



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE
LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TÍTULO

SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DE PAREJA EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
ITE, TACNA 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA HUMANA

AUTORA

AGUILAR TARQUI, VIRGINIA

ASESOR

LIC. DE LA CRUZ BERRIOS, RICARDO MARTIN

TACNA – PERÚ

2018

A mis padres, Natividad y Gregorio que son una fuente de inspiración. A mis hermanos que siempre me han brindado su apoyo sin ellos no podría haber alcanzado mis metas.

Virginia.

Agradezco a Dios por siempre guiar mi camino y nunca abandonarme en los momentos difíciles, y a mi familia por siempre brindarme su apoyo incondicional durante todos estos años. En especial a mis padres, quienes han velado por mí mostrándome su cariño y apoyo incondicional.

A mi asesor de tesis, el psicólogo Ricardo De la Cruz Berrios por su tiempo y consejos, al Mag. Luis Alfredo Fernández Vizcarra, mi profesor de metodología de la investigación, y a mis profesores y compañeros de promoción, porque siempre han confiado en mis aptitudes académicas y me han inspirado a alcanzar mis metas.

Virginia.

RESUMEN

Se realizó la investigación mediante un estudio de influencia, para conocer la correlación entre la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, tiene incidencia en su nivel de satisfacción con respecto a su pareja. Para ello se estableció el objetivo general de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

El diseño empleado durante el proceso de investigación fue el correlacional. Para esclarecer cómo se manifiesta esta relación en una muestra de 84 hombres y 41 mujeres, con una edad entre los 23 y los 52 años, en la municipalidad de Ite. Se aplicaron dos instrumentos: la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) (Palma, 2005) con una confiabilidad del 0.856 y la Escala de satisfacción marital (M.S.S.) (Pick & Andrade, 1988) con una confiabilidad de 0.919. El análisis de los datos fue procesado mediante el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS). La evidencia indica que existe un nivel significativo de relación baja entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite.

Palabras clave: satisfacción laboral, satisfacción de pareja, satisfacción marital, trabajadores, municipalidad.

ABSTRACT

The research was conducted through an influence study, to know that the job satisfaction of the workers of the Ite district municipality, has an impact on their level of satisfaction with their partner. To this end, the general objective was established to determine the relationship between the satisfaction of the people and the satisfaction of the couple that reaches the workers of the district municipality of Ite, Tacna 2017.

The method used for the research process is the correlation. To clarify how this relationship manifests in a sample of 84 men and 41 women, with an age between 23 years, in the municipality of Ite. Two test were applied: The Labor Satisfaction Scale (SL-SPC) (Palma, 2005) and the Marital Satisfaction Scale (M.S.S.) (Pick & Andrade, 1988). The analysis of the data was processed by the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The evidence indicates exists at a low level of relationship between job satisfaction and the satisfaction of the couple presented by the workers of the Ite district municipality.

Keywords: labor satisfaction, couple satisfaction, marital satisfaction, workers, municipality.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Lista de tablas	ix
Lista de gráficos	xi
Introducción	xii
Capítulo I Planteamiento del problema	15
1.1.Descripción de la realidad problemática.	15
1.2.Formulación del problema	17
1.2.1.Problema principal	17
1.2.2.Problemas secundarios	18
1.3.Objetivos de la investigación	18
1.3.1.Objetivo general	18
1.3.2.Objetivos específicos	18
1.4.Justificación e importancia de la investigación	19
1.4.1.Justificación	19
1.4.2.Importancia	20
1.5.Limitaciones del estudio	20
Capítulo II Marco teórico	21
2.1.Antecedentes de la investigación	21
2.2.Bases teóricas	34
2.2.1.Satisfacción laboral	34
2.2.2.Satisfacción de pareja	41
2.3.Definición de términos básicos	50
Capítulo III Hipótesis y variables de investigación	53
3.1.Hipótesis de investigación	53
3.1.1.Hipótesis general	53
3.1.2.Hipótesis secundaria	53
3.2.Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional	54
3.3.Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores	55
Capítulo IV Metodología	57

4.1.Diseño metodológico	57
4.1.1.Método de investigación	57
4.1.2.Nivel de investigación	58
4.1.3.Tipo de investigación	59
4.1.4.Diseño de investigación	59
4.2.Diseño muestral, población y muestra	60
4.2.1.Diseño muestral	60
4.2.2.Población	60
4.2.3.Muestra	62
4.3.Técnicas e instrumentos de la recolección de datos, validez y confiabilidad	62
4.3.1.Técnicas	62
4.3.2.Instrumentos	62
4.4.Técnicas del procesamiento de la información	68
4.5.Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información	69
4.6.Aspectos éticos contemplados	70
Capítulo V Análisis y discusión	71
5.1.Resultados	72
5.1.1.Análisis de confiabilidad	72
5.1.2.Análisis estadístico descriptivo	73
5.1.3.Análisis inferencial: satisfacción laboral	77
5.1.3.1.Indicador 1: significación de la tarea	82
5.1.3.2.Indicador 2: condiciones de trabajo	84
5.1.3.3.Indicador 3: reconocimiento personal y/o social	86
5.1.3.4.Indicador 4: beneficios económicos	88
5.1.4.Análisis inferencial: satisfacción de pareja	90
5.1.4.1.Indicador 1: satisfacción con la interacción conyugal	95
5.1.4.2.Indicador 2: satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	97
5.1.4.3.Indicador 3: satisfacción con los aspectos organizacionales cónyuge	99
5.1.5.Análisis satisfacción laboral y satisfacción de pareja	101
5.2.Contraste de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas	105
5.2.1.Hipótesis general	105
5.2.2.Primera hipótesis específica	108
5.2.3.Segunda hipótesis específica	111

5.2.4.Tercera hipótesis específica	114
Discusión	117
Conclusiones	120
Recomendaciones	121
Referencias	123
Apéndice	131
Apéndice A	132
Apéndice B	134
Apéndice C	136
Apéndice D	137
Apéndice E	138
Apéndice F	139

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: <i>Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral.</i>	54
Tabla 2: <i>Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción de pareja.</i>	55
Tabla 3: <i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral.</i>	56
Tabla 4: <i>Operacionalización de la variable satisfacción de pareja.</i>	56
Tabla 5: <i>Ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC.</i>	63
Tabla 6: <i>Puntuación de Ítem Positivo o Negativo de la Escala SL-SPC.</i>	64
Tabla 7: <i>Categorías diagnósticas de la Escala SL-SPC.</i>	64
Tabla 8: <i>Confiabilidad de la Escala SL-SPC.</i>	65
Tabla 9: <i>Análisis de fiabilidad.</i>	65
Tabla 10: <i>Categorías diagnósticas de la Escala de Satisfacción Marital MSS.</i>	67
Tabla 11: <i>Análisis de confiabilidad Escala SL-SPC.</i>	72
Tabla 12: <i>Análisis de confiabilidad Escala M.M.S.</i>	73
Tabla 13. <i>Estadísticos de los 4 indicadores de la variable Satisfacción laboral</i>	78
Tabla 14. <i>Niveles de satisfacción laboral de acuerdo a los indicadores.</i>	79
Tabla 15. <i>Niveles de satisfacción laboral de acuerdo al sexo.</i>	80
Tabla 16. <i>Niveles de satisfacción laboral de acuerdo al lugar donde residen.</i>	81
Tabla 17. <i>Estadísticos descriptivos del indicador significación de la tarea.</i>	82
Tabla 18. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados-significación de la tarea.</i>	83
Tabla 19. <i>Estadísticos descriptivos del indicador condiciones de trabajo.</i>	84
Tabla 20. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados-condiciones de trabajo</i>	85
Tabla 21. <i>Estadísticos descriptivos indicador reconocimiento personal y/o social.</i>	86
Tabla 22. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados-reconocimiento personal.</i>	87
Tabla 23. <i>Estadísticos descriptivos del indicador beneficios económicos.</i>	88
Tabla 24. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados-beneficios económicos.</i>	89
Tabla 25. <i>Estadísticos descriptivos indicadores Satisfacción de pareja</i>	91
Tabla 26. <i>Niveles de satisfacción de pareja.</i>	92
Tabla 27. <i>Niveles de satisfacción de pareja de acuerdo al sexo</i>	93
Tabla 28. <i>Niveles de satisfacción de pareja de acuerdo al lugar de residencia</i>	94
Tabla 29. <i>Estadísticos descriptivos indicador satisfacción interacción conyugal.</i>	95
Tabla 30. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados-interacción conyugal</i>	96
Tabla 31. <i>Estadísticos descriptivos indicador satisfacción aspectos emocionales</i>	97

Tabla 32. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, 2017.</i>	98
Tabla 33. <i>Estadísticos descriptivos del indicador satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, 2017.</i>	99
Tabla 34. <i>Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, 2017.</i>	100
Tabla 35. <i>Tabla cruzada entre la satisfacción laboral y satisfacción de pareja en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite, 2017.</i>	101
Tabla 36. <i>Tabla cruzada satisfacción laboral y satisfacción interacción marital</i>	102
Tabla 37. <i>Tabla cruzada satisfacción laboral y satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge</i>	103
Tabla 38. <i>Tabla cruzada entre la satisfacción laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge</i>	104
Tabla 39. <i>Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción de pareja.</i>	106
Tabla 40. <i>Correlación entre variable satisfacción laboral y la Interacción marital</i>	108
Tabla 41. <i>Correlación entre la variable satisfacción laboral y el indicador aspectos emocionales del cónyuge.</i>	111
Tabla 42: <i>Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.</i>	114

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1. <i>Distribución de los trabajadores según sexo, 2017.</i>	73
Figura 2. <i>Distribución de los trabajadores según edad, 2017.</i>	74
Figura 3. <i>Distribución de los trabajadores según lugar de residencia, 2017.</i>	75
Figura 4. <i>Distribución de los trabajadores según estado civil, 2017.</i>	76
Figura 5. <i>Niveles de satisfacción laboral</i>	77
Figura 6. <i>Puntajes medios de los indicadores de la variable Satisfacción laboral.</i>	78
Figura 7. <i>Distribución según dimensión significación de la tarea, 2017.</i>	82
Figura 8. <i>Distribución según indicador condiciones de trabajo, 2017.</i>	84
Figura 9. <i>Distribución según dimensión reconocimiento personal y/o social, 2017.</i>	86
Figura 10. <i>Distribución según indicador beneficios económicos, 2017.</i>	88
Figura 11. <i>Niveles de satisfacción de pareja</i>	90
Figura 12. <i>Puntajes medios indicadores de la variable Satisfacción de pareja</i>	91
Figura 13. <i>Distribución dimensión satisfacción con la interacción conyugal.</i>	95
Figura 14. <i>Distribución indicador satisfacción aspectos emocionales del cónyuge</i>	97
Figura 15. <i>Distribución indicador satisfacción aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge</i>	99
Figura 16. <i>Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción de pareja y satisfacción laboral.</i>	106
Figura 17. <i>Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción laboral y satisfacción con la interacción marital.</i>	109
Figura 18. <i>Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción laboral y aspectos emocionales del cónyuge.</i>	112
Figura 19. <i>Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción laboral y aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.</i>	115

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un tema que ha cobrado relevancia en los últimos tiempos. Puesto que diversas investigaciones han demostrado que un trabajador satisfecho tiene una mayor producción frente a un trabajador que está desmotivado o insatisfecho. Por este motivo Chiavenato (2009) mencionaba que para que una organización tenga éxito, debe fomentar un excelente ambiente laboral y ser gratificante para sus colaboradores, por este motivo el grado de satisfacción laboral ayuda a motivar al personal y lograr un mayor compromiso, de esta manera la organización puede retener a los talentos y evitar que se vayan.

Pero la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, se trata de la actitud de los colaboradores frente a la función que realizan. Así pues, el estrés laboral y cuán satisfecho se sienta la persona con su trabajo, producirá un impacto en la relación de pareja (Hochwarter, 2012).

Referente a la relación de pareja, el amor y la satisfacción de la relación, son fundamentales para que la relación traiga consigo un ambiente de armonía y comprensión. Donde el apoyo mutuo sea importante para ambos. Pero también es fundamental para que las relaciones se consoliden y sean exitosas.

La satisfacción marital se ha transformado en un tema de preocupación para terapeutas de parejas, psicólogos, investigadores y profesionales del área de la salud, puesto que las estadísticas indican que las parejas con problemas y conflictos presentan algún daño físico y/o emocional (Gottman & Levenson, 1999); (Guzmán & Contreras, 2012). La satisfacción de pareja para Susan Hendrick (1988) es la evaluación global de conductas, sentimientos, pensamientos y la valoración de aspectos tanto positivos como negativos que hace la persona sobre su pareja. Por otro lado, para Acevedo, Restrepo de

Giraldo, & Tovar (2007) describen a las parejas satisfechas, como a aquellas que muestran capacidades para manejar y resolver problemas, en donde la comunicación y el entendimiento son fundamentales.

Tomando como premisa este último concepto, se podría decir que las personas insatisfechas en su relación de pareja no podrían resolver sus problemas y tendrían una mala comunicación. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) cada año en el Perú, más parejas deciden divorciarse; y estas cifras han ido en aumento en los últimos cinco años. Y se presume que esta tendencia va seguir creciendo.

Entonces frente a estas situaciones el problema general que se planteó fue ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presenta los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?

Por este motivo la investigación fue realizada después de haber investigado y consultado diferentes fuentes de investigación, donde existen pocos estudios que profundicen el tema y donde el lugar de estudio sea una zona rural. Leguizaman (1997) menciona la importancia de investigar la satisfacción marital en los colaboradores dentro de una organización. Pues indicaba que era un inicio para encontrar una explicación del porqué las parejas llegan a sentirse satisfechas en su relación, y esta satisfacción convertirse en un indicador de felicidad y estabilidad en una relación.

