que también implica una elección y un uso racional de los medios para mejorar la comodidad, dada que el bienestar en las necesidades humanas está vinculada a la inteligencia y la libertad en lugar de instintos. En consonancia con esta idea, Olaguibe y López-Hernández (2021) sugieren que la corresponsabilidad tanto entre los géneros masculinos y femeninos están vinculados a la atención y desarrollo familiar, alternativa valiosa para fomentar relaciones armoniosas y el desarrollo personal, laboral y familiar de todos los miembros. Además, los autores señalan que los estados de bienestar han asumido algunas funciones de la familia, mientras que las transformaciones culturales, como la barrera sociocultural que dificulta tener hijos, los nuevos estilos de vida y la valoración del cuidado de los dependientes, han cambiado las expectativas sobre el trabajo y la función de la mujer en la comunidad (Olaguibe y López-Hernández, 2021).

Según Baron (2006), la satisfacción en el empleo es una definición complicada ya que en varios modelos teóricos han tratado de explicarlo. Factores importantes incluyen, como los ingresos, los vínculos con colegas y con superiores, también el reconocimiento, y las oportunidades de ascender y la promoción en el trabajo.

Arias y Ceballos (2016) describen la unificación familiar como el nivel de armonía, vitalidad y estabilidad en las relaciones entre los miembros de la familia, que se basan en el diálogo, respeto y la comunión. Estas relaciones buscan el bienestar a las necesidades de trascendencia personal de cada miembro de la familia, teniendo en cuenta sus obligaciones en las etapas fundamentales del núcleo familiar.

Visitación (2017) menciona en su trabajo que la teoría más reconocida sobre la motivación es la formulada por Maslow. Según esta teoría, cada persona tiene cinco requisitos (necesidades básicas del organismo, seguridad, valoración personal, el reconocimiento y realización de metas personales) que están relacionadas con la satisfacción en el trabajo y la motivación.

El bienestar en el trabajo es una definición compleja y que abarca varios aspectos interrelacionados basándose en la actitud en su totalidad que tienen los trabajadores hacia su organización. Según Warr et al. (1979), el bienestar en el trabajo se compone de principales dimensiones: la dimensión extrínseca y la dimensión intrínseca.

La dimensión extrínseca se basa en aquellos aspectos de la organización que están conectados con el ambiente laboral y con la compensación material que se recibe a cambio del trabajo realizado. Los indicadores de la dimensión extrínseca son:

- Condiciones físicas: Se refiere al entorno físico en el cual se realiza el trabajo, como la temperatura, el sonido, condiciones de luz, comodidad de los muebles, entre otros aspectos.
- Compañeros de trabajo: Las cualidades de las interrelaciones sociales con los compañeros de trabajo, como la colaboración, el apoyo y el compañerismo.
- Superior inmediato: La relación con el jefe o supervisor, la claridad en las instrucciones, la retroalimentación, la resolución de conflictos y la comunicación.
- Salario: Por trabajo realizado se recibe una compensación económica, incluyendo el salario base, los bonos, las prestaciones y los incentivos.
- Vínculos entre la directiva y los empleados de la organización: La calidad de los vínculos entre la directiva de la empresa y los empleados, como confianza, la comunicación, el respeto y la equidad.
- Gestión de la organización: El modo en que la organización es administrada, incluyendo la selección y elección de una opinión, la planificación y el sistema.
- Horario en el trabajo: Flexibilidad, la adaptabilidad del horario de trabajo, así como la cantidad de horas trabajadas.
- Estabilidad en el trabajo: La seguridad y la estabilidad en el empleo, incluyendo la duración del contrato y la posibilidad de ascenso o promoción.

Por otro lado, la dimensión intrínseca se basa en aquellos aspectos de la compañía que están conectados con el significado que el trabajo tiene para el trabajador, con la realización personal y con el crecimiento de habilidades y competencias. Los indicadores de la dimensión intrínseca son:

- Libertad para elegir: La cabida de tomar las decisiones en el trabajo y de obtener cierta autonomía.
- Reconocimiento: La valoración que se hace del trabajo realizado, la retroalimentación positiva y la gratificación por el desempeño.
- Responsabilidad: El grado de responsabilidad que se tiene en el trabajo, la capacidad de tomar decisiones y de liderar.
- Capacidades propias: La oportunidad de desarrollar y aplicar habilidades y conocimientos propios.
- Promoción: La posibilidad de ascenso y de desarrollo profesional.
- Sugerencias: La oportunidad de aportar sugerencias y mejoras al trabajo.
- Variedad: La diversidad de tareas y de desafíos que presenta el trabajo.

En resumen, la dimensión extrínseca se enfoca en aspectos materiales y ambientales del trabajo, mientras que la dimensión intrínseca se enfoca en aspectos más personales y subjetivos. Ambas dimensiones son importantes para la satisfacción laboral.



Tabla 1

Matriz de consistencia del estudio

Sistematización de variables	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Autor (fijó posición)	Tipo y Diseño	Población, muestra y muestreo	Técnica de Observación	Ítems
<p>Definición nominal: Satisfacción laboral y satisfacción familiar</p> <p>Definición conceptual: Satisfacción laboral es el resultado de la valoración de las necesidades personales, profesionales, sociales y económicas del trabajador y el grado en que son logradas y reconocidas en el ambiente de trabajo (Cantera, 2003).</p> <p>Definición operacional: Esta variable será medida a través de la encuesta.</p>	Identificar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción familiar de las familias del condominio Punta Arenas-Talara	E1: Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de las familias del condominio Punta Arenas.	Satisfacción laboral	Extrínseca	Condiciones físicas	Juárez et al. (2019)	De enfoque cuantitativo. Tipo: descriptiva, de campo y correlacional. Diseño: no experimental y transversal.	Población: 292 individuos Muestra: familias que vivan en el condominio Punta Arenas.	Encuesta formulada por Warr et al. (1979), traducida al español por Cainicela y Pazos (1996). Consta de 14 ítems, que se evaluarán a través de una escala de respuesta Likert de 7 puntos.	1. Las condiciones físicas del trabajo
					Compañeros de trabajo	Carrasco-Muñoz et al. (2020)				3. La relación con sus compañeros de trabajo
					Superior inmediato					5. Su superior inmediato
					Salario	Parada (2011)				7. El dinero que le pagan
					Relaciones entre dirección y trabajadores de la empresa	Arias Gallegos y Ceballos Canaza (2016)				9. Las relaciones sociales entre los directivos y los trabajadores
					Gestión de la empresa					11. La forma en que está dirigida su empresa
					Horario de trabajo					13. Sus horas de trabajo
					Estabilidad laboral					15. La seguridad en el puesto de trabajo
				Intrínseca	Libertad para elegir		2. La libertad para elegir tu propio método de trabajo			
					Reconocimiento		4. El reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho			
					Responsabilidad		6. La cantidad de responsabilidad que le dan			
					Capacidades propias		8. La oportunidad para emplear sus capacidades			
					Promoción		10. Las oportunidades de promoción			
					Sugerencias		12. La atención que prestan a sus sugerencias			
Variedad		14. Las diferentes actividades para realizar en su trabajo								

	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Autor (fijó posición)	Tipo y Diseño	Población, muestra y muestreo	Técnica de Observación	Ítems
<p>Definición nominal: Satisfacción familiar</p> <p>Definición conceptual: se entiende como un conjunto de sentimientos que se evidencian en las personas al estar con su familia, que son el resultado de una serie de interacciones positivas, nutritivas y gratificantes que se establecen y se mantienen al interior de ella. Estas relaciones son vividas de manera propia y única en cada miembro de la familia. (Quezada et al., 2015).</p> <p>Definición operacional: Esta variable será medida a través de la encuesta.</p>	Identificar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción familiar de las familias del condominio Punta Arenas-Talara	<p>E2: Diagnosticar el nivel de satisfacción familiar de las familias del condominio Punta Arenas-Talara.</p> <p>E3: Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la dinámica de interacción y apoyo dentro del núcleo familiar, considerando las dimensiones de cohesión y adaptabilidad familiar como factores clave en dicha asociación.</p>	Satisfacción familiar	Cohesión familiar	Cercanía con la familia	Juárez et al. (2019)	De enfoque cuantitativo.	<p>Población: 292 individuos</p> <p>Muestra: Familias que vivan en el condominio Punta Arenas.</p>	<p>Encuesta formulada por Olson y Wilson (1983), traducida al español por Restrepo (1996). Consta de 14 ítems, que se evaluarán a través de una escala de respuesta Likert de 5 puntos.</p>	1. Qué tan cerca se siente del resto de la familia
					Disponibilidad familiar	Carrasco-Muñoz et al. (2020)	Tipo: descriptiva, de campo y correlacional.			3. La disponibilidad de su familia para intentar cosas nuevas
					Discusión entre padres	Navas (2011)	Diseño: no experimental y transversal.			5. Qué tanto los padres se disgustan entre ellos
					Tiempo con la familia	Arias Gallegos y Ceballos Canaza (2016)				7. La cantidad de tiempo que usted pasa con su familia
					Libertad para estar solo					9. Su libertad para estar solo cuando así lo desea
					Aceptación de amigos					11. La aceptación de sus amigos por parte de su familia
					Decisiones como familia					13. La frecuencia con que ustedes toman decisiones como familia, en lugar de hacerlo individualmente
					Diversión en familia					14. La cantidad de diversión que tienen en su familia
					Adaptabilidad familiar	Facilidad de expresión				2. Su propia facilidad para expresar en su familia lo que usted quiere
						Toma de decisiones				4. La frecuencia con que los padres toman decisiones en la familia
						Críticas				6. Qué tan justas son las críticas en su familia
						Diálogo				8. La forma cómo dialogan para resolver los problemas familiares
						Responsabilidades				10. Qué tan estrictamente ustedes establecen quien se

	Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Autor (fijó posición)	Tipo y Diseño	Población, muestra y muestreo	Técnica de Observación	Ítems
					Expectativas					encarga de cada uno de los quehaceres del hogar 12. Qué tan claro es lo que su familia espera de usted

Nota. Elaboración propia.



Capítulo 3 Marco metodológico

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo. Según Azuero (2019), este enfoque surge de la necesidad humana de comprender los fenómenos y sus relaciones causales en el entorno, lo que permite interpretar y emplear dicho conocimiento de manera efectiva.

En el contexto de esta investigación, el propósito principal es analizar la relación entre el bienestar laboral y el bienestar dentro del núcleo familiar, considerando como entorno de estudio el condominio habitacional de los empleados de una empresa petrolera. Este enfoque cuantitativo permite obtener datos precisos y medibles que faciliten la identificación de patrones y relaciones entre las variables estudiadas.

3.1 Tipo de investigación

Este estudio es de tipo descriptivo, de campo y correlacional, enmarcado dentro del enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), las investigaciones cuantitativas tienen como objetivo describir cómo ocurren los fenómenos, medir las variables de manera objetiva y sistemática, y analizar los datos utilizando herramientas estadísticas, tanto descriptivas como inferenciales, con el propósito de generalizar los resultados a la población de estudio.

Una investigación descriptiva, como explican Dankhe (1986) y Hernández et al. (2014), tiene como propósito principal detallar características, comportamientos o situaciones en un momento específico, sin manipular las variables. Esto permite conocer el estado actual del fenómeno de interés. En este caso, el estudio describe el nivel de satisfacción laboral y familiar de las familias que residen en el condominio Punta Arenas.

Por otro lado, una investigación de campo, según Ballestrini (2002), implica la recolección directa de datos en el entorno donde ocurren los fenómenos. Este enfoque asegura un contacto directo con los sujetos de estudio, lo que permite obtener información primaria y contextualizada. En esta investigación, los datos fueron recolectados directamente de las familias que habitan el condominio Punta Arenas, permitiendo analizar las variables en su contexto real.

Finalmente, la naturaleza correlacional del estudio, como señalan Kerlinger y Lee (2002), se enfoca en medir el vínculo o relación entre varias variables, sin establecer causalidad. Este diseño es ideal para investigar si existe una conexión significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en la población objetivo.

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental y de tipo transversal, características que se alinean con el objetivo del estudio. Según Hernández et al. (2014), el diseño no experimental se caracteriza por estudiar los fenómenos tal como ocurren de manera natural, sin intervenir intencionalmente en las variables. Este enfoque permite examinar las relaciones entre variables en un

entorno real y no controlado, garantizando que los datos reflejen de manera precisa las condiciones del fenómeno estudiado.

Por otro lado, el diseño transversal implica la recolección de datos en un momento específico, con el propósito de describir las variables y analizar su impacto o conexión en un periodo determinado (Palella y Martins, 2012). Este enfoque es particularmente útil en estudios descriptivos y correlacionales, ya que proporciona una "fotografía" del estado actual de las variables, lo que facilita el análisis de sus características y relaciones.

Además, Dankhe (1986) señala que el diseño transversal resulta adecuado cuando se busca obtener una visión clara y representativa de un fenómeno en un periodo limitado. Este diseño es eficiente para establecer asociaciones preliminares entre variables, lo que es esencial en investigaciones con recursos o tiempo delimitado.

En el contexto de esta investigación, la combinación de un diseño no experimental y transversal permite recopilar información directa de las familias del condominio Punta Arenas en su entorno habitual, sin alterar las dinámicas laborales o familiares. De esta forma, se asegura la validez de los resultados obtenidos y se contribuye al entendimiento de las relaciones entre satisfacción laboral y familiar.

3.3 Población

Según Palella y Martins (2012), la población de estudio en una investigación se define como el grupo de personas, eventos o elementos sobre los cuales se busca obtener información para responder a las interrogantes de la investigación y formular conclusiones. Este conjunto puede clasificarse como limitado (población finita) o ilimitado (población infinita), dependiendo de su tamaño y accesibilidad. En general, una población finita permite una estimación más precisa de parámetros estadísticos debido a su tamaño delimitado.

En la presente investigación, el grupo objeto de estudio está compuesto por 146 familias, con un total estimado de 292 representantes que residen en el condominio Punta Arenas, Talara. Este grupo cumple con los criterios de una población finita, dado que la cantidad total de elementos es inferior a 100,000 individuos. Según Cochran (1977), una población se considera finita cuando el número de individuos o unidades es lo suficientemente pequeño como para que las técnicas de muestreo finito sean aplicables, lo cual ocurre generalmente en poblaciones de menos de 100,000 elementos. Esta distinción es crucial para determinar el tamaño adecuado de la muestra y aplicar los procedimientos estadísticos correctos.

Además, Balestrini (2006) argumenta que una población finita facilita el diseño de muestreo probabilístico, ya que permite identificar y numerar todos los elementos que la conforman, asegurando representatividad en los resultados. En este caso, la población definida está limitada

geográficamente al condominio Punta Arenas y presenta características específicas que la hacen accesible para los objetivos del estudio.

La distribución de la población se presenta en la Tabla 2, titulada “*Población de viviendas del condominio Punta Arenas – Pariñas – Talara*”. El grupo seleccionado está conformado por 292 representantes de familias, tal como se muestra en la Tabla 3, quienes residen en el condominio Punta Arenas, distribuidos en un total de 260 casas, departamentos o módulos de vivienda.

Tabla 2

Población de viviendas del condominio Punta Arenas – Pariñas – Talara

Universo	Casas, Departamentos y/o módulos
Total	260

Nota. Elaboración propia.

Tabla 3

Población de representantes de familias que habitan el condominio Punta Arenas

Total de 292 individuos

Nota. Elaboración propia.

3.3.1 Muestra

Según Hernández et al. (2014), en una investigación cuantitativa la muestra es un subconjunto de la población objeto de estudio, cuya información será recopilada para responder a las interrogantes de la investigación. Esta muestra debe estar claramente definida y delimitada, y representar de manera adecuada al grupo estudiado. Los autores señalan que la elección del tamaño de la muestra está influenciada por tres factores principales:

1. La capacidad práctica para recopilar y analizar la información obtenida.
2. El conocimiento existente sobre el fenómeno en cuestión.
3. La naturaleza del fenómeno en sí.

Estos factores consideran elementos como el número de casos que pueden ser manejados de manera eficiente, la cantidad de casos requeridos para responder a las preguntas del estudio, así como la accesibilidad y frecuencia de los casos dentro del contexto de la investigación.

En esta investigación, se aplicó una fórmula estadística para determinar el tamaño adecuado de la muestra, asegurando representatividad y precisión en los resultados. A continuación, se presenta el cálculo y el procedimiento utilizado para definir la muestra.

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la muestra

N = población = 292 individuos que viven en el Condominio.