Por lo tanto, el objetivo general fue: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017. La hipótesis general planteada fue: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

Las dificultades encontradas a la hora de realizar la investigación fueron de tipo práctico, puesto que los encuestados no se encontraban disponibles en su totalidad y en algunos casos optaron por no participar de la encuesta.

Metodológicamente, se ha estructurado el tema de investigación, en cinco capítulos:

El **primer capítulo**, comprende de la descripción y definición de la realidad problemática determinando el problema general, los problemas específicos, el objetivo principal, los objetivos específicos, justificación, importancia y viabilidad.

En el **segundo capítulo**, comprende el planteamiento teórico y especificaciones sobre el marco teórico: satisfacción laboral y satisfacción de pareja. Así como las bases teóricas y definición de términos.

El **tercer capítulo**, trata de la hipótesis planteada, variables de investigación y definiciones operacionales.

El **cuarto capítulo**, trata del diseño metodológico, el tipo y nivel de investigación, el diseño específico, la población y la muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de investigación utilizados.

El **quinto capítulo**, es la parte esencial del trabajo porque es el sustento afirmativo, la contrastación de la hipótesis nos presenta el análisis de los resultados de la satisfacción laboral y satisfacción de pareja. Se presenta la contrastación de las hipótesis planteadas para llegar a la conclusión.

Finalmente, se esbozan la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El trabajo y la familia son dos de las esferas más importantes en la vida de todo ser humano (Jiménez, González, & Reyes, 2009). Sin embargo, estos dos aspectos están entrelazados, puesto que en la mayoría de parejas, dividen su tiempo e interés en el ámbito laboral y en las actividades familiares.

Si se tiene en cuenta que las parejas están expuestas a diferentes problemáticas o situaciones que deben afrontar y resolver de diariamente para que su relación funcione, se podría hacer referencia a algunos factores, como los mencionados por el Instituto Gestalt de Lima, que hace referencia a los principales obstáculos para una relación matrimonial fracase, como lo son: la mala comunicación, los problemas de dinero y la falta de sexo (Caruajulca, 2016).

El psicólogo y psicoterapeuta Manuel Saravia (2008), sostiene que todas las parejas en algún momento de sus vidas, atraviesan por una crisis y es un

proceso normal y natural en una relación. Sin embargo, el problema se da cuando la pareja no sabe cómo manejar el problema y pierde la capacidad de autorregularse, y puede terminar en situaciones de violencia física o psicológica.

Si la pareja no logra resolver estas situaciones, el sentimiento de insatisfacción crece, lo que conduce a un patrón lento de ruptura que podría terminar en un divorcio (Lavner & Bradbury, 2010).

Esta ruptura o separación en la pareja crea consecuencias importantes en el desarrollo de los niños, puesto que las investigaciones anteriores demuestran que los niños con sano crecimiento requieren estabilidad y seguridad por parte de la pareja y de la familia (Eguiluz, 2007).

Saravia (2015) refiere que es saludable divorciarse cuando hay daño físico o emocional. Sin embargo, el 70% de parejas logran salvar su matrimonio con terapia.

Si tomamos la premisa inicial de Jiménez et, al (2009) de que el trabajo y la familia son dos de las esferas más importantes en la vida de todo ser humano, podríamos decir que Papalia y Wendoks (2001) estaban en lo correcto al afirmar que el trabajo influye en la vida diaria, no solo en el ambiente laboral, sino también en el hogar. Y esto se puede constatar con la del Dr. Wayne Hochwarter (2012) quien menciona que un cónyuge estresado puede perjudicar la relación de la pareja y la vida en el hogar. Según su investigación, el número de empleados que regresaron al trabajo aún más agitados que el día anterior, fue porque no pudieron encontrar el apoyo en casa. Cuando el estrés entra en cualquier relación, tiene el potencial de unir a las personas o romperlas.

En el caso del distrito de Ite, los trabajadores de la municipalidad, podrían mostrar ciertos indicios de que su relación familiar está siendo afectada. Puesto que algunos radican con su familia en la ciudad de Tacna, por lo que tienen que viajar casi todos los días a su lugar de trabajo. Esto podría originar que después de un largo viaje y jornada laboral, al llegar a casa sientan el deseo de descansar y esto origine una poca interacción familiar con su pareja e hijos. Y lo que pueda desencadenar en discusiones con su pareja.

Por lo que se ha observado que las condiciones de trabajo (alejados de la ciudad) ha originado que algunos trabajadores CAS tienden a presentar su renuncia, sin importar los beneficios económicos. Esto podría ser originado a causa del poco tiempo que le dedica a su familia y a fortalecer los lazos con su pareja.

El presente problema de investigación toma como elemento de indagación y exploración el constructo denominado satisfacción laboral y satisfacción de pareja. Es decir, la manera como los trabajadores perciben su trabajo y como perciben su relación de pareja. Es por ello que motivados por este tema se decidió realizar la investigación con el propósito de conocer si el nivel de satisfacción laboral puede influir en la satisfacción de pareja, y que aspectos de la relación se ven afectados.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presenta los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.
- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

- Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

En primer lugar, el aporte a la investigación científica, se da mediante la innovación de estudio sobre un tema que no ha sido investigado dentro del distrito de Ite, por lo tanto, los resultados de esta investigación sirvieron como respaldo de la teoría ya existente, dándose de esta forma un relevante aporte a la metodología; sin embargo, se ha aportado nuevos datos los cuales van a servir de apoyo para que existan nuevas investigaciones relacionadas al campo de la psicología organizacional, así como otras áreas relacionadas.

En segundo lugar, el aporte que se brindó al área de bienestar social, fueron las recomendaciones para el personal superior, para que se puedan tomar las medidas necesarias para mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores.

Y, por último, esta investigación tiene una relevancia social puesto que se plantearon las recomendaciones necesarias para fortalecer los lazos familiares y prevenir de esta manera futuros inconvenientes relacionados con la pareja y familia que puedan afectar al personal de manera psicológica y emocional.

1.4.2. Importancia

En el ámbito práctico, esta investigación fue relevante porque al conocer el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución, se ha descubierto cuales son los aspectos necesarios que se necesitan para mejorar el nivel de satisfacción laboral y crear un mejor clima laboral; esto se puede dar mediante programas que la entidad crea conveniente establecer.

En el ámbito social, esta investigación fue importante porque de esta manera se ha podido prevenir una serie de desafortunados sucesos que afectaban la tranquilidad mental del personal, y que afectaba indirectamente su relación de pareja.

En el ámbito teórico, esta investigación ha sido trascendente porque se ha podido constatar las investigaciones pasadas que sustentaban que la satisfacción en el trabajo influenciaba en el ánimo de la personal, y este puede influir de una manera indirecta en su relación familia y social (Hochwarter, 2012), y por ende se ha podido ampliar los conocimientos en el tema.

1.5. Limitaciones del estudio

Una de las limitaciones del estudio fue en las coordinaciones y el trabajo de campo, puesto que las encuestas debían realizarse en horario de oficina. Además, algunos trabajadores no respondieron a todos los ítems, por los que se los excluyo de los resultados. Algunos trabajadores no se encontraban disponibles en su totalidad y en algunos casos optaron por no participar de la encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Para la realización de la presente investigación se revisaron otros estudios acerca de la satisfacción laboral y satisfacción de pareja. Los estudios más relevantes se agruparon por: antecedentes internacionales, nacionales y locales. En todos ellos se han analizado las variables satisfacción laboral y satisfacción de pareja, así como su relación con otras variables consideradas por otros investigadores. Es así que tenemos los siguientes:

Antecedentes internacionales.

En una investigación realizada por Chiang y San Martín (2015) con el tema: “*Análisis de la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano*”. En esta investigación sus autores realizaron un estudio no experimental, con diseño transversal, del tipo

descriptivo y correlacional. La muestra fue de 259 funcionarios de la municipalidad. Se encontró correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, se destacan las correlaciones positivas entre las escalas de desempeño y satisfacción con la relación con el jefe, para el género femenino. Y las escalas de satisfacción con desempeño en la productividad, para el género femenino.

En una investigación realizada por Rodríguez, Vázquez, Flores, Flores, Ramírez, Martínez, Aguilar y Garnica (2013) con el tema: “*Factores explicativos del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los institutos de ciencias básicas e ingeniería y ciencias de la salud de la universidad autónoma del estado de Hidalgo, una evidencia empírica*”. En esta investigación sus autores analizaron una muestra formada por 594 trabajadores (280 hombres y 314 mujeres). Los resultados muestran que las variables de escolaridad y estado civil, son explicativas del grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la UAEH.

En una investigación realizada por Fuentes (2012) con el tema: “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la ciudad de Quetzaltenango*”. La autora señala que el procedimiento estadístico a utilizó fue la significación y fiabilidad de la correlación. Concluyendo que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Recomendando así efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

En una investigación realizada por Sánchez (2011) con el tema: “*Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*”. La autora señala que su investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes fueron 64 trabajadores. Obteniendo como resultado que los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

En una investigación realizada por García, Fuentes y Sánchez (2016) con el tema: “*Amor, satisfacción en la pareja y resolución de conflictos en adultos jóvenes*”. En esta investigación sus autores señalan que el propósito de la investigación consistió en determinar la relación existente entre la actitud hacia el amor, los componentes del amor, la resolución de conflictos y la satisfacción en la pareja en adultos jóvenes, casados y convivientes, de la provincia de Concepción, Chile. Encontrando que el componente de intimidad, la actitud eros y el estilo de negociación al enfrentar conflictos, presentan las correlaciones más altas con la satisfacción.

En una investigación realizada por Armenta, Sánchez y Díaz (2014) con el tema: “*Efectos de la cultura sobre las estrategias de mantenimiento y satisfacción marital*”. En esta investigación sus autores señalan que se conformó una muestra de 200 habitantes de la Ciudad de México, quienes reportaron que las creencias, acerca de la pareja impacta diferencialmente a hombres y mujeres en la

satisfacción; siendo las premisas de pasión, en las mujeres, y de compromiso, en los hombres. Estos resultados, obtenidos mediante análisis de regresión, proponen una reevaluación de la importancia que tiene la sexualidad en las estrategias de mantenimiento y satisfacción marital.

En una investigación realizada por Pinna (2014) con el tema: “*Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa*”. La autora señala que realizó un estudio transversal de tipo correlacional. Los resultados obtenidos refieren que en la muestra considerada se reporta una considerable satisfacción laboral y alta satisfacción marital. Los hombres se encuentran más satisfecho maritalmente, mientras que en lo laboral no se evidencian diferencias en cuanto al género. En ambos casos la cantidad de hijos influye, mientras que, respecto a los años de matrimonio, sólo se reportaron diferencias en su relación con la satisfacción laboral. La satisfacción marital y la satisfacción laboral se encuentran correlacionadas.

En una investigación realizada por Guzmán, Alfaro y Armenta (2013) con el tema: “*Perdón y satisfacción marital: una mirada desde lo sistémico*”. En esta investigación sus autores señalan que su estudio tuvo una muestra de 96 parejas heterosexuales, incorporando una perspectiva sistémica. Para ello, se realizó un estudio transversal, con un diseño no experimental. Los resultados permiten concluir que la tendencia a la evitación y los pensamientos de venganza predicen menor satisfacción marital en hombres y mujeres. Asimismo, se observó que existe asociación directa entre las conductas de evitación y venganza desarrolladas por uno de los miembros de la pareja y el mismo tipo de conductas en el otro. Adicionalmente, se identificó que es la evitación de los hombres y la venganza de

las mujeres la que tiene un efecto negativo sobre la satisfacción del compañero/a romántico.

En una investigación realizada por Vera (2011) con el tema: “*Patrones de comunicación en parejas y su relación con la satisfacción marital en profesores de una universidad privada de Asunción*”. La autora señala que su muestra quedó constituida por 39 profesores de una universidad privada de Asunción. Se concluyó que existe relación positiva entre la comunicación total, así como también, entre los patrones de comunicación utilizados para hablar sobre los hijos con un nivel de correlación de 0,413, sobre la familia extendida con un nivel de correlación de 0,534, y la relación en parejas con un nivel de correlación de 0,501. Con respecto a la satisfacción marital experimentada por los participantes del estudio. No se encontró relación entre la Satisfacción Marital y las dimensiones de aspectos sexuales, sentimientos, emociones, disgustos y trabajo.

En una investigación realizada por Hernández, Alberti, Núñez y Samaniego (2011) con el tema: “*Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales de Texcoco, estado de México*”. En esta investigación sus autores señalan que se encontró que las transformaciones en las relaciones de género como consecuencia de la crisis económica, cambios en los roles tradicionales de género y exigencias de trabajo influyeron en forma negativa en la satisfacción marital de los informantes, afectando más a las mujeres.

En una investigación realizada por Eguiluz, Calvo y De La Orta (2011) con el tema: “*Relación entre la percepción de la satisfacción marital, sexual y la comunicación en parejas*”. En esta investigación las autoras señalan que se tomó una muestra de 30 parejas heterosexuales. Se encontró una correlación positiva

entre la escala de satisfacción marital y sexual; también se observó una correlación positiva entre el número de años de unión y la escala de comunicación; otro hallazgo fue la correlación negativa respecto al número de años de casados con la satisfacción marital y sexual.

Antecedentes nacionales.

En una investigación realizada por Rosales (2015) con el tema: “*Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*”. La autora señala que los test fueron aplicados a 90 trabajadores. Hallando como resultado una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la satisfacción laboral. Al respecto, la capacitación fortalece la autoeficacia y facilita el logro de metas, mientras que un ambiente de trabajo con buenas condiciones físicas transmite un mensaje favorable y permite trabajar con menor estrés. Asimismo, el contar con apoyo de los compañeros de trabajo permite la generación de relaciones sociales que dan significado y sentido de pertenencia, así como protege del estrés. Todo ello favorecería una mayor satisfacción con la vida.