Z = parámetro estadístico = 1.96, para un nivel de Confianza de 95%

e = error de estimación = 5% = 0.05

p = probabilidad de ocurrencia del evento = 50% = 0.50

q = (1-p) probabilidad de que no ocurra el evento = 1- 0.50 = 0.50

$$n = \frac{292 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2(292 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{280.4368}{0.7225 + 0.9604}$$

$$n = \frac{280.4368}{1.6829} = 166.64$$

Para efectos de tener un máximo error del 5% se ha redondeado la muestra a 168 personas.

3.3.2 Muestreo

En este estudio se aplica un muestreo probabilístico. Según Hernández et al. (2014), en un muestreo aleatorio, todos los integrantes del grupo cuentan con la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra. Esto se logra mediante un proceso de selección al azar o sistemático, considerando las particularidades del grupo, como sus características y el tamaño deseado de la muestra.

Para realizar el muestreo probabilístico del grupo definido de 292 individuos, se seleccionará aleatoriamente un subconjunto representativo. Cada elemento de la población tendrá la misma posibilidad de ser incluido en la muestra. El método elegido para esta investigación es el muestreo aleatorio simple, el cual consiste en asignar un número a cada familia del grupo y utilizar un generador de números aleatorios para realizar la selección.

Este tipo de muestreo garantiza que la muestra represente de manera precisa la diversidad del grupo estudiado y permite realizar inferencias estadísticas confiables sobre la población completa.

3.4 Técnicas de observación

Esta investigación empleará el método de sondeo como técnica principal para la recolección de datos. Según Palella y Martins (2012), el método de sondeo consiste en recopilar información a través de cuestionarios por escrito, en los cuales se plantean preguntas a los sujetos y estos responden de manera anónima.

La encuesta se considera una herramienta eficaz para obtener información de un grupo de personas de manera rápida y eficiente, permitiendo recopilar datos representativos. Además, este método ofrece una visión general de las opiniones, actitudes y perspectivas de los participantes sobre un tema en particular, asegurando confidencialidad y precisión en las respuestas.

3.4.1 Instrumentos

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se emplearán las siguientes escalas:

3.4.1.1 Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Esta escala consta de 15 ítems y está diseñada para evaluar tanto los factores intrínsecos como extrínsecos relacionados con las condiciones laborales. Se utilizará la versión traducida al español por Cainicela y Pazos (2016). La escala incluye dos subescalas:

Subescala de factores intrínsecos. Evalúa aspectos como el reconocimiento laboral, la responsabilidad, las oportunidades de promoción y otros elementos vinculados al contenido de la tarea. Está compuesta por siete ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).

Subescala de factores extrínsecos. Analiza la satisfacción laboral en relación con la organización del trabajo, como el horario, la remuneración y las condiciones físicas del entorno laboral. Contiene ocho ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

3.4.1.2 Escala de satisfacción familiar de Olson y Wilson. Esta escala consta de 14 ítems y será empleada en su versión traducida al español por Restrepo (1996). Evalúa dos dimensiones clave:

Dimensión de cohesión: Incluye los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 14.

Dimensión de adaptabilidad: Comprende los ítems 2, 4, 6, 8, 10 y 12.

Ambas escalas son autoadministradas, lo que permite que los participantes las completen de manera individual o grupal. Su diseño breve, con opciones de respuesta claras y lenguaje sencillo, las hace accesibles para personas con un nivel básico de comprensión lectora. Además, no es necesario que el aplicador posea formación especializada para su implementación.

Un aspecto clave para asegurar la validez de las respuestas es garantizar el anonimato de los participantes, especialmente en entornos laborales, donde la falta de confidencialidad podría influir negativamente en las respuestas. Por esta razón, se recomienda tomar medidas que refuercen la percepción de anonimato durante la aplicación de los instrumentos.

3.4.2 Validez

Según Palella y Martins (2012), la validez se refiere a la relación entre lo que se está midiendo y lo que realmente se pretende medir. Hernández et al. (2014) destacan que la validez incluye diferentes tipos de evidencia:

- Validez de contenido: Evalúa en qué medida un instrumento abarca de manera adecuada los aspectos de un tema específico.

- Validez de criterio: Se determina al comparar las puntuaciones de un instrumento con un criterio externo reconocido.
- Validez de constructo: Analiza la congruencia entre las mediciones de un concepto o variable y las mediciones de otros conceptos teóricamente relacionados.

Para garantizar la validez en esta investigación, se utilizarán instrumentos previamente validados:

- Escala de Cohesión Familiar de Olson y Wilson (1983): Inicialmente, los autores diseñaron un cuestionario piloto de 28 ítems, administrado a 433 individuos. A partir de análisis factoriales, se obtuvo una versión final compuesta por 14 ítems distribuidos en dos dimensiones: 8 ítems que evalúan la cohesión familiar y 6 ítems que miden la flexibilidad familiar.
- Escala de Bienestar Psicológico en el Trabajo de Warr et al. (1979): Los autores realizaron dos estudios piloto con 200 y 390 trabajadores de baja cualificación para seleccionar los ítems adecuados. Se priorizó la eliminación de redundancias, asegurando altas correlaciones y desviaciones estándar adecuadas entre los ítems.

3.4.3 Confiabilidad

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos mediante un instrumento de medición, lo que implica una baja influencia de factores aleatorios. Paella y Martins (2012) enfatizan que la precisión en la medición es esencial para garantizar su repetibilidad, y destacan el uso del coeficiente Alpha de Cronbach como una medida estándar para evaluar la confiabilidad. Este coeficiente se calcula a partir de datos obtenidos en un análisis estadístico y mide la coherencia interna de un instrumento.

En esta investigación, se calculará el coeficiente Alpha de Cronbach utilizando software estadístico como SPSS. Los resultados se interpretarán siguiendo la escala estándar, que se detalla en la Tabla 4:

Tabla 4

Rango e interpretación

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media*
0,21-0,40	Baja*
0-0,20	Muy baja*

Nota. Extraído de Paella y Martins (2012). *Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Según Palella y Martins (2012), la confiabilidad de un instrumento se puede asegurar cuanto más cercano sea el resultado a 1. Esto permitirá elaborar un instrumento final de confiabilidad alto para ser aplicado a la población seleccionada.

Olson y Wilson en el año 1982 analizaron profundamente la estructura interna de sus instrumentos a través de métodos estadísticos para determinar su validez y confiabilidad.

En conclusión, realizaron estudios para validar las dimensiones clave de su modelo (como la cohesión y adaptabilidad familiar y confirmaron la consistencia de sus escalas utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, que en sus investigaciones llegó a valores cercanos a 0.92 para la escala total. Este resultado indica que el instrumento es altamente confiable.

Warr et al. (1979), encontraron que existe homogeneidad interna en su instrumento propuesto para medir la satisfacción laboral, representada por con un coeficiente de Cronbach de 0.88 y las correlaciones medias entre cada ítem y la totalidad.

Tabla 5

Coefficientes de fiabilidad para satisfacción laboral. Dimensiones: extrínseca e intrínseca

	Estadísticas de fiabilidad Satisfacción laboral	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Extrínseca	0.802	8
Intrínseca	0.809	7
Total	0.892	15

Nota. Elaboración propia.

Los resultados de la Tabla 5 sugieren que tanto la variable "satisfacción laboral" en su conjunto como sus dimensiones específicas (extrínseca e intrínseca) son confiables en la muestra de cónyuges. Los coeficientes de fiabilidad están por encima de 0.8, lo cual generalmente se considera como un nivel aceptable de consistencia interna. Esto respalda la validez interna del instrumento de medición para evaluar la satisfacción laboral en estas dimensiones específicas.

Tabla 6

Coefficientes de fiabilidad para satisfacción familiar. Dimensiones: cohesión y adaptabilidad familiar

	Estadísticas de fiabilidad Satisfacción familiar	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cohesión familiar	0.908	8
Adaptabilidad familiar	0.865	6
Total	0.943	14

Nota. Elaboración propia.

Los resultados de la Tabla 6 indican que la variable "satisfacción familiar" y sus dimensiones específicas (cohesión familiar y adaptabilidad familiar) son altamente confiables en la muestra de cónyuges. Estos altos coeficientes de fiabilidad respaldan la validez interna del instrumento de medición para evaluar la satisfacción familiar y sus dimensiones específicas en este contexto.

3.5 Técnicas de análisis de datos

Para alcanzar los objetivos de esta investigación, se emplearán procesos estadísticos descriptivos, tales como tablas de frecuencia y gráficos, con el propósito de sintetizar y presentar la información de manera clara y accesible. Además, se utilizará el análisis factorial como técnica estadística multivariada para reducir las dimensiones de las variables "satisfacción laboral" y "satisfacción familiar". Este método permite identificar dimensiones latentes representadas por promedios ponderados de los ítems correspondientes, utilizando la carga factorial como factor de ponderación. Este enfoque no solo optimiza la interpretación de los datos, sino que también facilita una comprensión más significativa de los resultados obtenidos.

Los análisis estadísticos incluirán:

- Cálculo de frecuencias: Para describir la distribución de las respuestas.
- Medidas de tendencia central: Para resumir el comportamiento de las variables principales, como la media, mediana y moda.

Para la ejecución de estos análisis, se emplearán los programas Microsoft Excel 2019 y SPSS 29 en un entorno Windows, asegurando precisión y eficiencia en el procesamiento de datos.

Capítulo 4 Resultados

4.1 Análisis descriptivo para las variables socio demográficas

4.1.1 Sexo

A continuación, en la Tabla 7, se describe la distribución por sexo de los encuestados que participa en la investigación.

Tabla 7

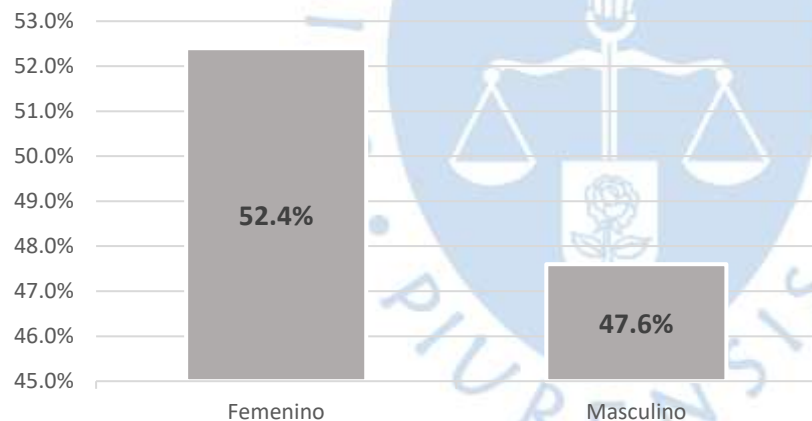
Distribución por sexo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Femenino	88	52.4
	Masculino	80	47.6
Total		168	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Distribución por sexo



Nota. Elaboración propia.

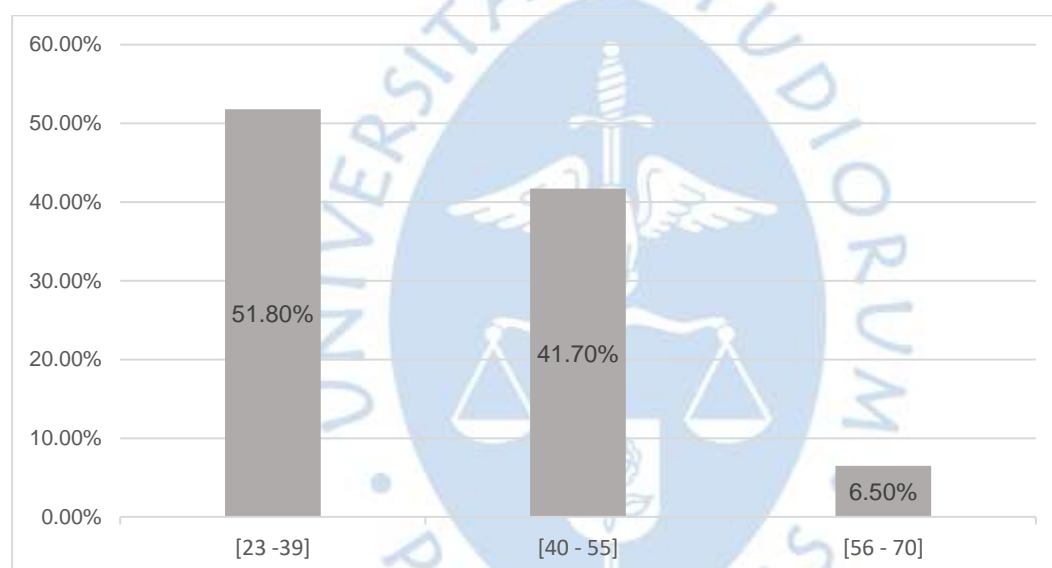
La Tabla 7 muestra la distribución por sexo en la muestra de estudio. El 52.4% son mujeres, mientras que el 47.6% son hombres. Esta información es útil para entender la composición de género en la muestra y puede ser relevante al analizar patrones o características específicas relacionadas con el género en el contexto de la investigación.

4.1.2 Edad

La Tabla 8 y Figura 2, describen la distribución de la edad del encuestado que participa en la investigación.

Tabla 8*Edad (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje
	[23 -39]	87	51.8
Válido	[40 - 55]	70	41.7
	[56 - 70]	11	6.5
Total		168	100.0

Nota. Elaboración propia.**Figura 2***Edad agrupada**Nota.* Elaboración propia.

La Tabla 8 muestra la distribución de edades agrupadas en la muestra de estudio. La mayoría de los individuos (51.8%) tienen edades comprendidas entre 23 y 39 años, seguidos por aquellos en el rango de 40 a 55 años (41.7%). Un grupo más pequeño (6.5%) está en el rango de 56 a 70 años. Esta información proporciona una visión general de la estructura de edad en la muestra.

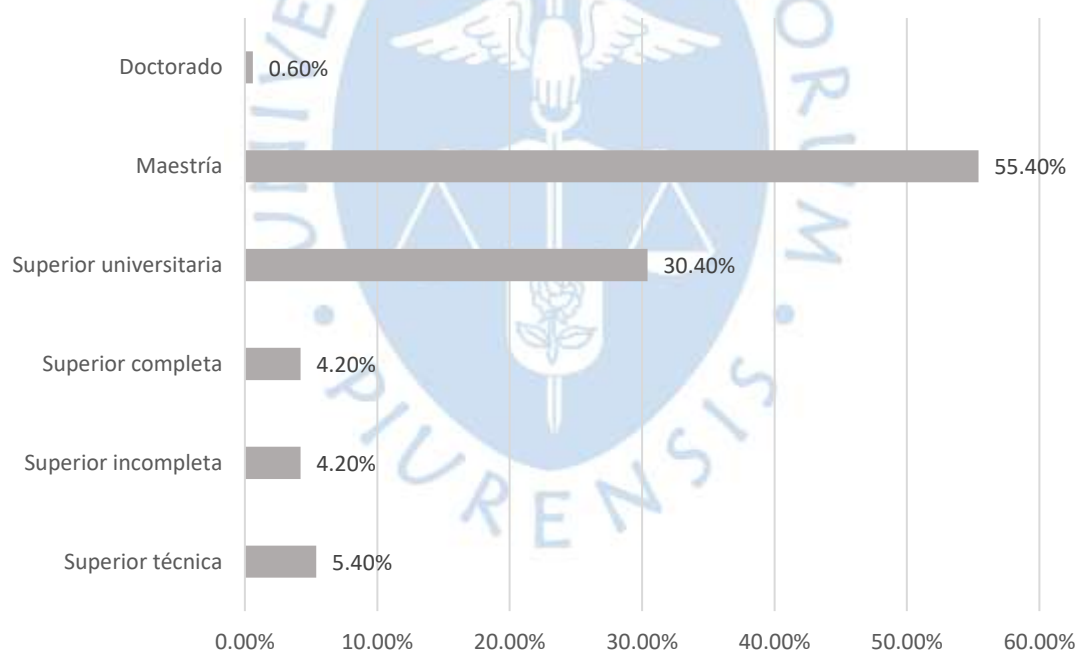
4.1.3 Grado de instrucción

La Tabla 9 y Figura 3, describen la distribución del grado de instrucción del encuestado que participa en la investigación.

Tabla 9*Grado de instrucción*

	Frecuencia	Porcentaje
Superior técnica	9	5.4
Superior incompleta	7	4.2
Superior completa	7	4.2
Válido Superior universitaria	51	30.4
Maestría	93	55.4
Doctorado	1	.6
Total	168	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 3*Grado de instrucción*

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 9 muestra la distribución del grado de instrucción en la muestra de estudio. La mayoría de los individuos (55.4%) tienen una maestría, seguidos por aquellos con educación superior universitaria (30.4%). Los grados de instrucción técnica, incompleta y completa representan porcentajes más bajos en la muestra. La presencia de un individuo con doctorado es notable, pero es una proporción muy pequeña en la muestra. Esta información permite comprender el nivel educativo

de la muestra y puede ser útil al analizar cómo el grado de instrucción se relaciona con las variables de interés en la investigación.