En una investigación realizada por Pérez y Rivera (2015) con el tema: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*”. En esta investigación sus autores señalan que los resultados obtenidos evidencian que un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral.

En una investigación realizada por Ruiz (2014) con el tema: “*Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión*”. La autora señala que su investigación es de tipo explicativa, la misma que se realizó en una muestra de 47 trabajadores sin cargo jerárquico y 4 trabajadores con cargo jerárquico de la municipalidad en estudio. Como resultado se ha podido constatar que el desarrollo del personal influye positivamente en la satisfacción laboral. Los trabajadores con cargos de confianza muestran mayores niveles tanto en la formación del personal como en la satisfacción laboral, a diferencia de los trabajadores sin cargo de confianza.

En una investigación realizada por Llaguento y Becerra (2014) con el tema “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014*”. En esta investigación sus autores señalan que su muestra estuvo conformada por 25 trabajadores administrativos y técnicos. Los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación directa significativa entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Empresa Divemotor - Cajamarca.

En una investigación realizada por Alva y Domínguez (2015) con el tema: “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013*”. En esta investigación sus autores señalan que su investigación fue cuantitativo-descriptiva-correlacional con un diseño no experimental transversal. Concluyendo que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que la comunicación y las condiciones laborales son las dimensiones del clima organizacional más

determinantes para la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote.

En una investigación realizada por Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) con el tema: “*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*”. En esta investigación sus autores señalan como planteamiento el estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. Su investigación consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio.

La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

En una investigación realizada por Miyasato (2016) con el tema: “*Afrontamiento y satisfacción de pareja en un grupo de estudiantes universitarios de Lima*”. El autor señala que su muestra fue de 391 estudiantes de una universidad privada de Lima entre los 17 y 25 años. Se hallaron correlaciones significativas entre los estilos y las estrategias de afrontamiento, y la satisfacción de pareja. En general, se encontró que el nivel de satisfacción de pareja correlaciona directamente con el estilo Resolver el problema y algunas de las estrategias que la conforman; y de manera inversa con el estilo No productivo y

varias de las estrategias que se agrupan dentro de esta escala (la estrategia Preocuparse presentó una correlación positiva).

En una investigación realizada por Urdiales (2016) con el tema: “*Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Piura. Piura – 2014*”. El autor señala que su estudio siguió un enfoque de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 343 docentes, con una muestra de 143 docentes. Los resultados del estudio, permitieron establecer que no existe relación significativa entre las dos variables y sus dimensiones estudiadas.

En una investigación realizada por Noé, Vargas y Lucerito (2016) con el tema: “*Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote, 2016*”. En esta investigación sus autores señalan que se empleó el diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional, se contó con el total de la población conformada por 120 colaboradores administrativos. Mediante el estadístico de Rho Spearman se obtuvo, que sí existe una relación inversa y significativa entre las variables de estudio, es decir que a mayor satisfacción marital menor satisfacción laboral o inversa.

En una investigación realizada por Farfán (2014) con el tema: “*Rasgos de personalidad y su relación con la satisfacción marital en trabajadores de la universidad peruana unión, 2013*”. El autor señala que su muestra estuvo conformada por 97 trabajadores de la Universidad Peruana Unión, de ambos sexos. Los resultados muestran que en las mujeres el rasgo de personalidad neuroticismo tiene relación negativa y es altamente significativa con la

satisfacción marital en las áreas de interacción, física-sexual y recreación. Esto indica que, a mayor inestabilidad emocional, las mujeres perciben menor interacción, menor expresión físico-corporal e insatisfacción en las propuestas de recreación por parte de sus parejas.

En una investigación realizada por Quiroz Soto (2014) con el tema: *“Relación de satisfacción marital con inteligencia emocional en cónyuges adventistas del Séptimo Día del Distrito Misionero de Lurín, 2014”*. La autora señala que su investigación es transversal correlacional simple, en el que mide y describe las relaciones existentes entre satisfacción marital e inteligencia emocional. Es transversal porque los instrumentos se aplicarán en un momento único. Concluyendo que sí existe relación significativa entre la Satisfacción marital y la Inteligencia emocional en los cónyuges adventistas del séptimo día del Distrito Misionero de "Lurín", 2014.

En una investigación realizada por Díaz (2014) con el tema: *“Componentes del amor y satisfacción marital en un grupo de parejas de Bodas de Caná del distrito de La Esperanza, Trujillo 2006”*. La autora señala que podría darse a entender que la estabilidad de la pareja no tiene por qué estar fundamentada en una buena relación entre los cónyuges. Tan solo es necesario que por el motivo que sea la pareja desee mantener la convivencia. Evidentemente este tipo de estabilidad no nos indica necesariamente calidad, dado que se puede mantener la convivencia por motivos puramente económicos o de conveniencia social.

Antecedentes locales.

En una investigación realizada por Saravia (2016) con el tema: “*Nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015*”. La autora señala que su investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional; Se aplicó el cuestionario de Hamilton y el cuestionario de Satisfacción Laboral a 22 enfermeros(as) que cumplen función asistencial. Como resultado no existe asociación entre las variables de ansiedad y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

En una investigación realizada por Chávez (2015) con el tema: “*Factores biosocio culturales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital Hipólito Unanue de Tacna año 2014*”. La autora señala que su universo y población a investigar fue un total de 32 personas. La técnica que utilizó fue la entrevista y el instrumento. De los factores extrínsecos con mayor grado de insatisfacción están las remuneraciones, relación con los directivos y trabajadores y con la dirección de la Institución. De los factores intrínsecos de mayor insatisfacción fueron la responsabilidad, atención a sugerencias, oportunidades de promoción.

En una investigación realizada por Sánchez (2013) con el tema: “*Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la MicroRed Cono Norte Tacna, 2012*”. La autora señala que su estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo, correlacional y de corte transversal en una sola población de estudio. La Investigación concluye que la Inteligencia Emocional si influye en la Satisfacción Laboral, en este aspecto

podemos decir que los Profesionales de Enfermería presentan un adecuado nivel de Inteligencia Emocional en sus tres dimensiones. Evidenciando este nivel de inteligencia con más predominio en los Profesionales de Enfermería de sexo Femenino.

En una investigación realizada por Flores (2012) con el tema: “*Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral del centro quirúrgico del hospital II EsSalud Moquegua, 2011*”. La autora señala que su investigación se basa en un estudio de tipo descriptiva relacional. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores asistenciales tanto profesionales y técnicos. Su estudio permitió determinar que existe una influencia entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el personal asistencial del centro quirúrgico.

En una investigación realizada por Gauna (2012) con el tema: “*Nivel de desempeño y su influencia en la satisfacción de los trabajadores administradores de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna, en el año 2010*”. El autor señala que se comprobó que el factor que predomina, en la satisfacción del trabajador es la realización personal. Concluyendo la existencia de una relación entre el nivel de desempeño y satisfacción laboral con un nivel de confianza del 95%.

En una investigación realizada por Yapó (2011) con el tema: “*Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en el centro de salud Ciudad Nueva en el año 2007*”. La autora señala que realizó un estudio no experimental, prospectivo, transversal, correlacional causal en el que participaron 59 trabajadores del centro de salud de Ciudad Nueva de Tacna. Se

concluye que el clima organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de salud del Centro de Salud de Ciudad Nueva de Tacna, en el año 2007 ($P = 0,072$).

En una investigación realizada por Alave (2011) con el tema: “*El estilo de liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Tacna S.A. en el 2009*”. El autor señala que se encontró que son los rasgos democráticos y participativos los que caracterizan a los gerentes de la entidad y que el nivel de satisfacción laboral que caracteriza al personal es adecuado. Se encontró una incidencia negativa del estilo de liderazgo que caracteriza a los gerentes de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A. sobre la satisfacción laboral de su personal; ello refleja el descontento del personal en temas como: la formación y las condiciones ambientales y de infraestructura laboral.

En una investigación realizada por Vargas y Zevallos (2013) con el tema: “*Satisfacción laboral y satisfacción marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna*”. En esta investigación sus autores señalan que para la determinación de la muestra desarrollaron el muestreo no probabilístico, arbitrario por conveniencia, en estrecha relación con el logro de los objetivos específicos y la metodología planteada bajo los criterios de inclusión de ser casado o conviviente. Se determinó que existe una correlación directa y alta entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, de tal manera que los trabajadores de la ZOFRA Tacna que tienen un buen nivel de satisfacción marital, también tienen un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral

Chiavenato (2009) refiere que, para alcanzar el éxito, una organización debe contar con un excelente lugar de trabajo y un buen ambiente laboral para los trabajadores. Lo más resaltante de esta acción, es que puede atraer nuevos talentos y retenerlos, además que este buen clima laboral, motiva al trabajador a desempeñar sus funciones logrando así, un mayor compromiso. Cuando un trabajador está comprometido con la empresa, se vuelve un empleado eficiente y eficaz. Para ello, se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral, no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización. Asimismo, esta actitud se relaciona con un futuro comportamiento, porque las percepciones, la motivación y la personalidad influyen significativamente en la toma de decisiones.

Es así que una organización eficiente se puede lograr cuando a los trabajadores se les infunde actitudes favorables hacia el trabajo y hacia la empresa.

Actitudes hacia el trabajo

Una actitud puede ser definida como la tendencia al comportamiento y sentimientos frente a una situación o hacia algún objeto. Luthans (2008) menciona que este proceso cognitivo tiene tres componentes básicos, que, llevados a la perspectiva organizacional, sería: primero el componente emocional, es el afecto que muestra el trabajador hacia su entorno laboral; segundo el componente informativo, es la percepción que el trabajador tiene del ambiente de trabajo y tercer

componente es el comportamiento, que se refiere al comportamiento o actitud del empleado hacia su trabajo. Finalmente es importante entender y comprender la facilidad en que pueden cambiarse una actitud, puesto que esto permitirá a la organización hacer los ajustes que considere importantes.

La satisfacción en el trabajo se da cuando el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización (Garzón, 2005, pág. 77). La satisfacción laboral es un tema que incumbe tanto al empleado como al empleador; puesto que la organización no solo debe estar enfocada en la productividad de sus trabajadores, sino también en los aspectos intrínsecos del mismo, como por ejemplo si está motivado, si desea una mejorar en sus condiciones de trabajo, una mayor remuneración, indagar en los percances que pudo haber tenido, etc. Aspectos que le brinden a la organización una información valiosa, de cómo mejorar la actitud del empleado hacia la empresa, y por consecuencia desempeñar sus funciones con una actitud positiva (Vargas & Zevallos, 2013).

Satisfacción laboral

Actualmente no existe un concepto con una definición unánime aceptada por todos los expertos, en lo que se refiere a satisfacción laboral. Porque en diversas ocasiones ocurre que cada autor, debido a su investigación, tienda a desarrollar su propia definición (Harpaz, 1983). Edwin Locke (1968) la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo, basada en un estado emocional que resulta de la perspectiva evaluativa del trabajo o de la experiencia misma. Se podría decir que esta

respuesta emocional, es el resultado de un proceso de introspección y criterios mentales de cada persona.

Es así que Bravo, Peiró y Rodríguez (2002, pág. 347) la conceptualizan como el conjunto de actitudes individuales hacia la situación laboral. Esta actitud podría ser positiva o negativa porque surge de la evaluación que hace la persona hacia el exterior, y se basa en creencias y valores propios.

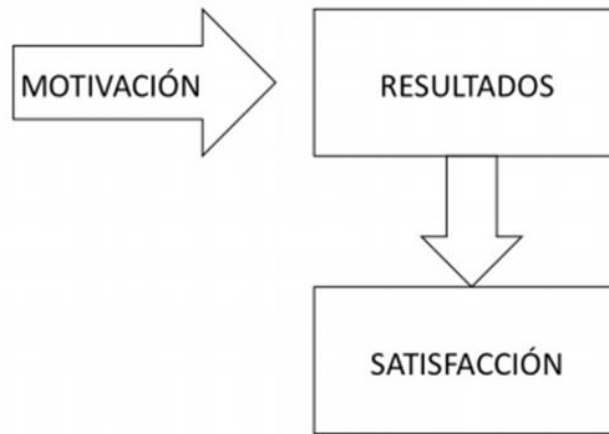
Muchas veces estas percepciones acerca del trabajo se basan o están basados en factores del entorno laboral (Gibson, Ivanevich, & Donnelly, 2003).

Dentro de la perspectiva peruana, Sonia Palma (2005), define la satisfacción laboral como una disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo. Mientras que Yamamoto (2012) la define como un contraste de expectativas relacionadas al logro de metas en el trabajo.

Motivación

Los conceptos del termino satisfacción laboral y motivación no son lo mismo.

La satisfacción está referida al gozo o deleite de la persona, cuando esta ha cumplido una meta o expectativa planteada. Mientras que la motivación es el impulso de querer satisfacer esa meta o expectativa. Siguiendo a Harol Koontz y Heinz Weihrich (Koontz & Weihrich, 1998, pág. 503), concluyen que la motivación implica un impulso hacia un resultado y la satisfacción es el resultado ya experimentado.



Fuente: Koontz y Wellrich (1998)

Aguirre y Andrade (2005) hacen también un contraste entre motivación y satisfacción. Mencionan que la motivación nos guía a realizar la acción, mientras que la satisfacción es el resultado de haber realizado la acción.

La motivación es un factor fundamental e indispensable en la satisfacción laboral, porque se relaciona con el esfuerzo del trabajador por alcanzar un objetivo, la conducta orientada a metas y sobre todo la perseverancia.

“Motivación es el concepto que utilizamos al describir las fuerzas que actúan sobre el individuo, o que parten de él para iniciar y orientar su conducta” (Gibson J. , 2003, pág. 145). Un trabajador motivado forma parte de un equipo donde demuestran el entusiasmo por su trabajo y por las acciones o actividades que realizan.