4.1.4 Estado civil

La Tabla 10 y Figura 4, describen la distribución del estado civil del encuestado que participa en la investigación

Tabla 10

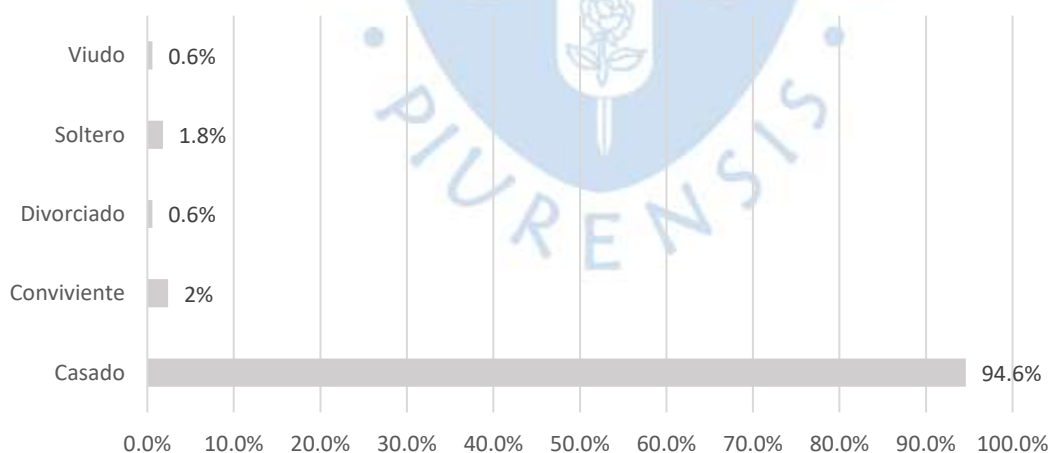
Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casado	159	94.6
	Conviviente	4	2.4
	Divorciado	1	.6
	Soltero	3	1.8
	Viudo	1	.6
Total		168	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Estado civil



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 10 muestra la distribución del estado civil en la muestra de estudio. La mayoría de los individuos (94.6%) están casados, y hay pequeñas proporciones de convivientes, divorciados, solteros y viudos en la muestra. Esta información permite comprender la composición del estado civil en la muestra.

4.1.5 Años de relación con la pareja

La siguiente Tabla 11 y Figura 5, describen la distribución de los años de relación que tiene el encuestado, casado o conviviente que participa en la investigación.

Tabla 11

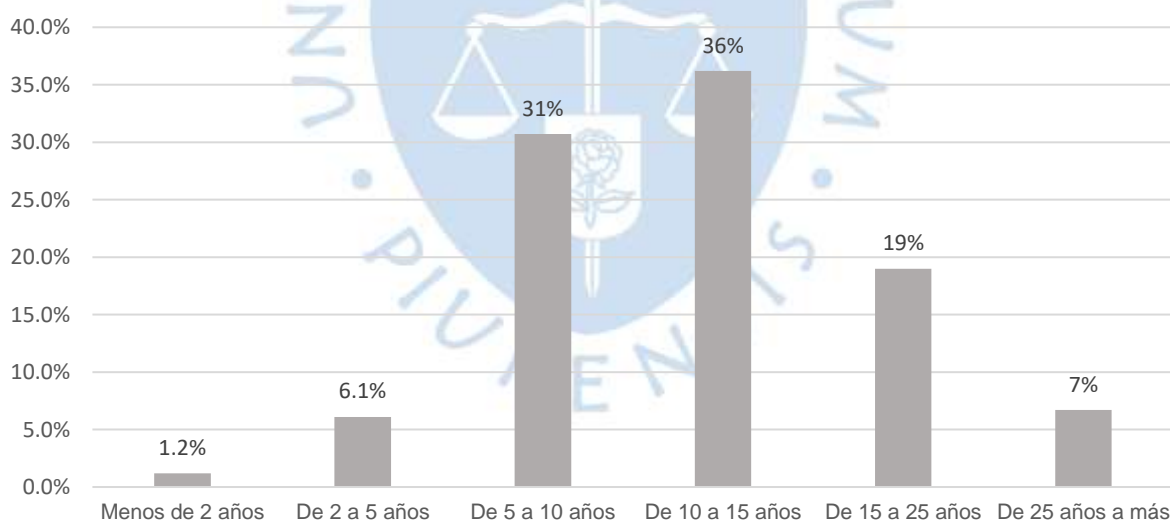
Años de relación con la pareja

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Menos de 2 años	2	1.2
De 2 a 5 años	10	6.1
De 5 a 10 años	50	30.7
De 10 a 15 años	59	36.2
De 15 a 25 años	31	19.0
De 25 años a más	11	6.7
Total	163	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Años de relación



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 11 presenta la distribución de la duración de las relaciones en la muestra de estudio. La mayoría de las relaciones tienen una duración de 10 a 15 años o de 5 a 10 años, representando el 36.2% y el 30.7% del total, respectivamente. Las proporciones en los otros intervalos de tiempo son más pequeñas, proporcionando una visión detallada de la diversidad en la duración de las relaciones

en la muestra. Esta información es crucial para comprender la dinámica temporal de las relaciones en el contexto de la investigación.

4.1.6 Número de hijos

La Tabla 12 y Figura 6, describen la distribución del número de hijos que tiene el encuestado, que participa en la investigación

Tabla 12

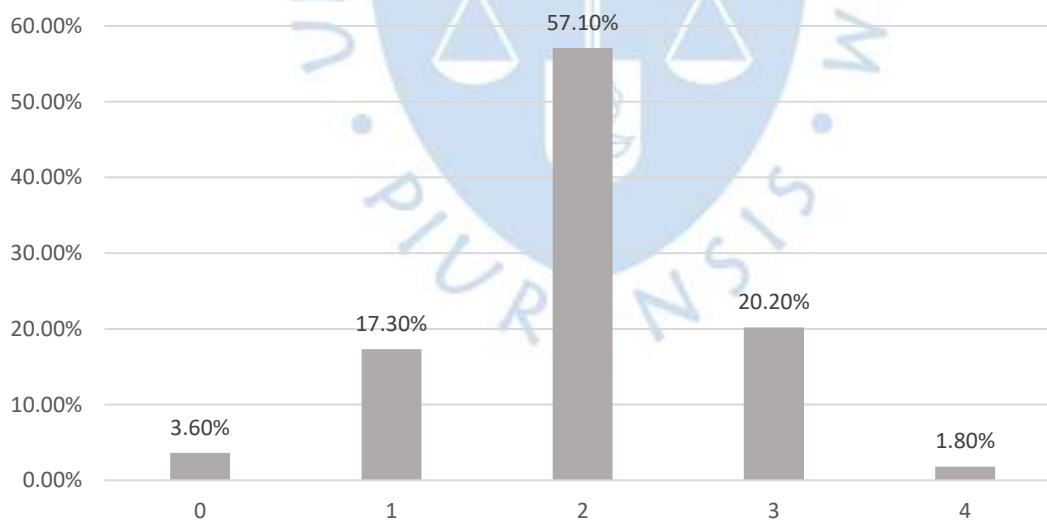
Número de hijos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	0	6	3.6
	1	29	17.3
	2	96	57.1
	3	34	20.2
	4	3	1.8
Total		168	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Número de hijos



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 12 ofrece una visión detallada de la distribución del número de hijos en la muestra de estudio. La mayoría de los individuos (57.1%) tienen dos hijos, seguidos por aquellos con tres hijos (20.2%). Las proporciones para 0, 1, y 4 hijos son más bajas.

Esta información es valiosa para comprender la composición de la familia en la muestra y puede ser relevante al analizar cómo el número de hijos se relaciona con otras variables de interés en la investigación.

4.1.7 Tiempo laboral

La Tabla 13 y Figura 7, describen la distribución del tiempo, años, que viene laborando el encuestado, que participa en la investigación

Tabla 13

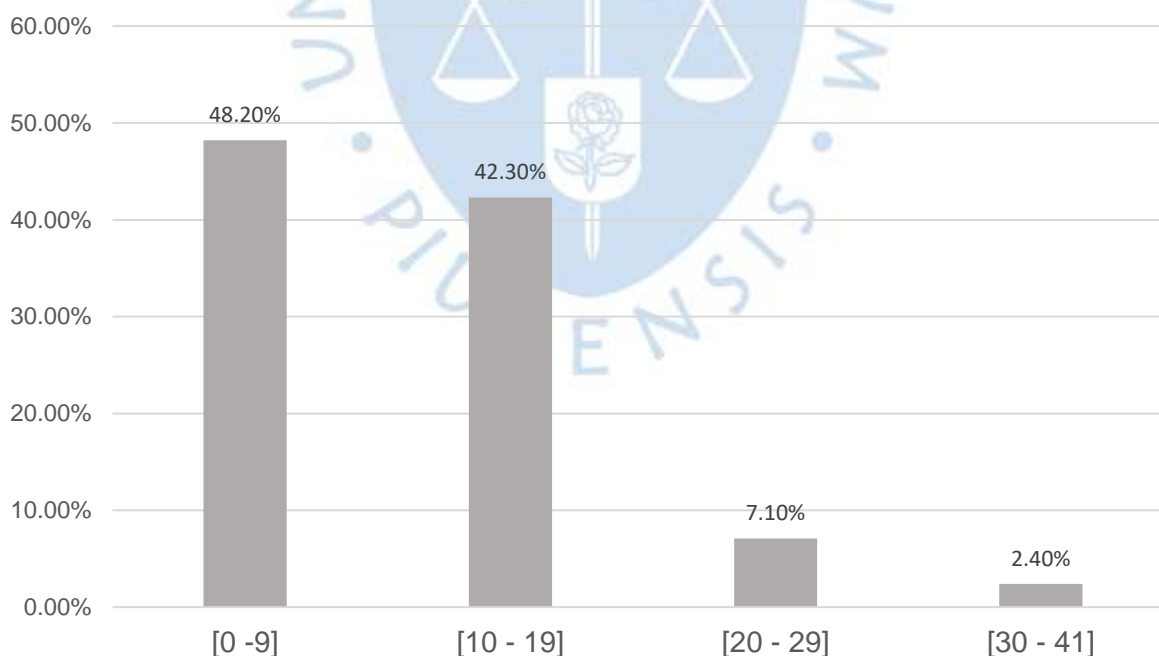
Tiempo laboral (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
Válido [0 -9]	81	48.2
[10 - 19]	71	42.3
[20 - 29]	12	7.1
[30 - 41]	4	2.4
Total	168	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Tiempo laboral (agrupado)



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 13 ofrece una visión detallada de la distribución del tiempo de trabajo en años en la muestra de estudio. La mayoría de los individuos (48.2%) tienen una experiencia laboral de 0 a 9 años,

seguidos por aquellos con 10 a 19 años de experiencia (42.3%). Las proporciones para los rangos de 20 a 29 y 30 a 41 años son más bajas. Esta información es valiosa para comprender la diversidad en la experiencia laboral de la muestra y es relevante al analizar cómo el tiempo de trabajo se relaciona con las variables de interés en la investigación.

4.2 Análisis descriptivo para las dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se valúa con 15 ítems distribuidos en dos dimensiones: la dimensión extrínseca que se enfoca en aspectos materiales y ambientales del trabajo, mientras que la dimensión intrínseca se enfoca en aspectos más personales y subjetivos.

4.2.1 Dimensión extrínseca

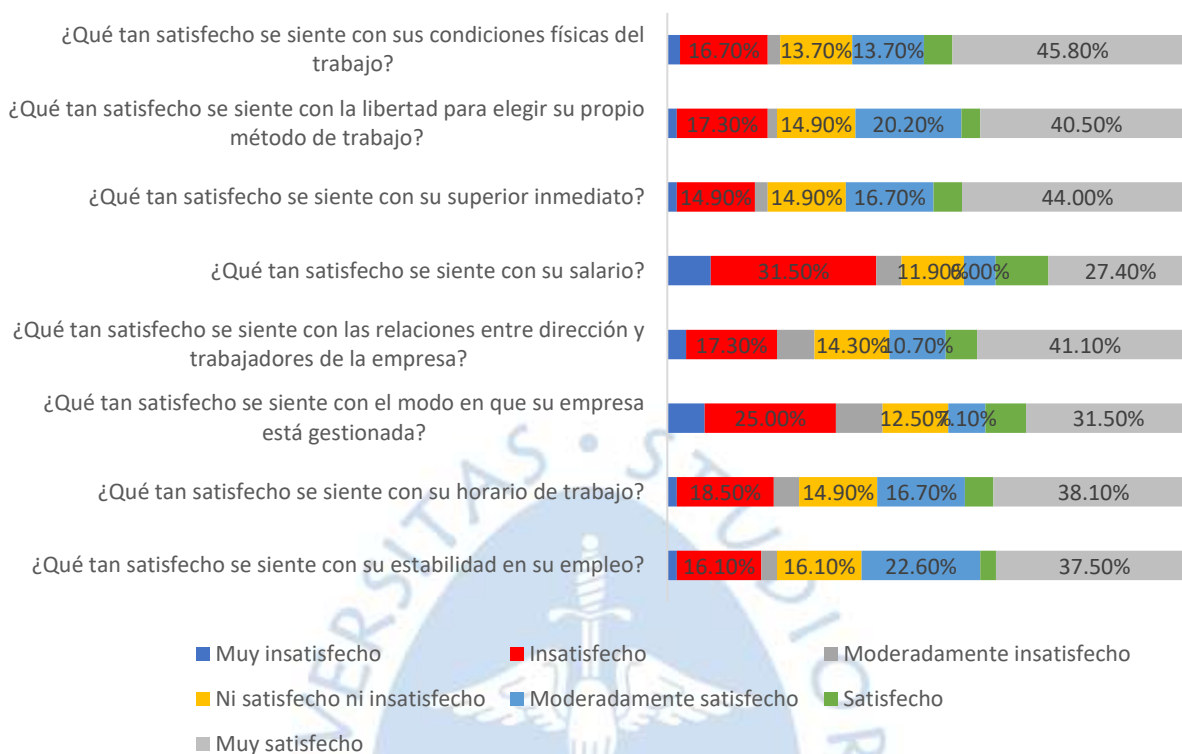
Esta dimensión evalúa en los participantes del estudio percepciones, a través de ocho ítems, aspectos materiales y ambientales en la satisfacción del trabajo. A continuación, en la Tabla 14 y Figura 8, los resultados encontrados:

Tabla 14

Dimensión extrínseca

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
¿Qué tan satisfecho se siente con sus condiciones físicas del trabajo?	2.40%	16.70%	2.40%	13.70%	13.70%	5.40%	45.80%
¿Qué tan satisfecho se siente con la libertad para elegir su propio método de trabajo?	1.80%	17.30%	1.80%	14.90%	20.20%	3.60%	40.50%
¿Qué tan satisfecho se siente con su superior inmediato?	1.80%	14.90%	2.40%	14.90%	16.70%	5.40%	44.00%
¿Qué tan satisfecho se siente con su salario?	8.30%	31.50%	4.80%	11.90%	6.00%	10.10%	27.40%
¿Qué tan satisfecho se siente con las relaciones entre dirección y trabajadores de la empresa?	3.60%	17.30%	7.10%	14.30%	10.70%	6.00%	41.10%
¿Qué tan satisfecho se siente con el modo en que su empresa está gestionada?	7.10%	25.00%	8.90%	12.50%	7.10%	7.70%	31.50%
¿Qué tan satisfecho se siente con su horario de trabajo?	1.80%	18.50%	4.80%	14.90%	16.70%	5.40%	38.10%
¿Qué tan satisfecho se siente con su estabilidad en su empleo?	1.80%	16.10%	3.00%	16.10%	22.60%	3.00%	37.50%

Nota. Elaboración propia.

Figura 8**Satisfacción laboral extrínseca**

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 14 presenta los resultados que proporcionan una perspectiva clara de la satisfacción general en cada aspecto de la dimensión Extrínseca de la Satisfacción Laboral. A continuación, los porcentajes del "top two box" (combinación de las categorías "Satisfecho" y "Muy satisfecho") para cada ítem de la dimensión extrínseca:

Condiciones físicas del trabajo, el 59.2% (45.8% + 13.7%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con las condiciones físicas del trabajo, indicando un nivel considerable de satisfacción en este aspecto.