Salvadores, Sánchez y Jiménez (2002) plantean que las principales estrategias de motivación pueden clasificarse en económicas y no económicas.

- a) Estrategias de motivación económicas. Consta en brindarles a los empleados un bono extra en proporción a su rendimiento.

Indican que hay dos posiciones respecto a este tipo de motivación. Una es brindarle este tipo de incentivo para que pueda satisfacer sus necesidades inferiores, fisiológicas y de seguridad, que definió Maslow. Y otra, asignarle un valor simbólico, puesto que los trabajadores tienen tendencia a valorar su valía y la de sus compañeros en función al salario percibido.

b) Estrategias de motivación no económicas.

- La participación. Desea involucrar al trabajador con la institución. Con el propósito de reducir el ausentismo e incrementar la eficiencia en la calidad del producto.

- Descentralización y delegación. Brindar a los trabajadores la autonomía de poder asumir responsabilidades en el trabajo que realizan.

- Utilización de elogios. Es el reconocimiento hacia el trabajador por su labor bien realizada. También es un refuerzo positivo.

- Ampliación del trabajo. Muchas veces la actividad diaria tiende a convertirse en una rutina. Para disminuir estos efectos negativos, se deben incorporar diversas tareas con la finalidad de mantener una actividad novedosa, que rompa con el patrón rutinario.

- Enriquecimiento del trabajo. Establecer al trabajador en labores determinadas, donde se le brinde los resultados de su nivel de producción. Desarrollando así una autosuperación personal.

- Adecuación de las recompensas a las personas. Las recompensas deben ser brindadas acordes a las necesidades de cada trabajador (dinero, ascenso, autonomía, responsabilidad, etc).
- Adecuación de las personas a las tareas. La asignación de puestos dentro de la institución, se deben dar de acuerdo a su perfil profesional y características personales.
- Adecuación de las recompensas al nivel de ejecución. Las recompensas extrínsecas e intrínsecas, se deben brindar de acuerdo al desempeño.

Factores que intervienen en la satisfacción laboral

Para fines de la investigación se han tomado en cuenta los factores propuestos por Sonia Palma (2005) en su escala de Satisfacción Laboral SL-SPC:

Significación de la tarea: definido como la disposición a las labores del trabajador, empleando con una actitud proactiva en beneficio de la organización (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material).

Condiciones de trabajo: definido como la evaluación del entorno hacia la disponibilidad de los elementos adecuados para la realización de las labores requeridas (ambientes, artículos de trabajo, etc.) o normas que regulen la actividad laboral (PEI, FODA, reglamento interno, etc.).

Reconocimiento Personal y/o Social: se refiere al interés y evaluación hacia los resultados y logros alcanzados por parte empleado o

trabajadores, en función al reconocimiento de metas alcanzadas y resultados que benefician a la organización.

Beneficios Económicos: definido como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Weiss y Cropanzano (1996) proponen que la Satisfacción Laboral tiene dos componentes uno cognitivo y otro afectivo. El primero está relacionado al juicio racional, mientras que el segundo a un juicio emocional; y que ambos se ven influenciados por factores sociales y por la personalidad.

La satisfacción laboral resulta de los aspectos socioculturales, eventos laborales, infraestructura, aspectos intrínsecos (logros, reconocimiento, responsabilidades, variedad, etc.) y factores extrínsecos (bonos, ascensos, etc.); esta satisfacción en el trabajo puede medirse de acuerdo a diversas escalas.

Importancia de la satisfacción laboral.

Las organizaciones están dando importancia al tema de satisfacción laboral, porque indica que tan hábil y beneficiosa es la empresa en satisfacer las necesidades de sus trabajadores. El motivo del interés es porque en diversas investigaciones se ha visto que los trabajadores insatisfechos con su trabajo suelen tener el mayor número de ausencias, tendencias a buscar otro trabajo o renunciar. Mientras que un trabajador satisfecho, realiza su labor con mayor eficiencia y eficacia. Transmitiendo al equipo con el que trabaja esa vitalidad necesaria para mejorar la productividad global.

Además, una entidad que muestra preocupación por mantener la satisfacción laboral, presenta altos grados de eficacia, eficiencia y efectividad, por lo cual estos indicadores del comportamiento pueden servir de referente para la creación de políticas institucionales en beneficio del trabajador y mayor rentabilidad a la organización (Palma, 1999).

2.2.2. Satisfacción de pareja

Valdez y otros (2005) mencionan que la elección de pareja es un emparejamiento que puede ser de largo plazo como a corto plazo. Desde el punto de vista evolutivo, Schopenhauer (1999), refiere que la elección de pareja se da con el único fin de aparearse y reproducirse para preservar la especie.

Mientras que Buss (2004) indica que la psicología evolutiva, ha planteado que los seres humanos buscan y eligen pareja, basados en sus propias necesidades, dando lugar al término de complementación.

Anderson y otros (2010) resaltan la gran importancia que tiene el tema de relaciones de pareja dentro de la psicología. Dado que, como resultado de estas experiencias se crearían las bases y cimientos para formar en un futuro un núcleo familiar. Cuando dos personas deciden establecerse y formalizar su unión a través del matrimonio, se forma un “sistema marital” dicha unión genera sus respectivas necesidades y características, puesto que sería una relación diferente a la del noviazgo (Elsner, Montero, Reyes, & Zegers, 2000).

Cada cónyuge ha vivido experiencias diferentes, sin embargo, depende del tipo de relación que estos hayan fortalecido durante el noviazgo, porque será la base para crear nuevas experiencias donde la interacción pueda complementarse a un único propósito que sería el fortalecer los vínculos maritales y mantener el futuro de la misma (Sarquis, Zegers, & Pimstein, 2003).

Cuando una relación es estable, esta tiene un impacto positivo en la felicidad de la pareja (Díaz & Rivera, 2002) por otro lado, esta estabilidad es fundamental y necesaria para crear una familia funcional (Mendoza, y otros, 2006).

Familia

Diversos enfoques de la psicología consideran a la familia como una de las relaciones afectivas más importantes que establece el ser humano. Pese a que éste se desenvuelve dentro de una amplia esfera social constituida por múltiples ámbitos, la familia sigue siendo un factor determinante para el crecimiento y bienestar de la persona, tanto en el ámbito físico como en el psicológico, además de ser generadora de pautas para el desarrollo y evolución de la subsiguiente generación. (Mora, Gómez, & Rivera, 2013).

Matrimonio

Según la real academia española, el matrimonio es la unión de hombre y mujer, concertada mediante ciertos ritos o formalidades legales, para establecer y mantener una comunidad de vida e intereses. (RAE, Real Academia Española, 2014)

Las parejas, al formarse, presentan diferentes expectativas de género acerca de sus relaciones, dependiendo de la edad de los cónyuges, del tiempo de casados, de la existencia o no de hijos, etcétera. (Hernández Martínez, Alberti Manzanares, Núñez Espinoza, & Samaniego Villareal, 2011)

Kimble y colaboradores (2002) indican que las investigaciones sobre el acoplamiento, la semejanza de actitudes y de estilo de vida favorecen la compatibilidad. Si dos personas poseen muchas características en común, habrá menos posibilidades de que surjan conflictos entre ellas, sin importar si estos se refieren a la religión o a minucias. La compatibilidad significa que la pareja permanece unida suficiente tiempo para tener hijos y criarlos, pero no se sabe si es resultado o no de la evolución.

El matrimonio como institución social existe no sólo para estabilizar deseos de la pareja que se ama, sino también para compartir la vida en común y llegar a constituir una familia donde educar a los hijos (Barriera, Soler, Jarrosay, & Montoya, 1999)

Diversos enfoques de la psicología consideran a la familia como una de las relaciones afectivas más importantes que establece el ser humano. Pérez (2015) menciona que la familia sigue siendo un factor determinante para el crecimiento y bienestar de la persona, tanto en el ámbito físico como en el psicológico, además de ser generadora de pautas para el desarrollo y evolución de la subsiguiente generación.

La calidad del matrimonio depende en gran parte del grado de satisfacción y complementariedad que se le pueda dar a las expectativas de cada uno de los cónyuges, en los cuales intervienen todas las profundas necesidades y deseos del psiquismo individual. (Pérez Mamani, 2015)

Satisfacción en el matrimonio

La teoría psicológica de la pareja según Ccama (2005) refiere que existe dos grandes decisiones o elecciones que la persona establece en su vida: la elección profesional y la elección de pareja. En el primer caso cada persona actúa racionalmente como una carrera profesional que será para desarrollarla en toda vida laboral y en el segundo caso, elegimos emocionalmente porque creemos que la persona es perfecta. Todas las personas anhelamos ser felices con nuestra pareja, esto puede ser real, cuando tengamos que observar y analizar aspectos, detalles o circunstancias individuales de la pareja; para estar satisfechos completamente, se necesita cumplir las mencionadas elecciones.

Fincham y Bradbury (1987) definieron la satisfacción marital como los sentimientos acerca de la relación, que refleja uno de los cónyuges, mediante juicios evaluativos. Por su parte, Alvarado y Cisneros (1987) definieron la satisfacción marital como la congruencia en las expectativas de los integrantes de la pareja, el desempeño, la autopercepción, la comunicación y una plena aceptación de las críticas por parte de los cónyuges.

Centeno (1988) mencionó que la felicidad de un esposo es independiente de la del otro, lo cual sugiere que la satisfacción encontrada en el matrimonio depende de las actitudes y temperamentos propios del individuo.

Roach, Frazier y Bowden (1981), por su parte, fueron los primeros en utilizar la definición de satisfacción marital (matrimonial), en término de la actitud hacia la relación marital.

Entre los estudios y aportes sobre el tema de satisfacción marital están Pick Weiss y Andrade Palo, (1988) quienes validan la Escala de Satisfacción marital para la población de América Latina, de ahí que diversos estudios se han realizado teniendo en cuenta las definiciones y escalas de estudio de los autores.

Para los propósitos del estudio, se utilizó la definición de satisfacción marital propuesta por Pick y Andrade (1988), quienes la refieren como el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la relación, al involucrar una actitud condicionada por la complacencia positiva o negativa de las necesidades personales, emocionales, afectivas, comunicacionales y sexuales, entre otras; de los miembros de la diada.

La satisfacción marital es la actitud que tiene cada persona sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y en su realización personal. (Nina, 1991)

Por otro lado, Ottu y Akpan (2011) define que la satisfacción marital simboliza la valoración total de un matrimonio o de una relación amorosa de larga permanencia. Esta valoración puede ser un reflejo de

cómo las personas son felices en sus matrimonios en general o una combinación de satisfacción con diversos aspectos específicos de la relación. La satisfacción marital anticipa la felicidad total. Posiblemente los seres humanos que viven juntos sufren menos de estrés que las personas que viven en soltería. (Iturri, 2016).

La satisfacción es un constructo importante en el área de las relaciones románticas debido a que influye en el éxito, duración y estabilidad de estas (Arriaga, 2001).

Por su parte, investigadores como Solares, Benavides, entre otros, (2011) aseguran que la satisfacción marital determina en gran medida la duración y mantenimiento de la unión, así como su buen funcionamiento. Tomando en cuenta las múltiples demandas de la crianza infantil, no es sorprendente que la satisfacción marital tienda a disminuir después de la llegada del primer hijo, tal como indican Cowan, Cowan, Heming y Miller (1991), estos investigadores han encontrado que con el nacimiento de los niños se presenta una disminución en la satisfacción marital y un aumento en los conflictos entre los cónyuges (Mora, Gómez, & Rivera, 2013)

Para Sternberg (2004) una relación exitosa se basa en la pasión, la intimidad y el compromiso, requiriéndose los tres para establecer un amor consumado, el cual llevará a relaciones satisfactorias de larga duración.

Factores que intervienen en la satisfacción marital

De acuerdo con los estudios mencionados anteriormente, existen diversos factores importantes que influyen en la Satisfacción Marital. Sin embargo, para propósitos del estudio se enfocó en los factores de satisfacción marital que Pick y Andrade (1988) mencionan.

a) La interacción marital

Pick y Andrade (1988), lo describen como el tiempo que el cónyuge dedica a su pareja, el tiempo que dedica a sí mismo y a las personas que lo rodean. Este factor evalúa la percepción de los cónyuges respecto a la satisfacción percibida en el matrimonio, comparándola con otros parámetros conocidos, como los de la familia y los miembros del círculo social más amplio.

Chapman (2004) menciona que la administración del tiempo, se base en las prioridades que cada persona tiene para alcanzar sus objetivos. Y que se debe analizar el uso del tiempo, y separar un tiempo para la pareja.

Por otro lado Manuel Saravia (2008) menciona que en una relación algo anda mal, hay indicadores, como la interacción de pareja, que deben interpretarse como signos de alerta y que deben merecer la atención; como por ejemplo si llevan más de un año sin compartir alguna actividad juntos, salir a comer, bailar, hacer deporte juntos o sin tener relaciones sexuales, etc. (Bermúdez, 2008).

b) Los aspectos emocionales del cónyuge.

Este factor es estudiado por Pick y Andrade (1988) y revisa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia las reacciones emocionales del otro.

Para Chapman (2004), las manifestaciones de amor se encuentran en cinco formas o lenguajes: el tiempo, calidad de tiempo con la pareja; el servicio, acciones en favor de la pareja, sin que esta necesariamente las solicite; los toques físicos, se refiere a la cercanía física que la pareja necesita como, los abrazos, las caricias y los besos; palabras de afirmación, formas positivas y motivadoras con las que se expresa hacia su pareja y los regalos, presentes que agraden a la pareja y la hagan sentir amada.

Refiere también que cada persona tiene diferentes formas de manifestar afecto, se debe conocer cuál es el lenguaje de amor que más le agrada a la pareja. Sin embargo, el saberse apreciado es un admirable estímulo y motivo de satisfacción.

Remarca que son las cosas pequeñas las que revelan lo más recóndito del corazón. Las pequeñas atenciones, los numerosos incidentes cotidianos y las sencillas cortesías, las que constituyen la suma de la felicidad en la vida; y el descuido manifestado al no pronunciar palabras bondadosas, afectuosas y alentadoras ni poner en práctica las pequeñas cortesías, es lo que contribuye a formar la suma de la miseria de la vida. (Quiroz, 2014).

En este mismo sentido, Hendrick & Hendrick (1988), señalan que la satisfacción marital influye tanto en la situación afectivo-emocional (el amor) como en los procesos cotidianos (interacción, cercanía, intimidad). Advierten, además, que a mayor amor percibido, mayor satisfacción se manifiesta al interior de la pareja.

c) Aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

Este factor se refiere a la satisfacción que un cónyuge espera de la forma de su organización del establecimiento y cumplimiento de las reglas por parte de su pareja. Pick y Andrade (1988).

También Moreno, Rodríguez, Carrasco y Sánchez (2009) mencionaron que el ajuste marital interviene tanto el nivel de intimidad como el grado de igualdad o desigualdad en el ejercicio de poder, reflejado en la satisfacción con el reparto de tareas y el grado de equidad de la relación.

Finalmente, desde el punto de vista psicológico, Vera, Félix y Rodríguez (2001) señalan que la satisfacción marital implica aspectos de comportamiento, así como también aspectos instrumentales que involucran la participación de ambos cónyuges en las tareas del hogar; la contribución, manejo y distribución de los gastos familiares; la labor de la crianza de los hijos y la toma de decisiones.

2.3. Definición de términos básicos

- **Actitud**

Según Barón (1997), define actitud como una serie de evaluaciones y representaciones de la mente hacia los rasgos del mundo físico o social.

En el campo organizacional, una actitud se define como las creencias y sentimientos que son determinantes para la forma en que los empleados perciben el ambiente, también es el compromiso para lograr sus metas (Newstrom, 2011).

- **Satisfacción**

Es definida como un sentimiento de placer o bienestar que se manifiesta cuando se ha cubierto una necesidad o deseo (RAE, Diccionario Manual de la Lengua Española, 2007)

- **Satisfacción laboral**

Es definida como la tendencia o predisposición relativamente estable hacia el trabajo, basadas en las creencias y valores creados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).

- **Comportamiento organizacional**

Según Cortéz (2009) menciona que el termino es usado cuando la organización concibe al trabajador como un ser social con sentimientos, deseos, miedos y necesidades que lo motivan a alcanzar objetivos a través de normas y liderazgo.

- **Relación de pareja**

Eguiluz (2007) menciona que la relación de pareja cubre funciones biológicas, psicológicas y sociales; que sería la función principal de la relación, puesto que posibilita la existencia de la especie humana.

- **Matrimonio**

Según artículo 234 del código civil del Perú, el matrimonio es considerado como la unión voluntariamente entre un varón y una mujer y formalizada de forma legal con el fin de ser reconocida como cónyuges o esposos y hacer vida común (MINJUS, 2015).

- **Satisfacción marital**

Es el grado de favorabilidad (actitud) hacia aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal (Pick & Andrade, 1988). Donde los miembros de la pareja, evalúa cuan a gusto se siente en su relación.

- **Divorcio**

Según el código civil del Perú en su artículo 348, se considera el divorcio como una disolución legal o separación de personas del vínculo matrimonial. Esto se debe a que los cónyuges desean la separación por medio de la ley (MINJUS, 2015).

- **Interacción conyugal**

Es la marcada relación existente entre los esposos, donde las conductas abiertas y explícitas son intercambiadas entre ellos (Polaino & Martínez, 2003)

- **Organización de roles en pareja**

Es la dinámica de organización que establece la pareja para el establecimiento de tareas dentro del hogar, que cada uno está obligado a cumplir (Gómez & Jiménez, 2015).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis de investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

3.1.2. Hipótesis secundaria

- Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.
- Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

- Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

3.2. Variables, dimensiones e indicadores y definición conceptual y operacional.

a) Variable 1

Definición conceptual de la variable satisfacción laboral: Es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Palma, 2005).

Definición operacional de la variable satisfacción laboral: es un conjunto de patrones que permiten evaluar a partir de la autopercepción las condiciones de trabajo, beneficios económicos, significación de la tarea y el reconocimiento personal.

Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción laboral.

VARIABLE 1	DIMENSION	INDICADOR
SATISFACCIÓN LABORAL	Factor I	Condiciones de trabajo
	Factor II	Beneficios económicos
	Factor III	Significación de la tarea
	Factor IV	Reconocimiento personal y/o social

b) Variable 2:

Definición conceptual de la variable satisfacción de pareja: Es el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la relación, al involucrar una actitud condicionada por la complacencia positiva o negativa de las necesidades personales, emocionales, afectivas, comunicacionales y sexuales, entre otras; de los miembros de la diada. (Pick & Andrade, 1988).

Definición operacional de la variable satisfacción de pareja: es un conjunto de patrones que permiten evaluar a partir de la autopercepción las condiciones de trabajo, beneficios económicos, significación de la tarea y el reconocimiento personal.

Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable satisfacción de pareja.

VARIABLE 2	DIMENSION	INDICADOR
SATISFACCIÓN DE PAREJA	Aspectos de la interacción de pareja y satisfacción marital.	Satisfacción con la interacción marital
	Aspectos emocionales de la pareja relacionados con la satisfacción marital.	Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge
	Aspectos organizacionales de la pareja y su satisfacción marital.	Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge

3.3. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

La operacionalización de las variables satisfacción laboral y satisfacción de pareja, se muestran a continuación:

Variable 1: Satisfacción laboral

Tabla 3: Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	Factor I	Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27
	Factor II	Beneficios económicos	2, 5, 9, 10, 16
	Factor III	Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26
	Factor IV	Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19, 24

Variable 2: Satisfacción de pareja

Tabla 4: Operacionalización de la variable satisfacción de pareja.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCIÓN DE PAREJA	Aspectos de la interacción de pareja y satisfacción marital.	Satisfacción con la interacción marital	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
	Aspectos emocionales de la pareja relacionados con la satisfacción marital.	Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	11, 12, 13, 14, 15
	Aspectos organizacionales de la pareja y su satisfacción marital.	Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. DISEÑO METODOLOGICO

4.1.1. Método de investigación

La metodología utilizada para esta investigación fue bajo el enfoque cuantitativo. Puesto que la metodología cuantitativa analiza el comportamiento de una serie de causas y efectos, a partir de datos numéricos y estudios probabilísticos. La observación cuantitativa se basa en números para analizar y comprobar datos e información concreta. Puesto que tiene como premisa que los fenómenos se producen por una causa y efecto.

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) refieren que el método cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías.

Por otra parte, Vara (2012) refiere que un buen método de investigación siempre debe incluir la suficiente información para que futuros investigadores puedan comprender el procedimiento científico de la investigación realizada. Es así, que el método de investigación debe incluir algunos aspectos que son indispensables, los cuales son: el diseño de investigación, la muestra sobre la cual se basa la investigación, los instrumentos que se utilizaron para registrar los datos y, por último, describir el procedimiento que se siguió para contrastar las hipótesis, donde se indique las técnicas y el análisis de datos.

Es así que más adelante se detallan los requisitos, del método de investigación, mencionados por Vara.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación bajo el enfoque cuantitativo fue el relacional. Puesto que este nivel tiene como propósito el estudio de la asociación y correlación de dos variables. Su característica principal es el determinar el grado de asociación entre dos o más variables. La relación o asociación entre las variables nos dan pistas para suponer la existencia o no de influencias y relaciones causa-efecto (Vara, 2012).

4.1.3. Tipo de investigación

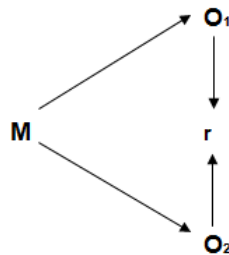
El estudio es de tipo básico o pura, debido a que se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, con el propósito de crear nuevos conocimientos acerca del tema satisfacción laboral y satisfacción de pareja, sin interesarse directamente en las posibles aplicaciones de las sugerencias o consecuencias prácticas.

La investigación estuvo destinada a la recolección de datos para enriquecer el conocimiento teórico del tema, mediante la toma de encuestas.

4.1.4. Diseño de investigación

Se aplicó un diseño descriptivo, correlacional y transversal. Se denomina diseño descriptivo, a aquel procedimiento metodológico que consiste en hacer descripciones de aquellas características de ambas variables de investigación: satisfacción laboral y satisfacción de pareja. Por otro lado, se llama diseño correlacional, a aquel diseño que tiene como finalidad determinar el nivel de correlación o asociación entre las variables de investigación. Sobre el método en alusión, Hernández Sampieri (2010, pp. 85) afirma “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Finalmente, se denomina diseño transversal, a aquel diseño donde se recogen datos en un solo instante (y no a lo largo de tiempo), en un tiempo único. En general, este diseño tiene como propósito es describir

variables y analizar su ocurrencia y correlación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la primera variable (satisfacción laboral)

O₂ = Observación de la segunda variable (satisfacción de pareja)

R = Relación (entre la variable 1 y 2)

4.2. DISEÑO MUESTRAL, POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1. Diseño muestral

En la presente de investigación, se utilizó el muestreo no probabilístico intencional y por conveniencia, el cual permite seleccionar las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad del investigador. Este muestreo se puede utilizar en los casos en que se desea obtener información de la población, de manera rápida y económica.

Este tipo de diseño, guarda una estrecha relación con el logro de los objetivos específicos y la metodología planteada bajo los criterios de inclusión de ser casado o conviviente.

4.2.2. Población

La población referida es de 200 trabajadores entre hombres y mujeres de condición laboral contratados bajo régimen CAS, tomada como

referencia de los registros del Área de Recursos Humanos de la municipalidad distrital de Ite.

Hernández Sampieri (2014, pp. 172) indica: “Los estudios en empresas suelen abarcar a todos sus empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta”. Por este motivo también se tomó en cuenta a los trabajadores que desempeñan trabajos como obreros, seguridad, parques y jardines, etc.

Criterios de selección:

Inclusión:

- Personas casadas o convivientes con pareja estable.
- Trabajadores tanto Hombres y mujeres.
- Trabajadores contratados durante el periodo 2017.
- Personas de 18 a 65 años.

Exclusión:

- Personas solteras o divorciadas sin una pareja estable.
- Trabajadores que se encuentren con permisos por motivos de salud o maternidad.
- Trabajadores que no hayan respondido todas las preguntas de la encuesta.
- Personan que no deseen colaborar con la investigación.
- Personas con menos de dos meses de trabajando en la municipalidad.

4.2.3. Muestra

Según Hernández, Fernández y Batista (2010): “La muestra está representada por unidades de análisis. Se le denomina también casos o elementos”. Por lo cual, por razones de exclusión explicadas en el inciso anterior, se tomó como válidas 125 encuestas.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

4.3.1. Técnicas

Para la realización de la investigación se usó la escala de actitudes para ambas variables.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación evalúan la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja.

En este apartado se detallan las características de cada uno de ellos. Se adjunta el dossier de instrumentos en el apéndice D y E.

- Escala de satisfacción laboral

Nombre Original: Escala de opiniones de satisfacción laboral-SL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Año: 2005

Procedencia: Perú

Administración: individual o colectiva

Ámbito de aplicación: Mayores de 18 años.

Duración: de 10 a 15 minutos aproximadamente

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.856

Propósito: permite conocer de manera general la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral

Áreas de evaluación: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos

La “Escala de opiniones de satisfacción laboral - SL-SPC (Palma, 2005) se tomó como referencia de la tesis de maestría de Ronald Alfaro Salazar, Sara Leyton Girón, Antonio Meza Solano, Ivonne Sáenz Torres (2012, pp. 29-31).

La escala se desarrolla con la técnica de Likert y está conformada por 27 ítems, tanto positivos como negativos.

Tabla 5: *Ítems Positivos y Negativos de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.*

Clasificación	Ítems
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27.
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24.

La valoración de estos se desarrolla con la técnica de Likert, con una puntuación de uno a cinco, según sea el ítem positivo o negativo.

Tabla 6: Puntuación de Ítem Positivo o Negativo de la Escala SL-SPC.

Escala de Likert					
Ítem	Total acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	5

El instrumento proporcionando el nivel de satisfacción total y por cada factor. Para la calificación del instrumento se utilizan cinco categorías diagnósticas de evaluación y se aplican para cada factor y para el puntaje total.

Tabla 7: Categorías diagnósticas de la Escala SL-SPC.

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Puntaje total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 -36	35 – 40	20 – 23	16 – 19	103 – 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 19	11 – 15	89– 102
Insatisfecho	24 – 27	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	47 o menos

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, según Palma (2005) se validó en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna, obteniéndose resultados mayores a 0.8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, lo que indica que el instrumento es fiable.

Tabla 8: *Confiabilidad de la Escala SL-SPC.*

Método/Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna/Alfa de Cronbach	0.84
Mitades/Guttman	0.81

Por otro lado, en la investigación realizada por Alfaro, Leyton, Meza, Sáenz (2012) en su análisis de validez y confiabilidad, lo realizaron por medio del software estadístico SPSS y aplicaron el método de consistencia interna, el método de mitades y el análisis factorial.

Respecto al método de consistencia interna, obtuvieron los siguientes resultados con niveles aceptables, que indican la fiabilidad del instrumento.

Tabla 9: *Análisis de fiabilidad.*

Coeficiente	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	Satisfacción Laboral
Alpha de Cronbach	.792	.738	.664	.665	.84

Fuente: Elaboración de Alfaro, Leyton Meza & Sáenz a partir de la "Escala de Satisfacción Laboral" (SL-SPC)", 2012.