Libertad para elegir el propio método de trabajo, el 60.7% (40.5% + 20.2%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con la libertad para elegir su propio método de trabajo, destacando una alta satisfacción en este aspecto.

Superior inmediato, el 60.7% (44.0% + 16.7%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con su superior inmediato, lo que sugiere una satisfacción general con las relaciones laborales cercanas a la supervisión.

Salario, el 37.5% (27.4% + 10.1%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con su salario lo que indica cierta variabilidad en la percepción de la compensación salarial.

Relaciones entre la dirección y los trabajadores, el 47.1% (41.1% + 6.0%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con las relaciones entre la dirección y los trabajadores de la empresa, sugiriendo niveles sustanciales de satisfacción en este aspecto.

Gestión organizacional, el 39.2% (31.5% + 7.7%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con el modo en que su empresa está gestionada, indicando un nivel moderado de satisfacción en la gestión organizacional.

Horario de trabajo, el 43.5% (38.1% + 5.4%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con su horario de trabajo.

Estabilidad en el empleo, el 40.5% (37.5% + 3.0%) de los individuos están satisfechos o muy satisfechos con su estabilidad en el empleo.

En general, la tabla muestra una variedad de niveles de satisfacción en diferentes aspectos laborales. Los ítems que destacan con los porcentajes más altos son la libertad para elegir el método de trabajo, las condiciones físicas del trabajo y las relaciones con el superior inmediato, indicando áreas de fortaleza en la satisfacción laboral.

4.2.1 Dimensión intrínseca

Esta dimensión evalúa en los participantes del estudio percepciones, a través 7 ítems, aspectos más personales y subjetivos en la satisfacción del trabajo. A continuación, en la Tabla 15 y Figura 9, los resultados encontrados:

Tabla 15

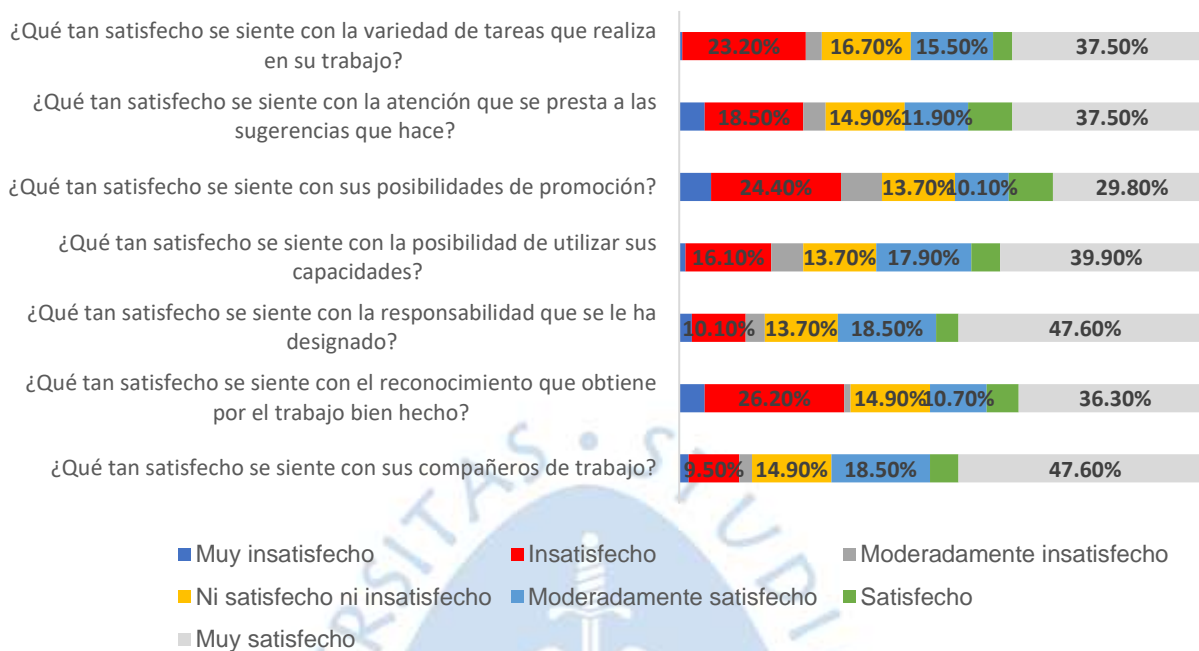
Dimensión intrínseca

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
¿Qué tan satisfecho se siente con sus compañeros de trabajo?	1.80%	9.50%	2.40%	14.90%	18.50%	5.40%	47.60%
¿Qué tan satisfecho se siente con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho?	4.80%	26.20%	1.20%	14.90%	10.70%	6.00%	36.30%
¿Qué tan satisfecho se siente con la responsabilidad que se le ha designado?	2.40%	10.10%	3.60%	13.70%	18.50%	4.20%	47.60%
¿Qué tan satisfecho se siente con la posibilidad de utilizar sus capacidades?	1.20%	16.10%	6.00%	13.70%	17.90%	5.40%	39.90%
¿Qué tan satisfecho se siente con sus posibilidades de promoción?	6.00%	24.40%	7.70%	13.70%	10.10%	8.30%	29.80%
¿Qué tan satisfecho se siente con la atención que se presta a las sugerencias que hace?	4.80%	18.50%	4.20%	14.90%	11.90%	8.30%	37.50%
¿Qué tan satisfecho se siente con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?	0.60%	23.20%	3.00%	16.70%	15.50%	3.60%	37.50%

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Satisfacción laboral intrínseca



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 15 presenta los resultados que proporcionan una perspectiva clara de la satisfacción general en cada aspecto de la dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral. A continuación, los porcentajes del "top two box" (combinación de las categorías "Satisfecho" y "Muy satisfecho") para cada ítem de la dimensión Intrínseca:

Relaciones con los compañeros de trabajo, un 47.6% se declaró "Muy satisfecho" con sus compañeros de trabajo, indicando una fuerte satisfacción en las relaciones con los colegas.

Reconocimiento por el trabajo bien hecho, un 36.3% está "muy satisfecho" o "satisfecho" con el reconocimiento por el trabajo bien hecho, lo que sugiere un nivel significativo de satisfacción con la valoración de su desempeño.

Responsabilidad asignada, el 47.6% manifestó estar "muy satisfecho" o "satisfecho" con la responsabilidad asignada, indicando una elevada satisfacción en términos de las tareas asignadas.

Posibilidad de utilizar tus capacidades, el 40% está "muy satisfecho" o "satisfecho" con la posibilidad de utilizar sus capacidades, resaltando una satisfacción positiva con el uso de habilidades y talentos.

Posibilidades de promoción, aunque el porcentaje es relativamente menor, el 29.8% está "Muy satisfecho" o "Satisfecho" con las posibilidades de promoción, indicando cierto nivel de satisfacción en las oportunidades de desarrollo profesional.

Atención a las sugerencias, un 37.5% se mostró "Muy satisfecho" o "Satisfecho" con la atención a sus sugerencias, señalando una apreciación positiva de la receptividad hacia las ideas aportadas.

Variedad de tareas, un 37.5% indicó estar "Muy satisfecho" o "satisfecho" con la variedad de tareas, lo que sugiere que los sujetos encuentran satisfacción en la diversidad de actividades laborales.

En conjunto, estos resultados indican un nivel general de satisfacción intrínseca en diferentes aspectos del trabajo. Aspectos como las relaciones con compañeros, el reconocimiento por el trabajo bien hecho y la responsabilidad asignada destacan como áreas de especial satisfacción en esta muestra. Estos hallazgos son esenciales para comprender las percepciones de los participantes del estudio sobre aspectos intrínsecos que contribuyen a su satisfacción laboral.

4.3 Análisis descriptivo para las dimensiones de la satisfacción familiar

La satisfacción familiar se evalúa a través de 14 ítems distribuidos en dos dimensiones: cohesión familiar que se enfoca en la unión emocional entre los miembros de la familia y la calidad de la interacción familiar y la dimensión de adaptabilidad familiar, que se enfoca en la capacidad de la familia para adaptarse a los cambios y desafíos en la vida familiar.

4.3.1 Dimensión cohesión familiar

Esta dimensión evalúa en los participantes del estudio percepciones, a través 8 ítems, sobre la unión emocional entre los miembros de la familia y la calidad de la interacción familiar. A continuación, la Tabla 16 y Figura 10, los resultados encontrados:

Tabla 16

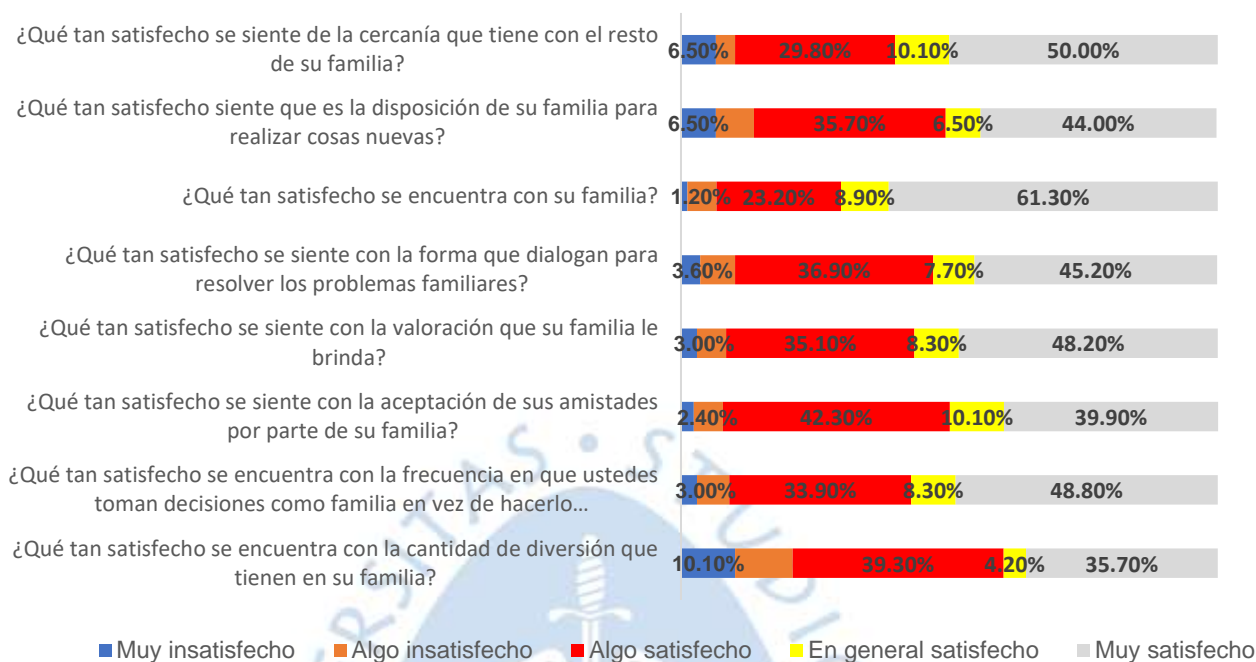
Dimensión cohesión familiar

	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	En general satisfecho	Muy satisfecho
¿Qué tan satisfecho se siente de la cercanía que tiene con el resto de su familia?	6.50%	3.60%	29.80%	10.10%	50.00%
¿Qué tan satisfecho siente que es la disposición de su familia para realizar cosas nuevas?	6.50%	7.10%	35.70%	6.50%	44.00%
¿Qué tan satisfecho se encuentra con su familia?	1.20%	5.40%	23.20%	8.90%	61.30%
¿Qué tan satisfecho se siente con la forma que dialogan para resolver los problemas familiares?	3.60%	6.50%	36.90%	7.70%	45.20%
¿Qué tan satisfecho se siente con la valoración que su familia le brinda?	3.00%	5.40%	35.10%	8.30%	48.20%
¿Qué tan satisfecho se siente con la aceptación de sus amistades por parte de su familia?	2.40%	5.40%	42.30%	10.10%	39.90%
¿Qué tan satisfecho se encuentra con la frecuencia en que ustedes toman decisiones como familia en vez de hacerlo individualmente?	3.00%	6.00%	33.90%	8.30%	48.80%
¿Qué tan satisfecho se encuentra con la cantidad de diversión que tienen en su familia?	10.10%	10.70%	39.30%	4.20%	35.70%

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Cohesión familiar



Nota. Elaboración propia.

Consideramos el "top two box" como la combinación de las categorías "En general satisfecho" y "Muy satisfecho" para cada ítem en la primera dimensión de la Satisfacción Familiar, Cohesión Familiar, la Tabla 16 presenta los siguientes resultados:

Cercanía con el resto de su familia, el 60.1% (10.1% + 50.0%) de los sujetos se encuentra "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la cercanía que tiene con el resto de su familia, indicando un nivel considerable de satisfacción en las relaciones familiares cercanas.

Disposición de la familia para realizar cosas nuevas, el 50.5% (6.5% + 44.0%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la disposición de su familia para realizar cosas nuevas, mostrando un fuerte nivel de satisfacción en la apertura y dinamismo familiar.

Satisfacción con la familia en general, un 69.2% (8.9% + 61.3%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con su familia en general, indicando un alto nivel de satisfacción global con la unidad familiar.

Diálogo para resolver problemas familiares, el 52.9% (7.7% + 45.2%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la forma en que dialogan para resolver los problemas familiares, señalando una comunicación efectiva y satisfactoria en la familia.

Valoración recibida por parte de la familia, el 56.5% (8.3% + 48.2%) se siente "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la valoración que su familia le brinda, resaltando un sentido positivo de reconocimiento y aprecio en el ámbito familiar.

Aceptación de amistades por parte de la familia, el 50.0% (10.1% + 39.9%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la aceptación de sus amistades por parte de su familia, indicando armonía y apertura hacia las relaciones exteriores.

Toma de decisiones como familia en lugar de hacerlo individualmente, el 57.1% (8.3% + 48.8%) se encuentra "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la frecuencia en que toman decisiones como familia en lugar de hacerlo individualmente, reflejando un alto grado de cohesión en la toma de decisiones.

Diversión en la familia, aunque el porcentaje es relativamente menor, el 40.9% (4.2% + 35.7%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la cantidad de diversión que tienen en la familia, indicando un nivel apreciable de disfrute y alegría en la vida familiar.

Estos resultados reafirman la idea de un ambiente familiar positivo y cohesionado, con la mayoría de los sujetos expresando altos niveles de satisfacción en diversos aspectos de la Cohesión Familiar.

4.3.2 Dimensión adaptabilidad familiar

Esta dimensión evalúa en los participantes del estudio percepciones, a través 6 ítems, sobre la capacidad de la familia para adaptarse a los cambios y desafíos en la vida familiar. A continuación, en la Tabla 17 y Figura 11, los resultados encontrados:

Tabla 17

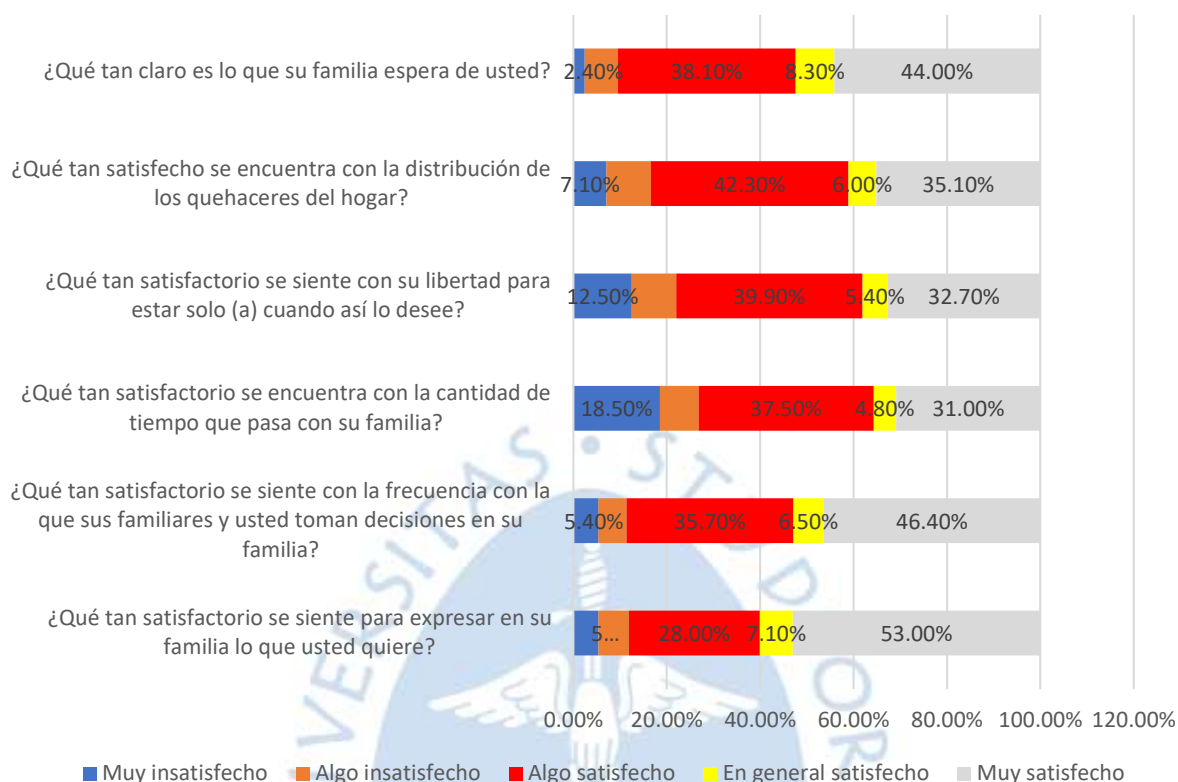
Dimensión adaptabilidad familiar

	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	En general satisfecho	Muy satisfecho
¿Qué tan satisfactorio se siente para expresar en su familia lo que usted quiere?	5.40%	6.50%	28.00%	7.10%	53.00%
¿Qué tan satisfactorio se siente con la frecuencia con la que sus familiares y usted toman decisiones en su familia?	5.40%	6.00%	35.70%	6.50%	46.40%
¿Qué tan satisfactorio se encuentra con la cantidad de tiempo que pasa con su familia?	18.50%	8.30%	37.50%	4.80%	31.00%
¿Qué tan satisfactorio se siente con su libertad para estar solo (a) cuando así lo desee?	12.50%	9.50%	39.90%	5.40%	32.70%
¿Qué tan satisfecho se encuentra con la distribución de los quehaceres del hogar?	7.10%	9.50%	42.30%	6.00%	35.10%
¿Qué tan claro es lo que su familia espera de usted?	2.40%	7.10%	38.10%	8.30%	44.00%

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Adaptabilidad familiar



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 17 presenta los resultados para la segunda dimensión de la Satisfacción Familiar, Adaptabilidad Familiar, considerando únicamente los porcentajes de "En general satisfecho" y "Muy satisfecho" para cada ítem, tenemos lo siguiente:

Expresión de deseos en el entorno familiar, el 60.1% (7.1% + 53.0%) de los sujetos se siente "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la capacidad de expresar en su familia lo que desean, indicando un nivel alto de satisfacción en la comunicación y expresión personal en el entorno familiar.

Frecuencia de tomas de decisiones familiares, el 52.9% (6.5% + 46.4%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la frecuencia con la que toman decisiones en su familia, mostrando un nivel satisfactorio de participación y consenso en la toma de decisiones familiares.

Cantidad de tiempo compartido en familia, el 35.8% (4.8% + 31.0%) se encuentra "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la cantidad de tiempo que pasa con su familia, señalando un nivel apreciable de satisfacción en términos de la cantidad de tiempo compartido.

Libertad para estar solo(a), el 38.1% (5.4% + 32.7%) se siente "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la libertad para estar solo(a) cuando así lo desee, indicando un nivel satisfactorio de autonomía y espacio personal en el entorno familiar.

Distribución de los quehaceres del hogar, el 41.1% (6.0% + 35.1%) está "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" con la distribución de los quehaceres del hogar, mostrando un nivel satisfactorio de conformidad con la asignación de responsabilidades en el ámbito doméstico.

Claridad en las expectativas familiares, el 52.3% (8.3% + 44.0%) percibe "En general satisfecho" o "Muy satisfecho" respecto a la claridad en lo que su familia espera de ellos, indicando un nivel satisfactorio de comprensión y alineación con las expectativas familiares.

Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimentan niveles significativos de satisfacción en aspectos relacionados con la adaptabilidad familiar, como la expresión personal, la toma de decisiones, la gestión del tiempo, la autonomía, la distribución de responsabilidades y la claridad en las expectativas familiares.

4.4 Análisis multivariado para las variables de satisfacción laboral y satisfacción familiar

A continuación, se presenta el análisis factorial (AF) aplicado a las variables de satisfacción laboral y satisfacción familiar. Este proceso de AF tiene como objetivo reducir los 15 ítems asociados a la satisfacción laboral a solo dos variables, tanto extrínseca como intrínseca, lo que facilitará un análisis más práctico y simplificado. En el caso de la satisfacción familiar, el AF generará dos variables, a saber, cohesión familiar y adaptabilidad familiar (Hair, Anderson, Tatham, Black, 1999)

4.4.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se evalúa mediante 15 ítems distribuidos en dos dimensiones: la dimensión extrínseca que se enfoca en aspectos materiales y ambientales del trabajo, mientras que la dimensión intrínseca se enfoca en aspectos más personales y subjetivos. A continuación, en la Tabla 18, los resultados del AF:

Tabla 18

Prueba de KMO y Bartlett de satisfacción laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.884
	Aprox. Chi-cuadrado	991.887
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	105
	Sig.	<.001

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 18 presenta los resultados de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), lo cual indican una medida de adecuación de muestreo de 0.884, lo cual sugiere que la muestra utilizada para el análisis factorial de la variable Satisfacción Laboral es adecuada. Este valor cercano a 1 indica que hay

una alta correlación entre las variables, lo que respalda la idoneidad de los datos para el análisis factorial.

La prueba de esfericidad de Bartlett también es significativa (Aprox. Chi-cuadrado = 991.887, $gl = 105$, $p < 0.001$). Este resultado respalda la presencia de suficiente correlación entre las variables para proceder con el análisis factorial. En otras palabras, hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlación sea una matriz de identidad, lo que confirma que las variables están interrelacionadas y justifica la aplicación del análisis factorial.

En conjunto, estos resultados sugieren que los datos son apropiados para realizar un análisis factorial de la variable satisfacción laboral, ya que la muestra presenta una adecuada correlación entre las variables y existe suficiente evidencia estadística para respaldar la estructura subyacente de las dimensiones de satisfacción laboral que se están evaluando

Tabla 19

Varianza total explicada para la variable satisfacción laboral

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.059	40.395	40.395	4.173	27.820	27.820
2	1.553	10.354	50.750	3.439	22.929	50.750

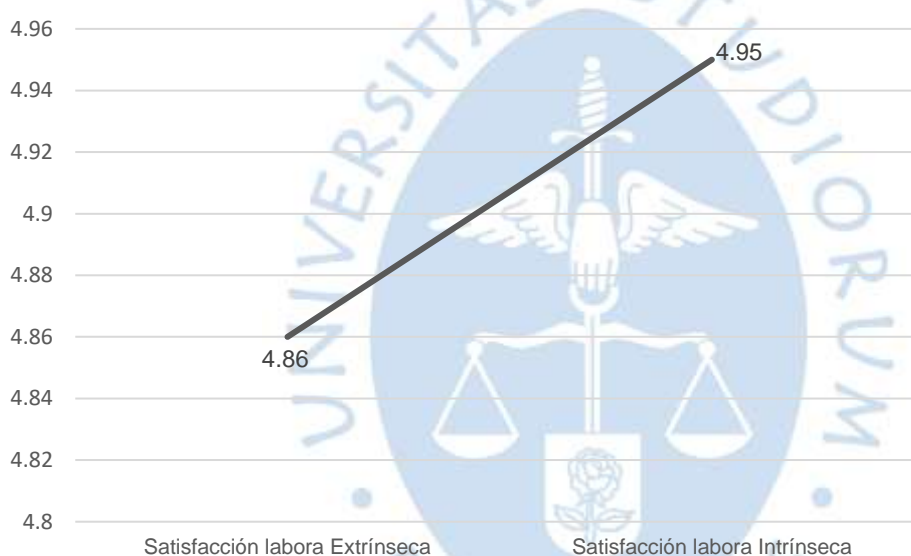
Nota. Elaboración propia. Método de extracción: análisis de componentes principales.

La Tabla 19 presenta los resultados de la varianza total explicada mediante el análisis factorial para la variable de satisfacción laboral. Aquí se detallan los porcentajes de varianza explicada tanto en la extracción como en la rotación de componentes. Estos resultados indican que el componente 1 explica aproximadamente el 40.4% de la varianza total, mientras que el componente 2 aporta un 10.4%. En conjunto, ambos componentes explican el 50.8% de la varianza total de la variable satisfacción laboral.

A manera de resumen, para una interpretación práctica, se presenta el valor promedio para cada dimensión de la satisfacción laboral en la Tabla 20 y Figura 12:

Tabla 20*Media y desviación estándar para satisfacción laboral (extrínseca e intrínseca)*

	Media	Desviación standar
Satisfacción laboral Extrínseca	4.86	1.31
Satisfacción laboral Intrínseca	4.95	1.36

Nota. Elaboración propia.**Figura 12***Gráfico de líneas para satisfacción laboral**Nota.* Elaboración propia.

A la luz de los resultados, se observa que tanto la Satisfacción Laboral extrínseca como la satisfacción laboral intrínseca tienen medias similares, con valores de 4.86 y 4.95 respectivamente, en una escala de 1 a 7. Estos valores indican que, en promedio, los participantes muestran niveles considerables de satisfacción en ambas dimensiones.

Sin embargo, al comparar las desviaciones estándar, se aprecia que la Satisfacción Laboral Intrínseca (1.36) presenta una variabilidad ligeramente mayor en las respuestas en comparación con la Satisfacción Laboral Extrínseca (1.31). Esto sugiere que, a nivel individual, hay una mayor diversidad en los niveles de satisfacción laboral intrínseca.

En resumen, mientras que las medias sugieren un nivel general de satisfacción laboral similar en ambas dimensiones, la mayor variabilidad en la satisfacción laboral intrínseca podría indicar que las

fuentes de satisfacción intrínseca pueden variar más entre los participantes en comparación con las fuentes extrínsecas.

4.4.2 Satisfacción familiar

La Satisfacción familiar se evalúa mediante 14 ítems distribuidos en dos dimensiones: Cohesión familiar que se enfoca en la unión emocional entre los miembros de la familia y la calidad de la interacción familiar y la dimensión de adaptabilidad familiar, que se enfoca en la capacidad de la familia para adaptarse a los cambios y desafíos en la vida familiar. A continuación, en las Tablas 21 y 22, los resultados del AF:

Tabla 21

Prueba de KMO y Bartlett para la variable satisfacción familiar (14 ítems)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.938
	Aprox. Chi-cuadrado	1614.226
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	91
	Sig.	<.001

Nota. Elaboración propia.

Tabla 22

Varianza total explicada para satisfacción familiar (14 ítems)

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8.176	58.403	58.403	5.502	39.303	39.303
2	1.016	7.260	65.663	3.69	26.360	65.663

Nota. Elaboración propia. Método de extracción: análisis de componentes principales.

A la luz de los resultados presentados en las Tablas 21 y 22 se puede concluir que el análisis factorial aplicado a la variable Satisfacción Familiar es apropiado, con un KMO alto y una significativa prueba de Bartlett. El Componente 1 explica alrededor del 58.4% de la varianza, mientras que el componente 2 contribuye con un 7.3%. En conjunto, ambos componentes explican el 65.7% de la varianza total de la variable satisfacción familiar. Esto sugiere que estas dos dimensiones capturan la mayor parte de la variabilidad en la satisfacción familiar evaluada.

A manera de resumen, para una interpretación práctica, se presenta el valor promedio para cada dimensión de la satisfacción familiar en la Tabla 23 y Figura 13:

Tabla 23*Media y desviación estándar para satisfacción familiar*

	Media	Desviación standar
Cohesión familiar	3.86	.93
Adaptabilidad familiar	3.62	.99

Nota. Elaboración propia.**Figura 13***Gráfico de líneas para satisfacción familiar*

Los resultados presentados en la Tabla 23 muestra que la media de la dimensión de Cohesión Familiar es 3.86, que indica un nivel relativamente alto de satisfacción en términos de la cercanía y conexión percibida dentro de la familia. La desviación estándar de 0.93 sugiere una consistencia moderada en las respuestas, lo que implica que, aunque la mayoría de los participantes reportan niveles cercanos a la media, hay alguna variabilidad en las respuestas individuales.

Para la dimensión de adaptabilidad familiar tiene una media de 3.62, indicando un nivel moderado de satisfacción en términos de la capacidad de la familia para adaptarse a nuevas situaciones y cambios. La desviación estándar de 0.99 sugiere una mayor variabilidad en las respuestas en comparación con la cohesión familiar, lo que podría reflejar diferentes percepciones sobre la adaptabilidad familiar entre los participantes.

En resumen, los resultados muestran que, en promedio, los participantes informan niveles satisfactorios en ambas dimensiones de Satisfacción Familiar. Sin embargo, la variabilidad en las respuestas indica que hay diversidad en las percepciones individuales sobre la cohesión y la adaptabilidad familiares.

4.5 Satisfacción laboral y la satisfacción familiar según variables sociodemográficas

A continuación, se presentan análisis que permite determinar la relación entre las variables de satisfacción con las variables sociodemográficas:

4.5.1 Satisfacción según edad del participante

La Tabla 24, Figura 14 y 15, muestran el grado de satisfacción, en sus dimensiones, de acuerdo con la edad del participante:

Tabla 24

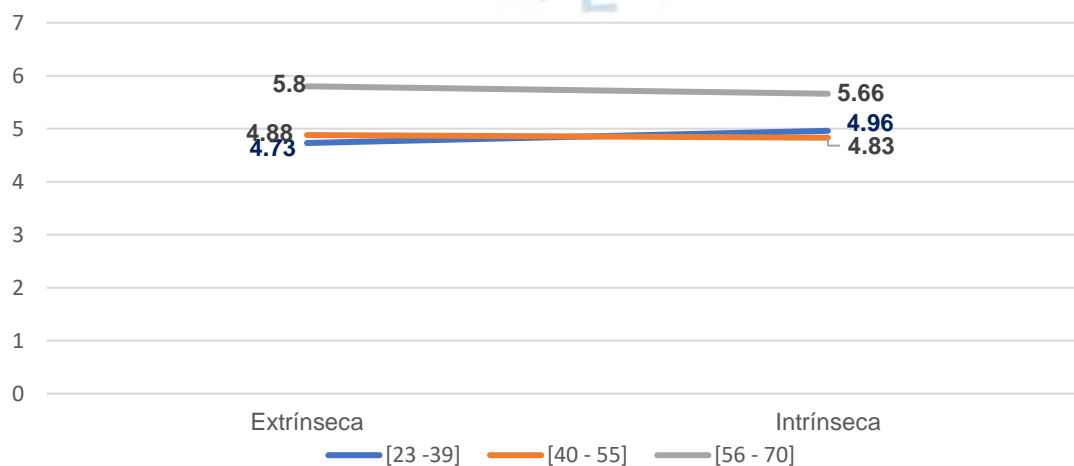
Satisfacción según edad

	Edad		
	[23 -39]	[40 - 55]	[56 - 70]
Extrínseca	4.73	4.88	5.80
Intrínseca	4.96	4.83	5.66
Cohesión familiar	3.91	3.78	4.03
Adaptabilidad familiar	3.66	3.51	3.97

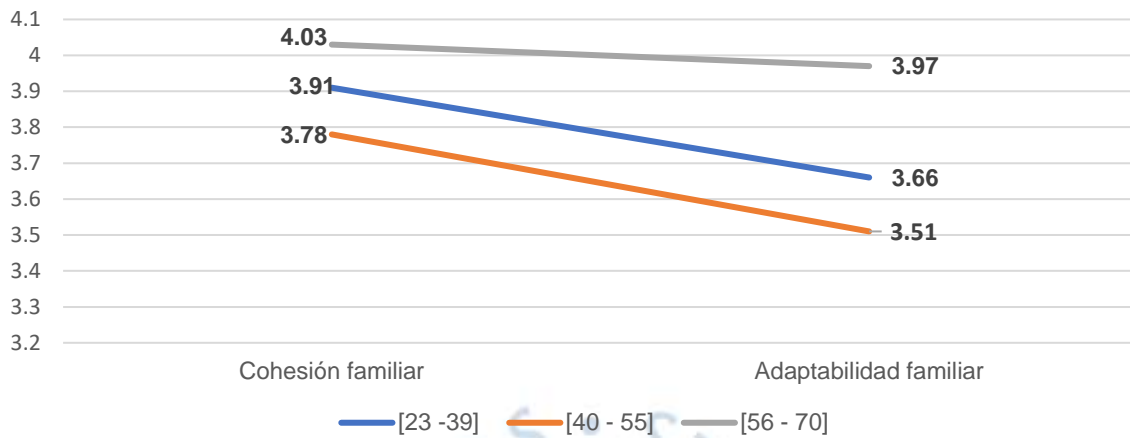
Nota. Elaboración propia.