- **Escala de satisfacción marital**

Nombre Original: M.S.S., Marital Satisfaction Scale - Escala De Satisfacción Marital

Autores: Susan Pick de Weiss & Patricia Andrade Palos

Año: 1998

Procedencia: México

Adaptación: Jesica Díaz Hernández (Trujillo – Perú, 2006)

Administración: Individual y Colectiva

Ámbito de aplicación: Mayores de 18 años

Duración: Variable (10 minutos Aproximadamente)

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.919

Propósito: Mide la evaluación que hacen los cónyuges de los aspectos de la vida matrimonial

Áreas de Evaluación: Satisfacción con la interacción marital, Aspectos emocionales del conyugue, Aspectos organizacionales y estructurales del Cónyuge

El segundo instrumento consta de 24 ítems distribuidos en tres indicadores: (a) satisfacción con la interacción conyugal, que guarda relación con el agrado que un cónyuge manifiesta a la hora de evaluar la dinámica sostenida con su pareja (b) satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, que se refiere a la satisfacción que un miembro de la diada expresa en respuesta a las reacciones emocionales de su pareja y (c) satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la relación, que mide la satisfacción que se produce como resultado de la forma en que los miembros de una pareja se organizan, establecen y cumplen las reglas. Según mostrado en la tabla 2.

La valoración de estos se desarrolla con la escala de Likert, calificación directa de (1) Me gustaría que pasara muy diferente. (2)

Me gustaría que pasara de manera algo diferente. (3) Me gusta cómo está pasando. Con una puntuación de uno a tres.

El instrumento proporciona el nivel de satisfacción total y por cada factor.

Tabla 10: *Categorías diagnósticas de la Escala de Satisfacción Marital MSS.*

Nivel de satisfacción	satisfacción con la interacción conyugal	satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la relación	Puntaje total
Alto	24 a más	12 a más	21 a más	49-72
Regular	17 - 23	8 - 11	15 – 20	37-48
Bajo	16 o menos	7 o menos	14 o menos	24-36

Validez:

Este instrumento fue adaptado a la realidad peruana por Jessica Díaz Hernández (2006) en la ciudad de Trujillo, para una muestra de 120 parejas del grupo de Bodas de Cana del distrito de la Esperanza – Trujillo, dando la validez de la construcción de la prueba mediante el coeficiente Mc Nemar, aceptando los ítems mayores a 0.21.

Los resultados encontrados fueron:

En interacción marital se obtiene una correlación ítem test, que oscila entre 0.32 y 0.66.

Los aspectos emocionales del cónyuge, presenta una correlación, que oscila entre 0.50 y 0.87.

En los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge se muestra una correlación que fluctúa entre 0.50y 0.68.

Confiabilidad:

La consistencia interna de la escala de satisfacción marital de cada uno de los factores se evaluó mediante el coeficiente Alpha Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados para cada factor:

Factor 1= .89; Factor 2= .81 y Factor 3= .86

Además, en la investigación realizada por Carlo Vargas y Lucero Zevallos (2013) en la ciudad de Tacna obtuvieron una confiabilidad de 0.97 con el coeficiente Alpha de Cronbach.

4.4. Técnicas del procesamiento de la información

Se llevaron a cabo las siguientes acciones que garantizaron el éxito de la investigación:

- Se procedió a la búsqueda de instrumentos validados para la realidad peruana para el recojo de datos teniendo en cuenta los objetivos planteados en la presente investigación.
- Se visitó la municipalidad distrital de Ite para establecer comunicación y solicitar los permisos respectivos para la aplicación de las encuestas. Se entrevistó con el personal de recursos humanos y se explicó los motivos de la investigación. El permiso fue concedido con la condición de informar los resultados obtenidos.
- Los cuestionarios fueron autoaplicados por cada uno de los trabajadores, a los cuales se les mencionó el tema de la investigación. Por otra parte, se les solicitó que contesten todas las escalas de forma sincera, anónima y de manera independiente.

- Con los resultados obtenidos se procedió a realizar los análisis estadísticos pertinentes para el estudio.

4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

Posterior a la aplicación del test, los datos fueron tabulados en forma manual y la información se procesó utilizando el paquete estadístico SPSS V 20, con el propósito de obtener rápidamente los cuadros estadísticos. Los gráficos fueron procesados mediante el programa para cálculos Excel 2007 para Windows listos para ser presentados y analizados. La secuencia a seguir fue:

- Registro de información por el programa SPSS.
- Ordenamiento y clasificación de datos, en SPSS.
- Proceso computarizado con SPSS.
- Pruebas estadísticas.
- Proceso de gráficos en Excel.

El análisis e interpretación de datos se realizó en base a los objetivos e hipótesis de la investigación. Las técnicas de análisis estuvieron orientadas a describir, entender e interpretar adecuadamente la información que se recopiló en el proceso de investigación. Se aplicó las siguientes técnicas: tabulación de cuadros con frecuencia, porcentajes, tablas de contingencia y gráficos de la estadística descriptiva.

4.6. Aspectos éticos contemplados

- Consentimiento informado: Los trabajadores de la municipalidad de Ite, que participaron en la investigación, fueron informados de quien estuvo realizando la investigación (nombre completo del investigador), cual fue el fin de la investigación y el propósito del mismo. Donde cada participante fue libre de elegir participar de la encuesta. Para ello se presentó una hoja al inicio de la encuesta donde se detallan estos puntos.
- Información reservada: los datos que el trabajador brinde al encuestador, solo fueron usados para la investigación. Quedando prohibido la divulgación de dicha información.
- Anonimato: las encuestas no requirieron de los nombres de los participantes, puesto que esa información fue irrelevante para la investigación (cuestionarios anónimos). Solo se tomó en cuenta las respuestas emitidas.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentarán los diferentes resultados encontrados en los dos estudios realizados para la investigación obtenidos de la aplicación de los cuestionarios y su posterior procesamiento en el software SPSS.

Por exclusión de personas con estado civil de solteras, viudo, divorciados. Son un total de 125. Por medio de la población evaluada, se pudo conseguir la información necesaria para el adecuado procesamiento de datos en relación a las variables de satisfacción laboral y satisfacción de relación de pareja, la información que fue procesada por medio de un programa estadístico.

En primer lugar, se presenta el nivel de satisfacción laboral, luego se mide el impacto de cada factor en el nivel de satisfacción laboral, y se determina el factor más importante para la satisfacción laboral, según el trabajador.

En segundo lugar, se presenta el nivel de satisfacción en la relación de pareja y se determinan los niveles de cada indicador.

Finalmente, se presenta los resultados del análisis correlacional entre las variables de estudio, así como el análisis de tablas y gráficos.

Los resultados obtenidos proporcionan respuesta a los objetivos planteados de la investigación de manera general y específicos; empleando la correlación de Rho Spearman debido a que los instrumentos no muestran una distribución normal como se observa en el apéndice F.

5.1. Resultados

5.1.1. Análisis de confiabilidad

Se calculó el Alpha de Cronbach para verificar la confiabilidad de ambas escalas.

La escala de satisfacción laboral SL-SPC, consta de 27 ítems que está compuesto por enunciados de respuestas cerradas de opción múltiple tipo escala de Likert. La escala obtuvo una confiabilidad de $\alpha = .856$ entre aceptable y alta.

Tabla 11: *Análisis de confiabilidad Escala SL-SPC.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Ítems
.856	27

Por otro lado, la escala de satisfacción de marital MSS que se usó para medir la satisfacción de pareja, consta de 24 ítems que está compuesto por enunciados de respuesta cerrada de opción múltiple tipo escala de Likert.

La escala obtuvo una confiabilidad de $\alpha = .919$ entre alta y muy alta.

Tabla 12: *Análisis de confiabilidad Escala M.M.S.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Ítems
,919	24

5.1.2. Análisis estadístico descriptivo

En el estudio referente a la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite, en el departamento de Tacna, en el año 2017, se realizaron las interrogantes correspondientes a datos generales como: sexo, edad, estado civil, tiempo de relación en pareja, número de hijos, edad de los hijos, cargo que desempeña, lugar donde radica y por último condición laboral de la pareja, por lo cual se hace el siguiente análisis para cada una de ellas.

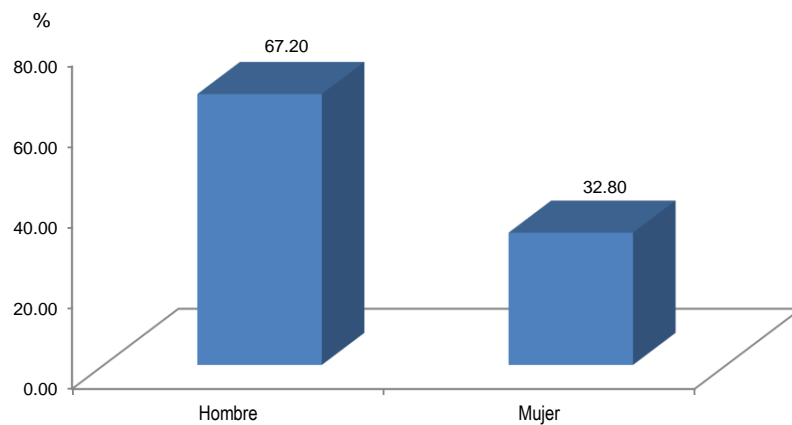


Figura 1. *Distribución de los trabajadores según sexo, 2017.*

En la figura 1, el 67.20% de los trabajadores encuestados son hombres; y, el 32.80% son mujeres.

De lo anterior, se puede deducir que la mayor parte de los encuestados son hombres.

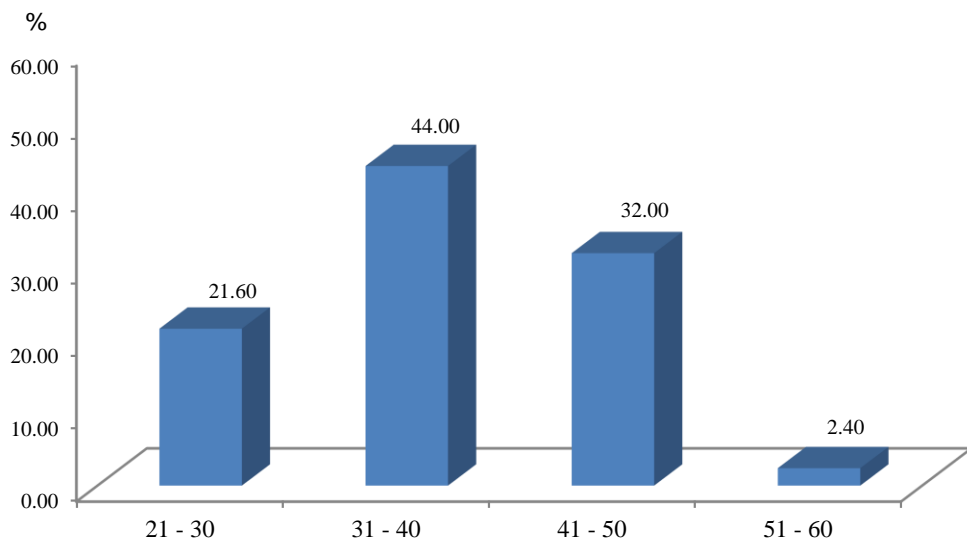


Figura 2. *Distribución de los trabajadores según edad, 2017.*

Interpretación:

En la figura 2, se puede observar que, el 2.40% de los trabajadores encuestados tienen entre 51 a 60 años, el 32.00% entre 41 a 50 años de edad, el 44.00% entre 31 a 40 años; y, el 21.60% entre 21 a 30 años de edad.

De lo anterior se puede denotar que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, tienen entre 31 a 40 años de edad.

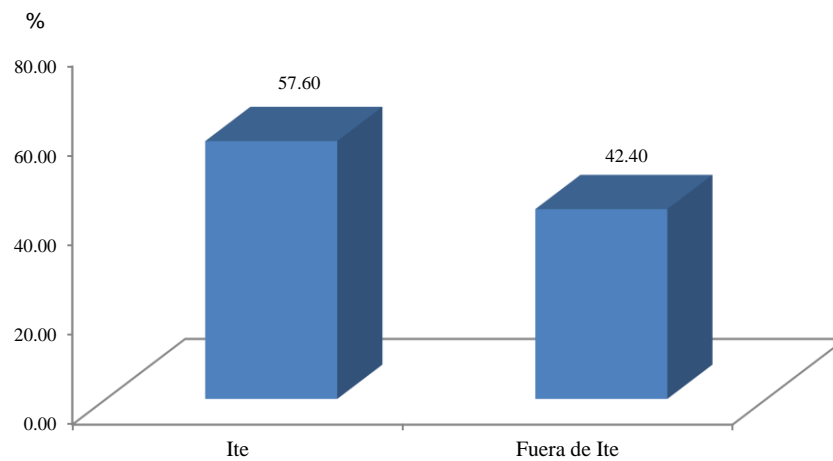


Figura 3. *Distribución de los trabajadores según lugar de residencia, 2017.*

Interpretación:

En la figura 3, se puede observar que el 57.60% de los trabajadores que labora en la Municipalidad Distrital de Ite radican en el distrito de Ite; y, el 42.40% residen fuera del distrito de Ite.

De lo anterior se puede deducir que la mayoría de los encuestados radican en el distrito de Ite.