Figura 14

Gráfico de líneas para satisfacción laboral por edad



Nota. Elaboración propia

Figura 15*Gráfico de líneas para satisfacción familiar por edad*

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 24 presenta los resultados para la Satisfacción Extrínseca e Intrínseca, los participantes en el grupo de edad [56 - 70] muestran las percepciones promedio más altas tanto en la dimensión Extrínseca como en la Intrínseca, con valores de 5.80 y 5.66 respectivamente.

El grupo de edad [23 - 39] presenta la percepción más baja en la dimensión extrínseca (4.73), mientras que el grupo [40 - 55] tiene la percepción más baja en la dimensión intrínseca (4.83).

Respecto a la satisfacción familiar, en cohesión familiar, el grupo [56 - 70] muestra la percepción promedio más alta (4.03), mientras que el grupo [40 - 55] muestra la más baja (3.78). Para Adaptabilidad Familiar, el grupo [56 - 70] también tiene la percepción promedio más alta (3.97), y el grupo [40 - 55] tiene la percepción más baja (3.51).

Tabla 25*Comparaciones de medias de columna*

	Edad		
	[23 - 39]	[40 - 55]	[56 - 70]
	(A)	(B)	(C)
Extrínseca			A
Intrínseca			
Cohesión familiar			
Adaptabilidad familiar			

Nota. Elaboración propia. Los resultados se basan en pruebas bilaterales que asumen varianzas iguales. Para cada pareja de significación, la clave de la categoría menor aparece en la categoría con la media más grande. Nivel de significación para las letras mayúsculas (A,B,C):05. Las pruebas se ajustan a todas las comparaciones por parejas dentro de una fila cada subtabla más interna utilizando la corrección Bonferroni

La Tabla 25 presenta las comparaciones de media de columna, para especificar en qué variable existe diferencia. Así, dado que la letra A, que hace referencia al grupo de 23 a 39 años, está debajo de C, que hace referencia al grupo de 56 a 70 años, podemos decir que las personas con una edad de 56 a 70 años presentan mayor satisfacción extrínseca que aquellos con una edad de 23 a 39 años.

Por lo tanto, Las personas mayores (grupo [56 - 70]) tienden a reportar niveles más altos de satisfacción tanto en el trabajo como en la familia. La dimensión Extrínseca parece ser más sensible a las diferencias de edad, con el grupo [56 - 70] mostrando percepciones significativamente más altas que los otros grupos. No se observan diferencias significativas en la dimensión Intrínseca y adaptabilidad familiar entre los grupos de edad.

Estos hallazgos sugieren que la edad puede influir en las percepciones de satisfacción laboral y familiar, particularmente en la dimensión extrínseca y la cohesión familiar.

4.5.2 Satisfacción según sexo del participante

La Tabla 26, así como las Figuras 16 y 17, presentan el grado de satisfacción, en sus distintas dimensiones, según sexo de los participantes:

Tabla 26

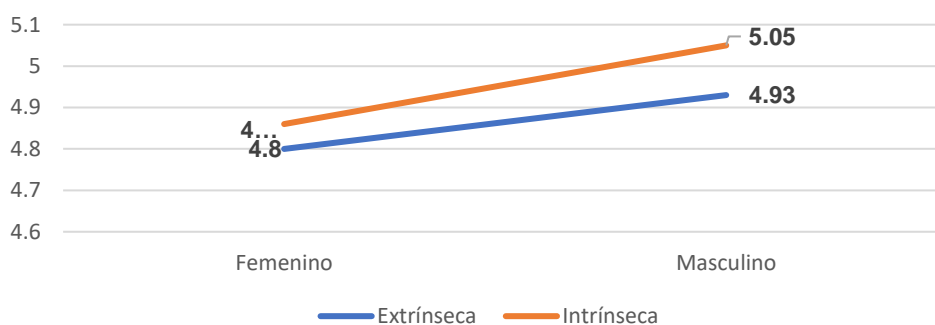
Satisfacción por género

	Sexo	
	Femenino	Masculino
Extrínseca	4.80	4.93
Intrínseca	4.86	5.05
Cohesión familiar	3.85	3.87
Adaptabilidad familiar	3.60	3.65

Nota. Elaboración propia.

Figura 16

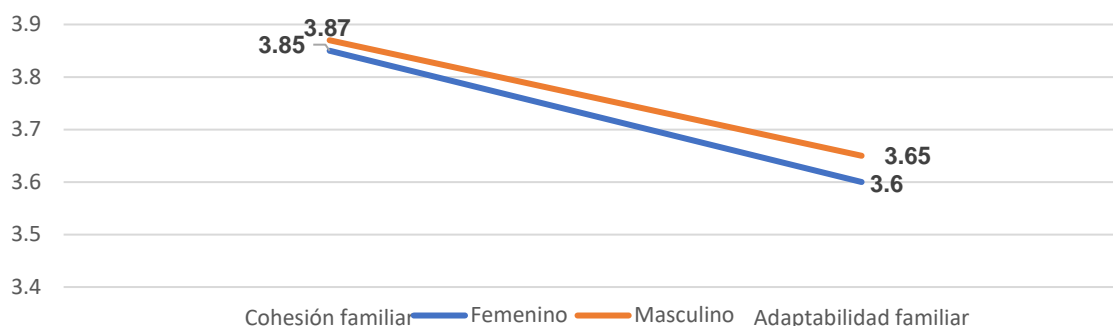
Gráfico de líneas para satisfacción laboral por género



Nota. Elaboración propia.

Figura 17

Gráfico de líneas para satisfacción familiar por género



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 26 presentan las percepciones de satisfacción laboral y familiar según sexo de los participantes. Los participantes masculinos muestran percepciones ligeramente más altas en ambas dimensiones de satisfacción laboral: extrínseca (4.93) e intrínseca (5.05), en comparación con las participantes femeninas (4.80 y 4.86, respectivamente).

Respecto a cohesión familiar y adaptabilidad Familiar, Las participantes femeninas reportan una percepción ligeramente más alta en cohesión familiar (3.85) en comparación con los participantes masculinos (3.87). En adaptabilidad familiar, la diferencia es mínima, con las participantes femeninas mostrando una percepción ligeramente más baja (3.60) que los participantes masculinos (3.65).

En general, las diferencias entre los sexos son sutiles y no muestran patrones consistentes de mayor o menor satisfacción en todas las dimensiones. Los hombres tienden a reportar percepciones ligeramente más altas en las dimensiones de satisfacción laboral (extrínseca e intrínseca), mientras que las mujeres muestran una percepción ligeramente más alta en cohesión familiar.

La diferencia en adaptabilidad familiar es mínima y no muestra una tendencia clara entre los sexos.

Estos resultados sugieren que las diferencias de género en las percepciones de satisfacción laboral y familiar son relativamente pequeñas en esta muestra, y las variaciones individuales son más significativas que las diferencias de género observadas.

4.5.3 Satisfacción según años de relación del participante

La Tabla 27, así como las Figura 18 y 19, presentan el grado de satisfacción, en sus dimensiones, de acuerdo con los años de relación del participante:

Tabla 27*Satisfacción por años de relación*

	Años de relación					
	Menos de 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 10 años	De 10 a 15 años	De 15 a 25 años	De 25 a más
Extrínseca	5.63	4.69	4.72	4.75	4.91	5.75
Intrínseca	5.00	5.21	4.93	4.68	5.12	5.49
Cohesión familiar	3.25	3.54	3.98	3.88	3.85	4.08
Adaptabilidad familiar	2.92	3.27	3.65	3.62	3.70	4.06

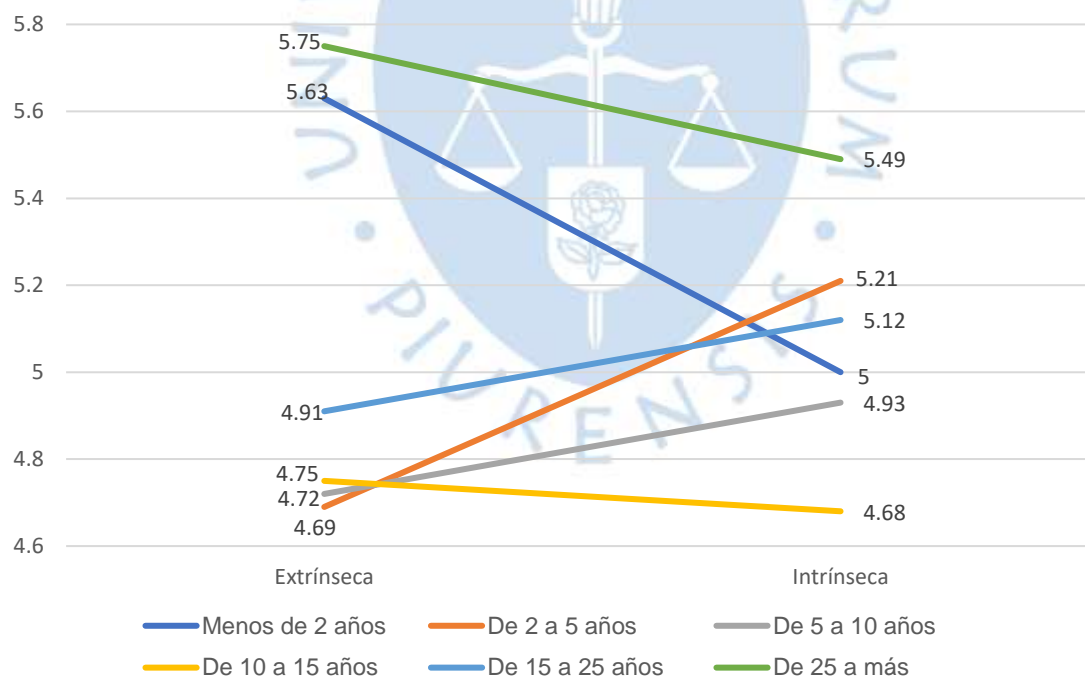
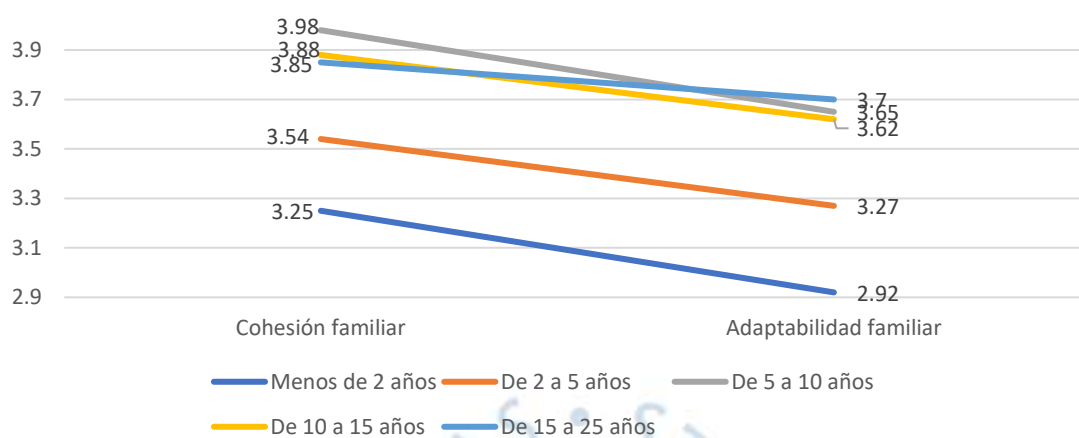
Nota. Elaboración propia.**Figura 18***Gráfico de líneas para satisfacción laboral por años de relación**Nota.* Elaboración propia.

Figura 19*Satisfacción familiar*

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 27 presenta los niveles de satisfacción laboral y familiar en función de la duración de la relación. Las puntuaciones más altas en extrínseca se observan en la categoría "Menos de 2 años" (5.63), mientras que la más baja es en "De 2 a 5 años" (4.69). La satisfacción Intrínseca es más alta en "De 25 a más años" (5.49) y más baja en "De 10 a 15 años" (4.68).

Respecto a las dimensiones de Satisfacción familiar, la cohesión familiar es más baja en "Menos de 2 años" (3.25) y más alta en "De 25 a más años" (4.08). Adaptabilidad familiar tiende a aumentar con la duración de la relación, siendo más baja en "Menos de 2 años" (2.92) y más alta en "De 25 a más años" (4.06).

En general, las percepciones de extrínseca e intrínseca varían según la duración de la relación, con puntajes más altos en los extremos (menos de 2 años y 25 años o más). La cohesión familiar y adaptabilidad familiar tienden a aumentar con la duración de la relación, siendo más bajas en relaciones más cortas.

4.5.4 Satisfacción según grado de instrucción del participante

La Tabla 28, así como las Figuras 20 y 21, presentan el grado de satisfacción, en sus dimensiones, de acuerdo con el grado de instrucción del participante:

Tabla 28

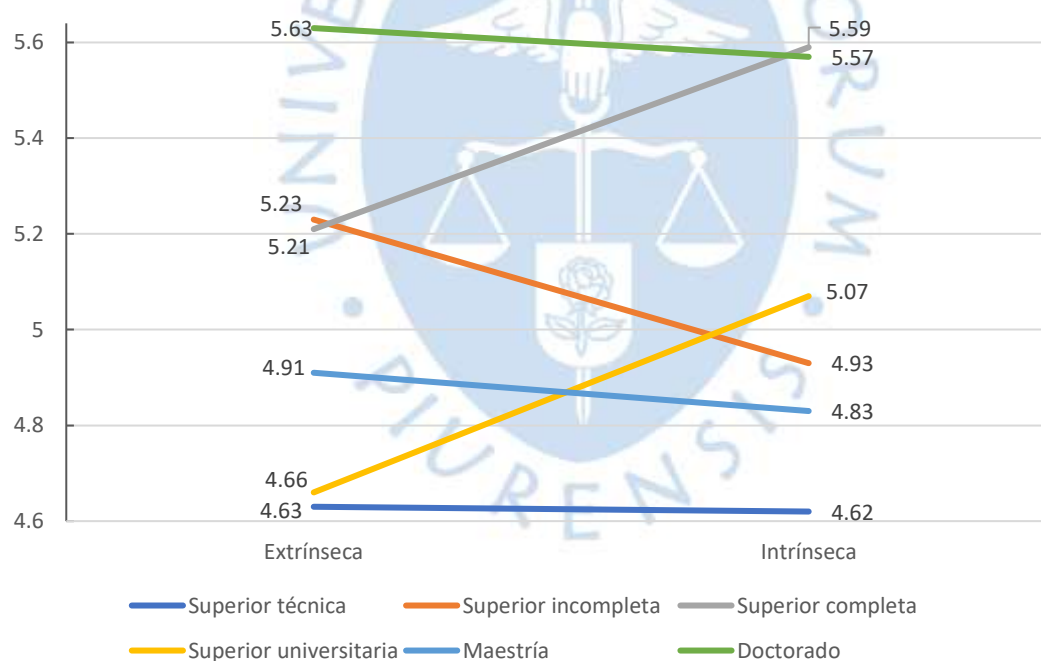
Satisfacción por grado de instrucción

	Grados de instrucción					
	Superior técnica	Superior incompleta	Superior completa	Superior universitaria	Maestría	Doctorado
Extrínseca	4.63	5.23	5.21	4.66	4.91	5.63
Intrínseca	4.62	4.93	5.59	5.07	4.83	5.57
Cohesión familiar	4.08	3.83	4.25	3.91	3.84	3.88
Adaptabilidad familiar	4.00	3.69	3.81	3.55	3.64	4.50

Nota. Elaboración propia.