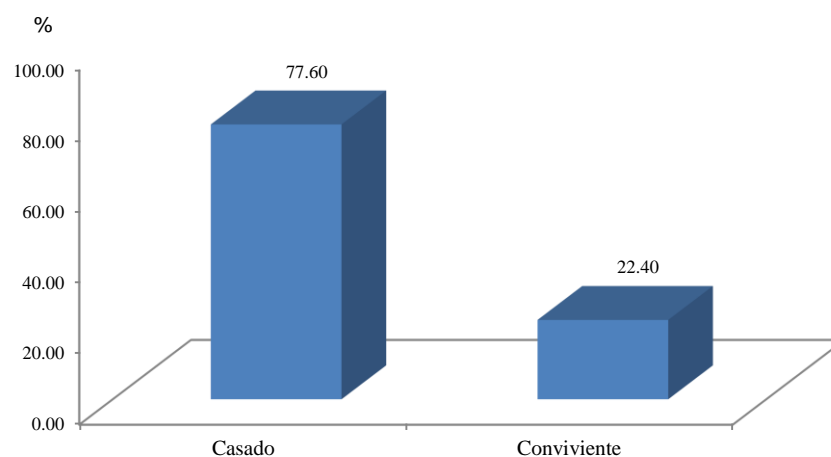


Figura 4. *Distribución de los trabajadores según estado civil, 2017.*

Interpretación:

En la figura 4, de acuerdo a su estado civil o conyugal, el 77.60% de los trabajadores encuestados son casados; y, el 22.40% son convivientes.

De lo anterior, se puede deducir que la mayor parte de los encuestados son casados.

5.1.3. Análisis inferencial: Satisfacción laboral

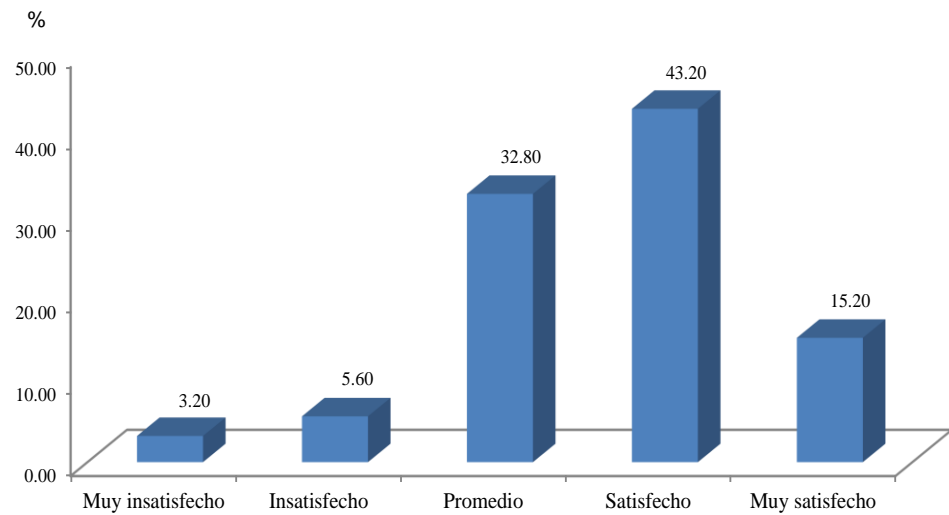


Figura 5. Niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2017.

Interpretación:

En la figura 5, se encontró que el 43.20% de la muestra, se ubica en el nivel de satisfecho, mientras que la satisfacción de nivel promedio alcanzó un 32.80%, por lo que se puede deducir la existencia de condiciones externas o internas que influyen en el trabajo y que puedan hacerlo satisfactorio como insatisfactorio, puesto que si a la cifra porcentual del nivel promedio se le suma las cifras de 5.60% y 3.20%, ubicados en los niveles de insatisfecho y muy insatisfecho, se obtiene un 41.60%, es decir que aproximadamente la mitad de la muestra, manifiesta señales de satisfacción como de insatisfacción fácilmente influenciados por diversos factores.

Es importante indicar que cuando un grupo de trabajadores siente cierta insatisfacción o incomodidad hacia las labores que realiza, estos

no trabajan de forma dinámica, funcional o armoniosa; trayendo como consecuencia el bajo rendimiento y la imposibilidad de cumplir o alcanzar las metas institucionales.

Tabla 13. Estadísticos descriptivos de los 4 indicadores de la variable Satisfacción laboral, 2017.

Indicadores	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Nivel
Significación de la tarea	16	40	33.39	4.2119	Satisfecho
Condiciones de trabajo	19	45	33.78	5.3995	Promedio
Reconocimiento personal y/o social	6	25	19.26	3.6343	Promedio
Beneficios económicos	7	25	17.40	3.5673	Satisfecho

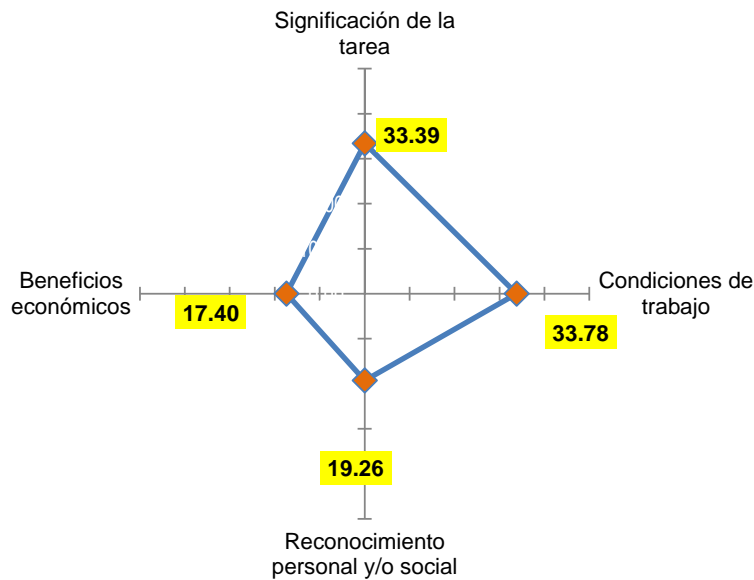


Figura 6. Puntajes medios de los 04 indicadores de la variable Satisfacción laboral, 2017.

Interpretación:

De acuerdo a los puntajes promedios descritos en la figura 6, el indicador “Condiciones de trabajo” (33.78), “Satisfacción de la tarea” (33.39), “Reconocimiento personal y/o social” (19.26) y “Beneficios

económicos” (17.40), registran promedios similares, que conlleva a ubicarse en la categoría “Satisfecho”.

Tabla 14. Niveles de satisfacción laboral de acuerdo a los indicadores de la escala SL-SPC en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite.

Niveles de satisfacción laboral	Indicadores de satisfacción laboral SL-SPC							
	Condiciones de trabajo		Beneficios económicos		Significación de la tarea		Reconocimiento personal y/o social	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	125	100.00	125	100.00	125	100.00	125	100.00
Muy insatisfecho	1	0.80	1	0.80	3	2.40	6	4.80
Insatisfecho	14	11.20	4	3.20	4	3.20	22	17.60
Promedio	51	40.80	29	23.20	46	36.80	28	22.40
Satisfecho	45	36.00	59	47.20	41	32.80	53	42.40
Muy satisfecho	14	11.20	32	25.60	31	24.80	16	12.80

Interpretación:

Se observa en la tabla 14, que el indicador de condiciones de trabajo se observa que un 40.80% se encuentra en un nivel promedio y un 36.00% en un nivel satisfecho. En cuanto al indicador de beneficios económicos se observa un 47.20% en un nivel satisfecho, un 25.60% en un nivel muy satisfecho. En el indicador significación de la tarea un 36.80% se encuentra en un nivel Promedio y un 32.80% se encuentra en un nivel de satisfecho. Por último, en cuanto al indicador de reconocimiento personal y/o social se observa que un 42.40% se encuentra en un nivel satisfecho, un 22.40% en un nivel promedio.

De estos resultados se puede inferir que en los indicadores con mejores es beneficios económicos. Eso quiere decir que, existe un alto porcentaje de trabajadores quienes se sienten satisfechos con el sueldo

que perciben. A comparación de los tres indicadores anteriores, donde se observa que los mayores porcentajes de ubican en el nivel satisfecho y promedio como lo son los indicadores de condiciones de trabajo, significación de la tarea y reconocimiento personal.

En el primer y segundo indicador, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel promedio y en el tercer indicador reconocimiento personal y/o social, se evidencia la existencia de un alto porcentaje de insatisfacción puesto que si sumamos el 22.40% más el 17.60% y el 4.8% se obtendría un 44.80%, lo que podría indicar la existencia de indicios que puedan hacer de un trabajo tanto satisfactorio como insatisfactorio, ya que existe una frecuencia alta en la percepción promedio e insatisfecho.

Tabla 15. Niveles de satisfacción laboral de acuerdo al sexo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite.

Niveles de satisfacción laboral	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N°	%
	N°	%	N°	%		
Total	84	100.00	41	100.00	125	100.00
Muy insatisfecho	3	3.57	1	2.44	4	3.20
Insatisfecho	6	7.14	1	2.44	7	5.60
Promedio	24	28.57	17	41.46	41	32.80
Satisfecho	38	45.24	16	39.02	54	43.20
Muy satisfecho	13	15.48	6	14.63	19	15.20

Interpretación:

En la tabla 15, se observa la existencia de más participantes hombres (84) que mujeres (41). La mayoría de los hombres se encuentra en el nivel de satisfecho (45.24%) seguido del nivel promedio (28.57%). En el caso de las mujeres, la mayoría se encuentra en el nivel promedio

(41.46%), seguidas del nivel satisfecho (39.02%). Estos resultados indican la diferencia en la percepción de hombres y mujeres frente a la satisfacción laboral.

Tabla 16. Niveles de satisfacción laboral de acuerdo al lugar donde residen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite.

Niveles de satisfacción laboral	Lugar de residencia				Total	
	Ite		Fuera de Ite		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
Total	72	100.00	53	100.00	125	100.00
Muy insatisfecho	0	0.00	4	7.55	4	3.20
Insatisfecho	3	4.17	4	7.55	7	5.60
Promedio	18	25.00	23	43.40	41	32.80
Satisfecho	36	50.00	18	33.96	54	43.20
Muy satisfecho	15	20.83	4	7.55	19	15.20

Interpretación:

De los resultados encontrados en la tabla 16, se puede observar la existencia de más participantes que radican en el distrito de Ite (72) a comparación de aquellos que radican fuera del distrito (53). De acuerdo a la tabla, la mayoría de aquellos trabajadores que radican en el distrito de Ite se encuentran en un nivel de satisfecho (50.00%), y el mayor número de trabajadores que radican fuera del distrito de Ite, se encuentra dentro del nivel promedio (43.40%). Estos resultados muestran que existe una diferencia en el nivel de satisfacción laboral, entre aquellos trabajadores que radican dentro del distrito de Ite, de aquellos que radican fuera.

5.1.3.1. Indicador 1: Significación de la tarea

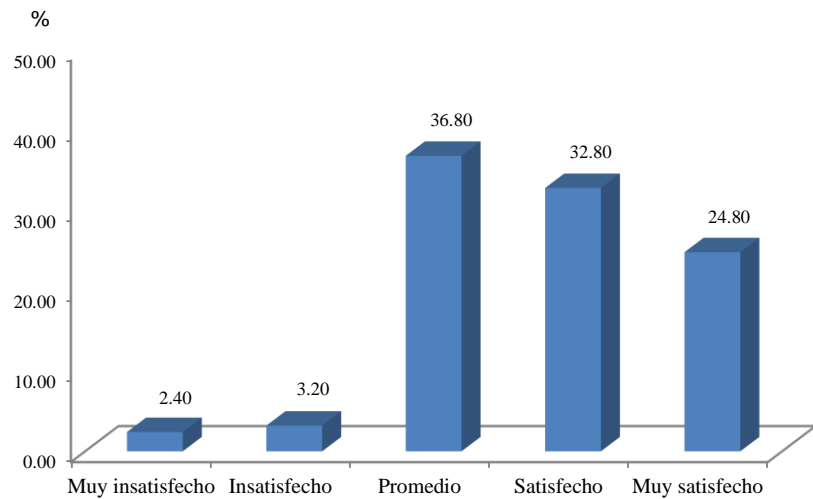


Figura 7. Distribución según dimensión significación de la tarea, 2017.

Interpretación:

En la figura 7, en relación al indicador “significación de la tarea”, los entrevistados de la Municipalidad Distrital de Ite, registra un 24.80% en la categoría “Muy satisfecho”, 32.80% en “Satisfecho”, el 36.80% en “Promedio”, el 3.20% en “Insatisfecho” y el 2.40% en la categoría “Muy insatisfecho”.

Tabla 17. Estadísticos descriptivos del indicador significación de la tarea.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	103.83	Satisfecho	12.879

Interpretación:

Los resultados de la tabla 17 representan el indicador “Significación de la tarea” cuyo valor promedio es de 103.83 con una desviación

típica de 12.879; que implica que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, esta dimensión registra una categorización de “Satisfecho”.

Tabla 18. Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador significación de la tarea, 2017.

Enunciado	Media	Desviación típica
Me gusta la actividad que realizo	4.34	0.647
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4.32	0.655
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4.29	0.923
Me siento útil con la labor que realizo	4.22	0.819
Me gusta el trabajo que realizo	4.20	0.871
Me complace los resultados de mi trabajo	4.18	0.763
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	4.11	0.863
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	3.74	1.106

Interpretación:

En la Municipalidad Distrital de Ite, los encuestados manifestaron en términos de “Promedio” que, sienten que el trabajo que hacen, es justo para su manera de ser.