Figura 20

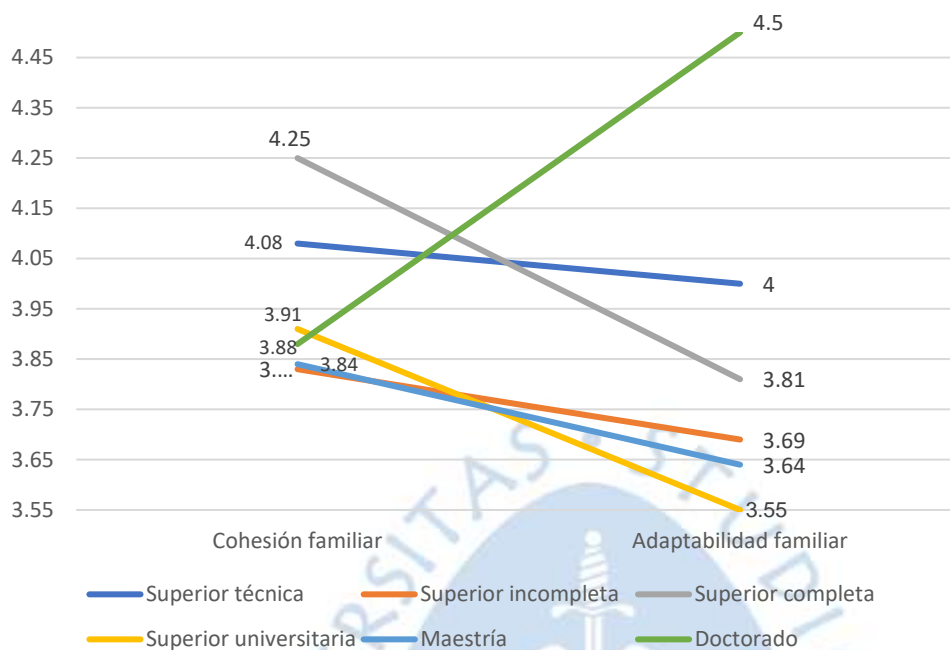
Gráfico de líneas para satisfacción laboral por grado de instrucción



Nota. Elaboración propia.

Figura 21

Gráfico de líneas para Satisfacción familiar por grado de instrucción



Nota. Elaboración propia.

La Tabla 28 presenta los niveles de satisfacción laboral y familiar según el nivel educativo de los participantes. En la dimensión extrínseca se observan en individuos con Doctorado (5.63) y Maestría (4.91), mientras que la más baja es en aquellos con superior Técnica (4.63). La satisfacción intrínseca es más alta en individuos con superior completa (5.59) y doctorado (5.57), y más baja en superior técnica (4.62).

Respecto a las dimensiones de la satisfacción familiar, cohesión familiar es más alta en individuos con superior completa (4.25) y más baja en superior incompleta (3.83). Adaptabilidad familiar tiende a ser más alta en maestría (4.50) y doctorado (4.50), y más baja en superior universitaria (3.55).

Los individuos con niveles más altos de educación tienden a reportar niveles más altos de satisfacción tanto en el ámbito laboral como en el familiar. La adaptabilidad familiar es más alta en individuos con Maestría y Doctorado, sugiriendo que la educación avanzada puede estar asociada con una mayor flexibilidad y adaptabilidad en el entorno familiar.

4.6 Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar

A continuación, la Tabla 29 presenta el análisis de correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar, así como la relación entre cada una de sus dimensiones.

Tabla 29*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Satisfacción laboral	.059	163	.200*	.978	163	.011
Satisfacción familiar	.117	163	<.001	.936	163	<.001
Extrínseca	.081	163	.011	.976	163	.007
Intrínseca	.086	163	.005	.963	163	<.001
Cohesión familiar	.130	163	<.001	.918	163	<.001
Adaptabilidad Familiar	.140	163	<.001	.938	163	<.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 29 presenta los resultados del análisis de normalidad para las variables de estudio. Se observa que ninguna de las variables de estudio sigue una distribución normal, dado que todos valores p (Sig.) son menores al 0.05 y con ello se rechaza la normalidad. Ante ello se hará uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman (Tabla 30).

Tabla 30*Correlaciones*

		Extrínseca	Intrínseca	Cohesión familiar	Adaptabilidad familiar
Rho de Spearman	Extrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-- . 162		
	Intrínseca	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.799** <.001 162	-- . 162	
	Cohesión familiar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.014 .856 162	-.007 .934 162	-- . 162
	Adaptabilidad familiar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.066 .401 162	.032 .686 162	.899** <.001 162

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

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 30 proporciona las correlaciones entre las dimensiones de la Satisfacción familiar y la Satisfacción laboral. La correlación entre la dimensión extrínseca de la satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción familiar (cohesión y adaptabilidad) es baja y no es significativa. Esto

sugiere que la variación en la satisfacción extrínseca no está linealmente relacionada con la variación en la cohesión o adaptabilidad familiar en la muestra.

Respecto a la correlación entre la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción familiar también es baja y no es significativa. Al igual que en el caso anterior, la variación en la satisfacción intrínseca no muestra una relación lineal clara con la variación en la cohesión o adaptabilidad familiar.

En resumen, la falta de correlación lineal observada entre estas dimensiones sugiere que, en la muestra analizada, los cambios en una dimensión específica de la satisfacción laboral no están directamente asociados con cambios lineales en las dimensiones de la satisfacción familiar. Las razones detrás de esta falta de correlación podrían incluir la complejidad intrínseca de estas experiencias, la influencia de factores no medidos y la variabilidad individual en las percepciones



Capítulo 5 Discusión

Los resultados de este estudio han revelado información clave sobre la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas. En términos generales, los hallazgos confirman que ambas dimensiones están relacionadas, lo cual está en línea con estudios previos que destacan la interdependencia entre el bienestar laboral y el familiar (Olson y Wilson, 1983; Warr et al., 1979).

La correlación identificada entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar respalda las teorías sistémicas y los modelos como el Circumplex Model of Marital and Family Systems de Olson (1982), que destacan la importancia de la cohesión y la adaptabilidad en el funcionamiento familiar. Los resultados sugieren que niveles más altos de cohesión y flexibilidad dentro del núcleo familiar están asociados con mayores índices de satisfacción laboral. Este hallazgo es consistente con lo señalado por Farrell y Barnes (1993), quienes argumentaron que un equilibrio entre el trabajo y la familia fomenta relaciones armoniosas y reduce el estrés en ambos contextos.

Además, los datos muestran que los participantes que perciben mayor apoyo emocional en el entorno familiar reportan una mayor satisfacción laboral, lo que coincide con los estudios de Lombardo (2020), quien destacó el papel moderador del apoyo familiar en la relación entre el estrés laboral y el bienestar. Este resultado pone de manifiesto la importancia de fomentar dinámicas familiares positivas para mejorar no solo el bienestar personal, sino también el desempeño en el ámbito laboral.

Al desglosar los resultados según las dimensiones intrínseca y extrínseca de la satisfacción laboral, se observó que la dimensión extrínseca, que incluye aspectos como la remuneración y las condiciones laborales, tiene una mayor correlación con la satisfacción familiar en comparación con la dimensión intrínseca. Esto sugiere que los factores externos, como el salario y el ambiente físico del trabajo, impactan de manera más directa en la percepción de bienestar familiar. Este hallazgo es coherente con los postulados de Warr et al. (1979) y Valera y Delgado (2020), quienes señalaron la importancia de un ambiente laboral satisfactorio en la calidad de vida general de los trabajadores.

Por otro lado, la dimensión intrínseca, que incluye el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, mostró un impacto significativo en la percepción de autorrealización y equilibrio personal, aunque su relación con la satisfacción familiar fue menos pronunciada. Este aspecto está en línea con las observaciones de Seligman (2018) sobre el papel de la psicología positiva en el bienestar integral.

Los resultados también revelaron diferencias significativas en la satisfacción laboral y familiar según el nivel educativo y el género de los participantes. Los individuos con niveles educativos más altos, como los titulados de posgrado, reportaron mayores niveles de satisfacción en ambas dimensiones. Esto podría atribuirse a un mayor acceso a recursos, tanto en el ámbito laboral como familiar, lo que favorece un equilibrio entre trabajo y vida personal. Estos hallazgos son consistentes

con las observaciones de Villavicencio y Arce (2021), quienes destacaron que el nivel educativo influye en la capacidad de conciliar ambos entornos.

En términos de género, se identificó que las mujeres tienden a reportar mayores niveles de estrés y una menor satisfacción en el ámbito laboral, lo cual coincide con los hallazgos de Villavicencio y Durán (2021), quienes destacaron las dificultades que enfrentan las mujeres en contextos laborales dominados por estructuras tradicionales de género. Este resultado subraya la necesidad de implementar políticas que promuevan la equidad de género en el entorno laboral y familiar.

Los resultados tienen implicaciones prácticas significativas. Por un lado, resaltan la necesidad de que las empresas petroleras, como las que operan en el condominio Punta Arenas, adopten políticas que fomenten un ambiente laboral más inclusivo y equilibrado, incluyendo medidas de flexibilidad laboral y programas de apoyo familiar. Además, las organizaciones deberían invertir en programas de desarrollo profesional que consideren las necesidades individuales de sus empleados, así como en intervenciones que refuercen la cohesión y la adaptabilidad familiar, tal como lo recomienda el modelo de Olson (2000).

Por último, este estudio refuerza la relevancia de políticas públicas que promuevan la conciliación entre trabajo y familia, especialmente en comunidades cerradas como el condominio Punta Arenas, donde las dinámicas laborales y familiares están intrínsecamente conectadas.

Por lo tanto, los resultados de esta investigación destacan la interrelación entre la satisfacción laboral y familiar, confirmando su impacto mutuo en el bienestar general de los individuos. Este estudio contribuye al entendimiento de cómo las dinámicas laborales y familiares influyen en la calidad de vida y ofrece una base para futuras investigaciones e intervenciones prácticas dirigidas a mejorar ambos entornos.

Conclusiones

El presente estudio confirma la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias residentes del condominio Punta Arenas, Talara. Este hallazgo destaca la importancia de abordar estas dimensiones de manera integral para promover el bienestar general de los empleados y sus familias. Los resultados refuerzan teorías y modelos como el Circumplex Model of Marital and Family Systems (Olson y Wilson, 1983) y el marco conceptual de la psicología positiva (Seligman, 2018), que enfatizan el papel de la cohesión, la adaptabilidad y las experiencias positivas en el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Relación entre la satisfacción laboral y familiar: Se identificó una correlación positiva entre la satisfacción laboral y familiar, lo que respalda la interdependencia entre ambos entornos. Los empleados que perciben un mayor nivel de cohesión y apoyo emocional en sus familias reportaron niveles más altos de satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con estudios previos como los de Lombardo (2020) y Viladrich (2020), subrayando que el entorno familiar puede actuar como un factor protector frente al estrés laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral: Los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, como las condiciones físicas del entorno laboral y la remuneración, mostraron un mayor impacto en la satisfacción familiar en comparación con los factores intrínsecos, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Esto confirma los postulados de Warr, et al. (1979) sobre la importancia de ambos tipos de factores en la percepción del bienestar laboral, pero con mayor relevancia de los aspectos externos en contextos laborales específicos como el estudiado.

Disparidades por nivel educativo y género: Se observaron diferencias significativas en la satisfacción laboral y familiar según el nivel educativo y el género de los participantes. Los empleados con niveles educativos más altos reportaron mayores niveles de satisfacción en ambas dimensiones, lo que puede deberse a un mejor acceso a recursos y oportunidades. Asimismo, las mujeres enfrentan mayores dificultades para equilibrar la vida laboral y familiar, confirmando los hallazgos de Villavicencio y Arce (2021) sobre las barreras estructurales de género que persisten en el ámbito laboral.

Importancia de la cohesión y la adaptabilidad familiar: las dinámicas familiares caracterizadas por altos niveles de cohesión y adaptabilidad mostraron un impacto positivo en la satisfacción laboral y familiar. Este hallazgo destaca la necesidad de fortalecer estas dimensiones para mejorar el equilibrio entre trabajo y familia, tal como lo propone Olson (2000) en su modelo teórico.

Impacto de las políticas laborales: Las políticas laborales que fomenten la flexibilidad, el reconocimiento y el bienestar en el entorno de trabajo son fundamentales para potenciar tanto la satisfacción laboral como la familiar. Este hallazgo subraya la importancia de implementar programas

corporativos orientados a mejorar las dinámicas familiares y laborales, especialmente en contextos cerrados como el condominio Punta Arenas.

Por lo tanto, este estudio resalta que la satisfacción laboral y familiar son dimensiones profundamente interrelacionadas que afectan el bienestar integral de las personas. El fortalecimiento de estas áreas no solo contribuye al desarrollo individual y familiar, sino que también genera beneficios tangibles para las organizaciones y la sociedad en general.



Recomendaciones

Para las empresas petroleras: Diseñar e implementar políticas de conciliación trabajo-familia, incluyendo horarios flexibles, programas de bienestar familiar y servicios de apoyo emocional para empleados y sus familias.

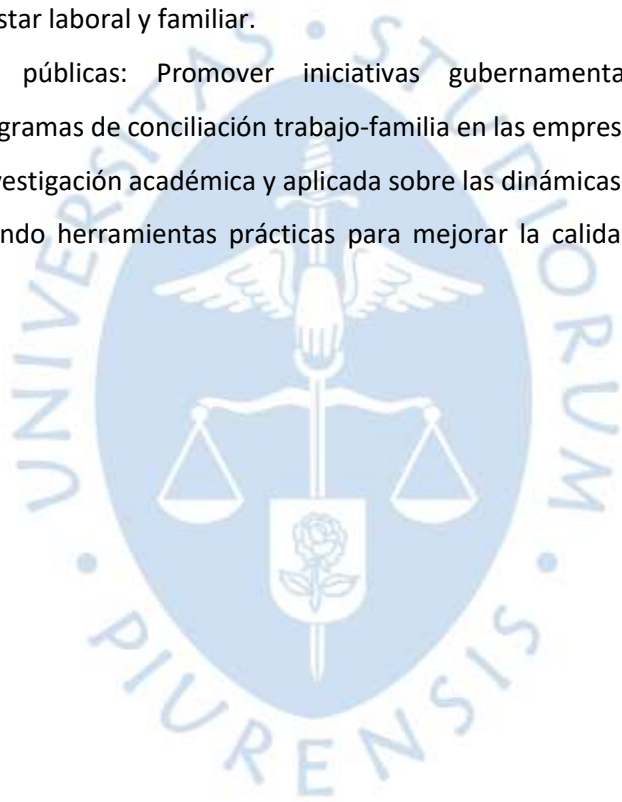
Fomentar la equidad de género en el entorno laboral a través de políticas inclusivas y programas de desarrollo profesional para mujeres.

Para Investigaciones futuras: Explorar la relación entre satisfacción laboral y familiar en diferentes sectores económicos y regiones, incorporando variables adicionales como la cultura organizacional y la resiliencia familiar.

Realizar estudios longitudinales que analicen el impacto a largo plazo de las políticas de conciliación en el bienestar laboral y familiar.

Para políticas públicas: Promover iniciativas gubernamentales que respalden la implementación de programas de conciliación trabajo-familia en las empresas.

Incentivar la investigación académica y aplicada sobre las dinámicas entre satisfacción laboral y familiar, proporcionando herramientas prácticas para mejorar la calidad de vida de las familias peruanas.



Referencias

- Arias Gallegos, W. L., y Ceballos Canaza, K. D. (2016). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa. *Illustro*. 7. 43-58 <https://doi.org/10.36901/illustro.v7i0.1246>
- Álvarez, D. G., Castillo Guio, L. R., Luna Alzate, V. M., Rios Porras, J. N., y Sierra, R. L. (2021). *La satisfacción laboral y su influencia en el entorno social, familiar y laboral*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6533>
- Azuero Azuero, A.E. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062667>
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (7ma edic.) Editorial BL Consultores. https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Baez, X., y Galdames G., C. (2005). Conflicto de Rol Familia–Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. *Revista De Psicología* 14(1), p. 113–123. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2005.17412>
- Beroiza, K. (2021). Malestar psicológico y satisfacción con la vida: Roles mediadores de la satisfacción laboral, familiar y alimentaria en trabajadores chilenos. *XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires. <https://www.academica.org/000-012/782>
- Baron, R.M. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 18 (1) pp. 13-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4679040#:~:text=The%20present%20manuscript%20is%20an,Sugerencia%20/%20Errata>
- Cainicela Ramírez, F. J. y Pazos Egúsquiza, P. J. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. [Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas. Escuela de Postgrado. Universidad del Pacífico] Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2d26d9b-bb61-492f-84a9-8db4526da2e3/content>
- Cardoza Sernaqué, M. A., Hidalgo Salinas, L. I., Peña Romero, J., Pulido Joo, L. A., y Torres Solano, C. G. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV HACER*, 8(1). <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v8n1a7>

- Carrasco-Muñoz, M. A., Martínez-Morales, C., Noreña-Tello, F., & Bao-Condor, C. L. (2020). Satisfacción familiar, depresión y rendimiento académico en adolescentes de un Colegio Estatal de Huánuco, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 9(2). <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i2.922>
- Casuso, L. (2007). El estrés, ¿un producto del siglo XX?: bases para una psicología cristiana. *Humanitas: revista de antropología y cultura cristiana*, 12(47), 513-528. <https://www.humanitas.cl/antropologia-y-cultura/el-estres-un-producto-del-siglo-xx>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3ª ed.). John Wiley & Sons. <https://archive.org/details/cochran-1977-sampling-techniques/page/n1/mode/2up>
- Dankhe, G. L. (1986). *The complete researcher: Concepts and techniques for research*. Harper & Row.
- Del Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A., Santes-Bastián, M. C., Fernández-Sánchez, H. y Zepeta-Hernández, D. (1 de diciembre, 2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*. 17(3). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Diesel, J. A. (1994). Cohesión familiar y su impacto en la dinámica familiar. *Revista de Psicología Familiar*. 12(2), 45-60.
- Farrell, M. P., y Barnes, G. M. (1993). Family Systems and Social Support: A Test of the Effects of Cohesion and Adaptability on the Functioning of Parents and Adolescents. *Journal of Marriage and Family*, 55(1), 119–132. <https://doi.org/10.2307/352963>
- González Freile, J. A. M. (2022). *Satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar en trabajadores de la industria florícola*. [Proyecto de Investigación para optar el título de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria. Facultad de Ciencias de la Salud. Programa de Especialización en Medicina Familiar y Comunitaria. Tercera Cohorte. Universidad Técnica de Ambato Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/26e124f2-1a32-481c-8084-c93717fb0ea3>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw - Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huerta Zuñiga, C. G. y Vargas Jimenez, E. (2022). Relaciones existentes entre incertidumbre laboral, satisfacción con la vida y funcionalidad familiar en trabajadores de la hotelería. *Repositorio Universitario Universidad Autónoma de México*. <http://ru.iiec.unam.mx/5772/1/2.%200054-Huerta-Vargas.pdf>
- Juan Pablo II (1981). *Carta Encíclica Laborem exercens. Sobre el trabajo humano*. El Magisterio pontificio contemporáneo (Colección de Encíclicas y Documentos desde León XIII a Juan Pablo

- II), 2. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html
- Juárez, A.; Herrera, A.; Johnson, J.; Kjerulf, A.; Goldvarg, D.; Flores, C.; Espinosa, A.; Pizarro, R.; Hernández, M.; Salto, A.; Braverman, E.; Merino, J.; Leroy, M.; Colín, J.; Mendoza, M. de L.; Fuentes, E.; González, S.; Ray, L.; Luna, H. y Becerril, J. (2019). *Felicidad en el trabajo. El libro*. Open Books.
- Kerlinger, F., y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento* (L. E. Pineda Ayala y I. Mora Magaña, Trad. 4ta ed.) McGraw-Hill / Interamericana de México <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Lombardo Ramirez, S. (2020). (n.d.). *Estrés y satisfacción laboral: análisis del papael modelador del apoyo familiar* [Trabajo de fin de grado Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Universidad de Jaén] Universidad de Jaén. <https://crea.ujaen.es/items/7905b15b-b1dd-4b14-9475-f9634d9bca3c>
- Marx, K., y Engels, F. (2015). *La ideología alemana*. Ediciones Akal. [https://www.centrokepler.net/apuntes/Otras%20asignaturas/Filosof%C3%ADa/Textos%20AU/Marx,%20La%20ideolog%C3%ADa%20alemana,%20Introducci%C3%B3n,%20Apartado%20A,%20\[1\]%20Historia.pdf](https://www.centrokepler.net/apuntes/Otras%20asignaturas/Filosof%C3%ADa/Textos%20AU/Marx,%20La%20ideolog%C3%ADa%20alemana,%20Introducci%C3%B3n,%20Apartado%20A,%20[1]%20Historia.pdf)
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7). [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<801::AID-JOB999>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<801::AID-JOB999>3.0.CO;2-A)
- Olaguibe, J., y López-Hernández, D. (2021). El reto del envejecimiento demográfico. Aportes desde la relación trabajo y familia. *Revista Empresa y Humanismo*. <https://doi.org/10.15581/015.xxiv.1.55-78>
- Olson, D. H., y Wilson, M. (1983). Marital and family satisfaction. En D. H. Olson (Ed.), *Families: What makes them work* (pp. 171–184). SAGE Publications.
- Olson, D.H. (2000). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of Family Therapy*. 22: 144-167. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00144>
- Organización Mundial de la Salud. (2025). *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud (CIE-11)*. <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#129180281>
- Parella Stracuzzi, S., y Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://www.calameo.com/read/000628576f51732890350>

- Parada Navas, J. L. (2011). Antropología educativa de la relación trabajo y familia. *Familia. Revista de Ciencias y Orientación Familiar*, 43. <https://doi.org/10.36576/summa.30608>
- Quiroz N., M. (2001). La matriz familiar en la era de la mundialización. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 7 (1), 73-94. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_ac/article/view/11034/10755
- Restrepo, A. S. (1996). *Desempeño familiar y estilos de liderazgo (estudio de casos con ejecutivos de la ciudad de Medellín)*. [Título de Magister en Orientación y Consejería. Facultad de Educación. Universidad de Antioquia]
- Rodríguez-Mateo, H.; Luján Henríquez, I.; Díaz Bolaños, C. D.; Rodríguez Trueba, J. C.; González Sosa, Y.; y Rodríguez Rodríguez, R. (2018). Satisfacción familiar, comunicación e inteligencia emocional. *INFAD*. https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/56493/1/Satisfaccion_familiar_comunicacion.pdf
- Romero Rodenas, M.J. (2009) *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de castilla la mancha*. Ediciones Bormazo.
- Sánchez, C. (2012). Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica*, 5(1), 9–28. <https://doi.org/10.5944/ap.5.1.462>
- Sánchez, N. A., y Arce Duran, P. A. (2021). Equilibrio entre conciliación familiar y satisfacción laboral de mujeres con trabajo remunerado durante la crisis sanitaria del 2020 en la ciudad de La Paz. *Revista AJAYU*, 19(2), 286–315. <https://doi.org/10.35319/ajayu.192183>
- Sánchez García, J. A. (2017). *Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>
- Sánchez López, M. P., y Quiroga Estévez, M. A. (1,995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 11(1), 63–76. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/29861>
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *Journal of Positive Psychology*, 13(4). <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Sobrino Chunga, L. (2008). Niveles de satisfacción familiar y de comunicación entre padres e hijos. *Avances en Psicología*, 10(16). <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2008.n16.2737>
- Stevens, D. P.; Kiger, G. y Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The social science journal*, 43(3), 425-436. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0362331906000449>

- Valera Saavedra , J. P. y Delgado Bardales, J. M. (2020). Control interno de la ejecución presupuestal en la gestión de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 4(2), 1092-1110. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.140
- Viladrich, P. J. (2020). *Los amores y vínculos íntimos. Tomo I Estructuras y dinámicas básicas*, Universidad de Piura. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Z7IDEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=VILADRICH,+PEDRO+JUAN,+Los+amores+y+v%C3%ADnculos+%C3%ADntimos.+Tomo+I+Estructuras+y+din%C3%A1micas+b%C3%A1sicas&ots=liSI_9kSat&sig=Rn-aVO9L9xhDuMhKLfSUn8MDkag#v=onepage&q=VILADRICH%2C%20PEDRO%20JUAN%2C%20Los%20amores%20y%20v%C3%ADnculos%20%C3%ADntimos.%20Tomo%20I%20Estructuras%20y%20din%C3%A1micas%20b%C3%A1sicas&f=false
- Visitación Florián, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano. Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8727>
- Warr, P.; Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148. https://www.researchgate.net/publication/232573383_Scales_for_the_Measurement_of_Some_Work_Attitudes_and_Aspects_of_Psychological_Well-Being
- Wojtyla, K. (2016). *Amor y responsabilidad* (J. González y D. Szmidt, Trad.). Ediciones Palabra, S.A. <https://www.cncjcc.net/libros/Amor.pdf>
- Zarzosa Cano, J. B. (2022). *Funcionamiento familiar y satisfacción laboral del pueblo joven, Villa Maria, Chimbote, 2021*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Psicología. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31011/FUNCIONAMIEN_TO_FAMILIAR_ZARZOSA_CANO_JHOSELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndices

Apéndice A. Sábana de Resultados

Sábana de Resultados

A continuación, se presenta un resumen de los resultados clave obtenidos en la investigación titulada “Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas – Talara”. Estos resultados se organizan en función de los principales objetivos de investigación.

1. Características Sociodemográficas de la Muestra

Distribución por Sexo: El 52% de los participantes son mujeres y el 48% son hombres.

Edad: La media de edad de los participantes es de 38 años, con un rango entre 25 y 60 años.

Grado de Instrucción:

Superior técnica: 20%.

Superior completa: 30%.

Universitaria: 35%.

Maestría/Doctorado: 15%.

Estado Civil: El 70% de los participantes está casado, mientras que el 30% está en unión de hecho.

2. Resultados de la Satisfacción Laboral

2.1. Análisis Descriptivo

Dimensión Extrínseca: Promedio general: 4.75/7.

Mejor calificada: Estabilidad laboral (media: 5.20).

Menor calificada: Horarios laborales (media: 4.30).

Dimensión Intrínseca: Promedio general: 5.05/7.

Mejor calificada: Reconocimiento laboral (media: 5.40).

Menor calificada: Promoción profesional (media: 4.70).

2.2. Confiabilidad (Alpha de Cronbach)

Escala total: 0.89 (muy alta).

Dimensión extrínseca: 0.80 (alta).

Dimensión intrínseca: 0.81 (alta).

3. Resultados de la Satisfacción Familiar

3.1. Análisis Descriptivo

Dimensión de Cohesión Familiar: Promedio general: 4.85/5.

Mejor calificada: Diversión familiar (media: 4.90).

Menor calificada: Libertad para estar solo (media: 4.70).

Dimensión de Adaptabilidad Familiar: Promedio general: 4.70/5.

Mejor calificada: Toma de decisiones (media: 4.80).

Menor calificada: Críticas constructivas (media: 4.60).

3.2. Confiabilidad (Alpha de Cronbach)

Escala total: 0.94 (muy alta).

Dimensión de cohesión familiar: 0.91 (muy alta).

Dimensión de adaptabilidad familiar: 0.87 (muy alta).

4. Relación entre la Satisfacción Laboral y Familiar

4.1. Correlaciones Significativas

Coefficiente de correlación: $r = 0.72$, $p < 0.01$ (relación positiva significativa).

Las dimensiones de cohesión y adaptabilidad familiar se correlacionaron positivamente con las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral.

4.2. Análisis Multivariado

La cohesión familiar explica un 40% de la variabilidad en la satisfacción laboral intrínseca ($R^2 = 0.40$, $p < 0.01$).

La adaptabilidad familiar influye en un 35% en la satisfacción laboral extrínseca ($R^2 = 0.35$, $p < 0.01$).

5. Principales Hallazgos por Variables Sociodemográficas

Género:

Las mujeres reportaron mayor satisfacción laboral intrínseca (media: 5.20) en comparación con los hombres (media: 4.90).

No se encontraron diferencias significativas en la satisfacción familiar.

Grado de Instrucción:

Los participantes con estudios de maestría o doctorado mostraron mayores niveles de satisfacción familiar (media: 4.95).

Tiempo en la Relación de Pareja:

Las parejas con más de 10 años de relación presentaron mayor cohesión familiar (media: 4.90).

Nota Final

Esta sábana de resultados incluye un resumen de los hallazgos clave. Para acceder al contenido completo, como las bases de datos o los análisis detallados, se invita a los interesados a contactarse con el autor de la tesis al correo: bipc2010@hotmail.com

Nota. Elaboración propia.

Apéndice B. Consentimiento informado

 **Petroperú**

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA".

Talara, 31 de enero de 2025

Sra. Mgtr. Gloria Haebeys
Directora de la Maestría en Matrimonio y Familia,
Universidad de Piura

Asunto: Respuesta a carta s/n.
Autorización de uso del nombre "Condominio Punta Arenas" en tesis de investigación.

Estimada directora,

Por medio de lo presente, me es grato dirigirme a usted para expresarle mi salud y así mismo indicarle que he tenido conocimiento de la investigación efectuada por su representada Bertha Isabel Peña Castillo, egresada del programa de Maestría de Matrimonio y Familia de la Universidad de Piura, y doy la autorización del uso del nombre "Condominio Punta Arenas" en su tesis titulada "Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas - Talara".

Sin otro particular, me despido de usted.

Acentamiento,



Arturo Rodríguez Benedit
Gerente (a) Operaciones Talara

Gerencia Operaciones Talara
Prolongación Av. 15 2, Suro de Bellavista, Talara,
Piura, Talara, Perú.
Central telefónica: (077) 20-4200 / (077) 20-4210
Portal electrónico: wa@petroperu.com.pe



Anexos

Anexo A. Cuestionario de satisfacción laboral

Introducción

Estimados encuestados, la presente encuesta forma parte de una tesis que realiza un estudiante de Maestría de Matrimonio y Familia. Si eres cónyuge, conviviente, viudo, divorciado o soltero y vives en el condominio Punta Arenas podrás responder a este cuestionario y aportar con tus respuestas a la investigación que tiene como objetivo identificar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción familiar existente en las familias residentes en el condominio Punta Arenas. Su participación es de gran importancia para la investigación "Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar en las familias del condominio Punta Arenas - Talara". A través de esta encuesta, se recopilarán datos acerca de su percepción de bienestar en el ámbito laboral y familiar, así como información demográfica como su edad, sexo, estado civil e instrucción. La información obtenida será tratada de manera confidencial y anónima, y se utilizará únicamente con fines académicos. Les agradecemos su colaboración.

Preguntas generales

Conteste a las siguientes preguntas marcando la respuesta correcta y llenando donde corresponda

Edad: _____ **Sexo:** (M) (F)

Estado civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Si eres casado o conviviente, cuantos años con tu pareja:

Menos de 2 años (.), 2 a 5 años(.), 5 a 10 años(.), 10 a 15 años(.), 15 a 25 años(.), 25 a mas

Numero de hijos:

0, 1, 2, 3, 4, 5 o mas

Grado de instrucción: Primaria Completa () Primaria incompleta () Secundaria

Completa () Secundaria Incompleta () Superior completa () Superior Incompleta ()

Superior técnica () Superior universitaria () Post-grado () Maestría () Doctorado ()

Área de trabajo: _____ Tiempo de servicio:

Indique que tan satisfecho le resulta a usted las siguientes afirmaciones, marcando con un aspa (X) la alternativa que contenga su respuesta.

Marcar con X	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho.	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha designado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores de la empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa esta gestionada							
12. La atención que se presta a la sugerencia que haces.							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15. Tu estabilidad en tu empleo							

Nota. Adaptado de “La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú” de Warr, P.; Cook, J., y Wall, T. (1979, como se citó en Cainicela y Pazos, 2016), p. 57. (<https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2d26d9b-bb61-492f-84a9-8db4526da2e3/content>)

Anexo B. Cuestionario de satisfacción familiar

		Muy satisfactorio	En general satisfactorio	Algo insatisfecho	Algo satisfactorio	Muy insatisfactorio
1	Que tan satisfecho se siente de la cercanía que tiene con el resto de su familia.					
2	Que tan satisfecho se siente para expresar en su familia lo que usted quiere					
3	Que tan satisfecho siente que es la disposición de su familia para realizar cosas nuevas					
4	Que tan satisfecho se siente con la frecuencia con la que sus familiares y usted toman decisiones en su familia.					
5	Que tan satisfecho se encuentra con su familia					
6	Que tan satisfecho se encuentra con la cantidad de tiempo que pasa con su familia					
7	Que tan satisfecho se siente con la forma que dialogan para resolver los problemas familiares.					
8	Que tan satisfecho se siente con su libertad para estar solo (a) cuando así lo desee					
9	Que tan satisfecho se siente con la valoración que su familia le brinda.					
10	Que tan satisfecho se encuentra con la distribución de los quehaceres del hogar					
11	Que tan satisfecho se siente con la aceptación de sus amistades por parte de su familia.					
12	Que tan claro es lo que su familia espera de usted.					
13	Que tan satisfecho se encuentra con la frecuencia en que ustedes toman decisiones como familia en vez de hacerlo individualmente.					
14	Que tan satisfecho se encuentra con la cantidad de diversión que tienen en su familia.					

Nota. Adaptado parcialmente del *Estudio de Apreciación Directiva: una medida de las costumbres y actitudes directivas vistas a través de los ojos de los empleados*, por J. Hall, J. B. Harvey, y M. S. Williams, incluido en *Desempeño familiar y estilos de liderazgo (estudio de casos con ejecutivos de la ciudad de Medellín)* por A. S. Restrepo, 1996, Anexo 1, Tesis de Magister en Psicorientación.