5.1.3.2. Indicador 2: Condiciones de trabajo

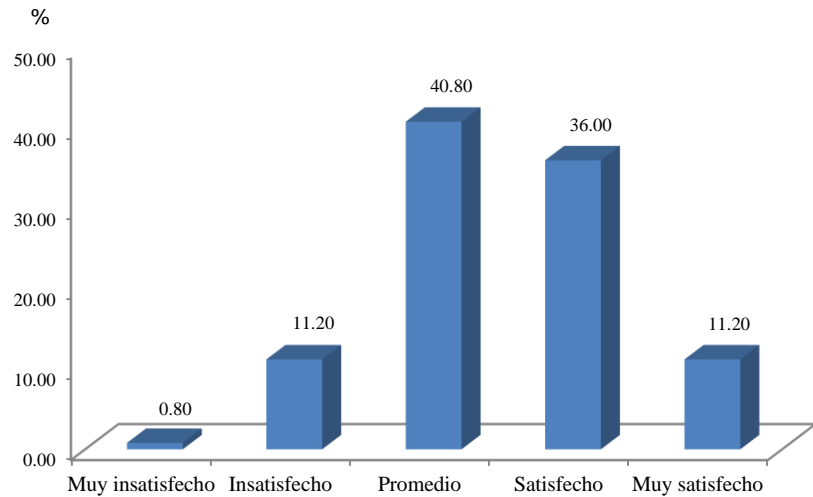


Figura 8. Distribución según indicador condiciones de trabajo, 2017.

Interpretación:

En la figura 8, se visualiza la distribución porcentual del indicador “Condiciones de trabajo”, donde los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, registra un 11.20% en la categoría “Muy satisfecho”, el 36.00% en “Satisfecho”, el 40.80% en “Promedio”, el 11.20% en “Insatisfecho”; y, el 0.80% en la categoría “Muy insatisfecho”.

Tabla 19. Estadísticos descriptivos del indicador condiciones de trabajo.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	33.78	Promedio	5.400

Los resultados de la tabla 19, representan el indicador denominado “Condiciones de trabajo” cuyo valor promedio es de 33.78 con una desviación típica de 5.400; que implica que los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Ite, registran en esta dimensión una categorización “Promedio”.

Tabla 20. Estadísticos descriptivos según enunciados de la dimensión condiciones de trabajo, 2017.

Enunciado	Media	Desviación típica
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4.14	0.913
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	3.98	0.988
En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	3.94	1.010
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo	3.88	1.104
El ambiente donde trabajo es confortable	3.81	1.053
Me disgusta mi horario	3.71	1.113
El horario de trabajo me resulta incomodo	3.59	1.063
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	3.54	1.140
La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	3.19	1.141

Interpretación:

En la Municipalidad Distrital de Ite, los encuestados manifestaron en términos de “Satisfacción” que, el jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo.

5.1.3.3. Indicador 3: Reconocimiento personal y/o social

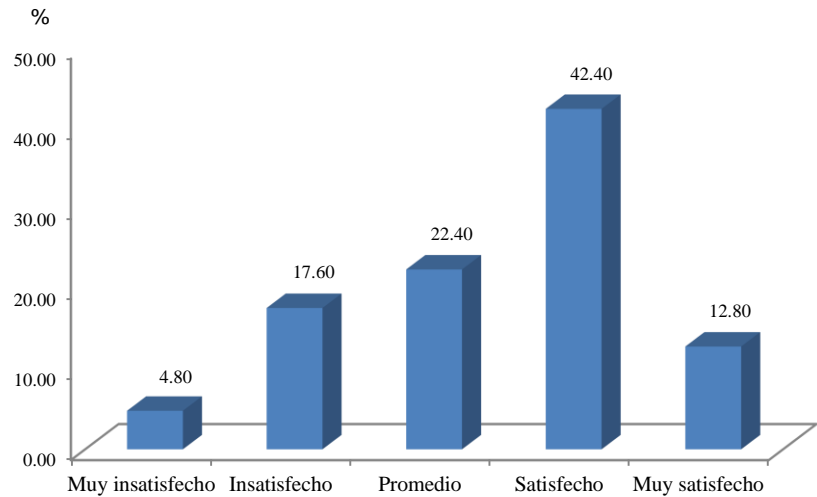


Figura 9. Distribución según dimensión reconocimiento personal y/o social, 2017.

Interpretación:

En la figura 9, se visualiza la distribución porcentual del indicador “Reconocimiento personal y/o social”, donde los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, registra un 12.80% en la categoría “Muy satisfecho”, el 42.40% en “Satisfecho”, el 22.40% en “Promedio”, el 17.60% en “Insatisfecho”; y, el 4.80% en la categoría “Muy insatisfecho”.

Tabla 21. Estadísticos descriptivos del indicador reconocimiento personal y/o social.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	19.26	Promedio	3.634

Los resultados de la tabla 21 representan el indicador denominado “Reconocimiento personal y/o social” cuyo valor promedio es de

19.26 con una desviación típica de 3.634; que implica que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, registran en esta dimensión una categorización “Promedio”.

Tabla 22. Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador reconocimiento personal y/o social, 2017.

Enunciado	Media	Desviación típica
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	4.10	0.831
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4.10	0.884
Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	3.91	1.016
Siento que recibo "Mal trato" de parte de la empresa	3.89	1.094
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	3.26	1.224

En la Municipalidad Distrital de Ite, los encuestados manifestaron en términos de “Satisfacción” que, el compartir el trabajo con otros compañeros no les resulta aburrido, ni consideran las tareas que realizan como algo sin importancia.

5.1.3.4. Indicador 4: Beneficios económicos

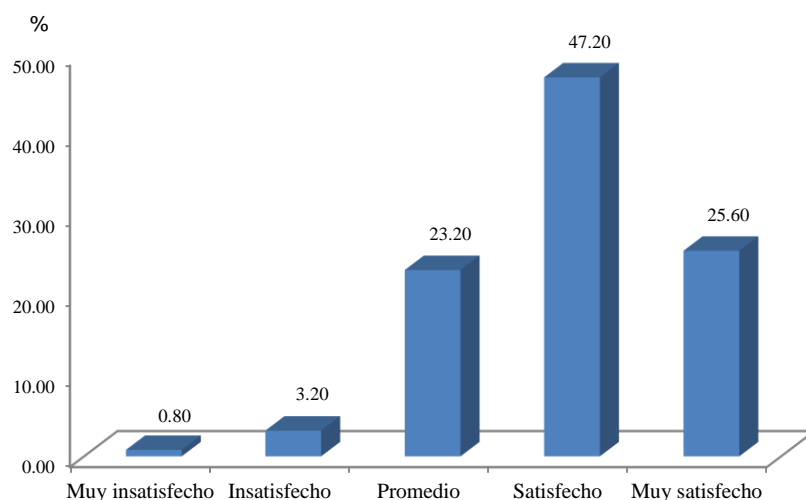


Figura 10. Distribución según indicador beneficios económicos, 2017.

Interpretación:

En la figura 10, se observa la distribución porcentual del indicador “Beneficios económicos”, donde los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, registra un 25.60% en la categoría “Muy satisfecho”, el 47.20% en “Satisfecho”, el 23.20% en “Promedio”, el 3.20% en “Insatisfecho”; y, el 0.80% en la categoría “Muy insatisfecho”.

Tabla 23. Estadísticos descriptivos del indicador beneficios económicos, 2017.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	17.40	Promedio	3.567

Los resultados de la tabla 23 representan el indicador denominado “Beneficios económicos” cuyo valor promedio es de 17.40 con una desviación típica de 3.567; que implica que los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de Ite, registran en esta dimensión una categorización “Promedio”.

Tabla 24. Estadísticos descriptivos según enunciados de la dimensión beneficios económicos, 2017.

Enunciado	Media	Desviación típica
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	4.07	0.943
Me siento mal con lo que gano	3.59	1.212
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	3.42	1.094
El sueldo que tengo es bastante aceptable	3.42	1.033
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	2.90	1.187

En la Municipalidad Distrital de Ite, los encuestados manifestaron en términos de “Insatisfacción” que, el sueldo es muy bajo para la labor que realizó.

5.1.4. Análisis inferencial: Satisfacción de pareja

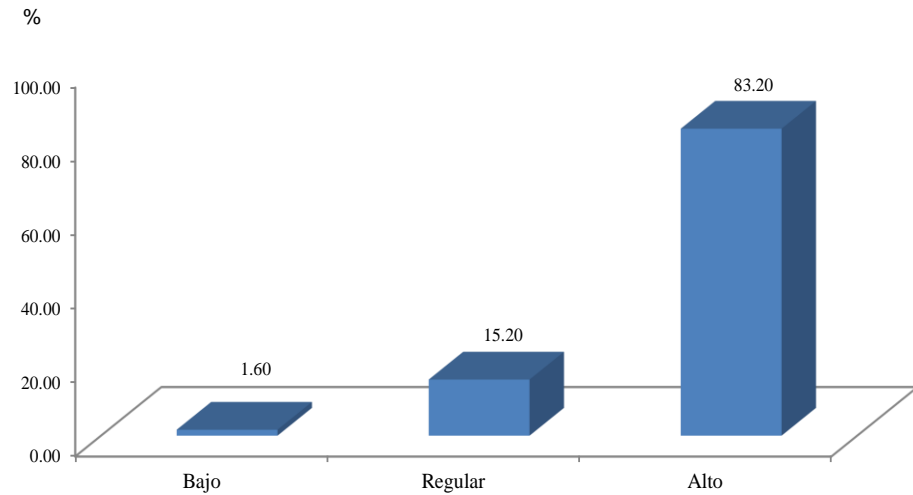


Figura 11. Niveles de satisfacción de pareja en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, 2017.

Interpretación:

En la figura 11, se encontró que el 83.20% de la muestra, se ubica en un nivel de “Alto”, mientras que la satisfacción de nivel “Regular” alcanza un 15.20%, finalmente lo que resulta curioso es que existe un escaso porcentaje (1.60%) de trabajadores que hayan manifestado un nivel de satisfacción “Bajo”. Por lo que podemos deducir primero la existencia de una mayor incidencia de satisfacción de pareja en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite. Y segundo la ausencia de trabajadores que se encuentran totalmente insatisfechos con su relación. Lo que hace indicar la existencia de buenas relaciones conyugales con la pareja.

Tabla 25. Estadísticos descriptivos de los 3 indicadores de la variable Satisfacción de pareja, 2017.

Indicadores	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica	Nivel
Satisfacción con la interacción marital	12	30	27.09	4.4123	Alto
Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge	13	27	24.05	3.4287	Regular
Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	5	15	11.65	2.4338	Regular

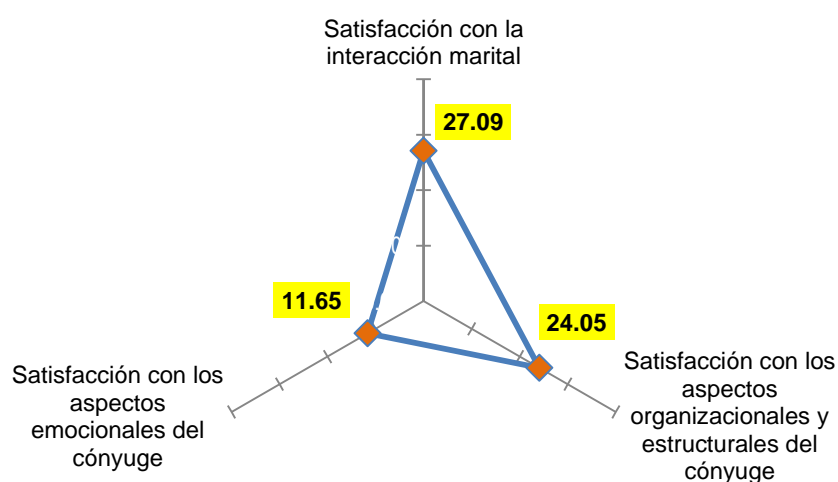


Figura 12. Puntajes medios de los 03 indicadores de la variable Satisfacción de pareja, 2017.

Fuente: Tabla 34.

Interpretación:

De acuerdo a los puntajes promedios descritos en la figura 12, el indicador “Satisfacción con la interacción marital” (27.09) tiene el puntaje más alto que se ubica en la categoría “Alto”, mientras que los indicadores: “Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge” (24.05) y “Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge” se ubican en categoría “Regular”.

Tabla 26. Niveles de satisfacción de pareja de acuerdo a los indicadores de la escala M.S.S. en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite.

Niveles de satisfacción de pareja	Indicadores de satisfacción de pareja de la escala M.S.S.					
	Satisfacción con la interacción conyugal		Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge		Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la relación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	125	100.00	125	100.00	125	100.00
Bajo	6	4.80	6	4.80	2	1.60
Regular	14	11.20	60	48.00	19	15.20
Alto	105	84.00	59	47.20	104	83.20

Interpretación:

De los resultados encontrados en la tabla 26, el indicador de satisfacción con la interacción conyugal se observa que un 11.20% se encuentra en un nivel “Regular” y un 84.00% en un nivel “Alto” de satisfacción. En cuanto al indicador de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge se observa que un 48.00% de la muestra se encuentra en el nivel “Regular”, mientras que un 47.20% se ubica en un nivel “Alto”. Por último, en el indicador satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la relación un 83.20% se encuentra en un nivel “Alto”, y un 15.20% se encuentra en un nivel “Regular”.

Tabla 27. Niveles de satisfacción de pareja de acuerdo al sexo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite.

Niveles de satisfacción de pareja	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	84	100.00	41	100.00	125	100.00
Bajo	2	2.38	0	0.00	2	1.60
Regular	15	17.86	4	9.76	19	15.20
Alto	67	79.76	37	90.24	104	83.20

Interpretación:

En la tabla 27, se aprecia la existencia de más participantes hombres (84) que mujeres (41). De acuerdo a la tabla, la mayoría de los hombres (79.76%) y mujeres (90.24%) se encuentra en el nivel “Alto”. Sin embargo, se percibe en el nivel “Regular” un mayor número de hombres en este nivel (17.86%), a comparación de las mujeres (9.76%). Estos resultados indican que en general, la diferencia en la percepción de hombres y mujeres frente a la satisfacción de pareja.

Tabla 28. *Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, por lugar de residencia, según nivel de satisfacción de pareja, 2017.*

Nivel de satisfacción de pareja	Lugar de residencia				Total	
	Ite		Fuera de Ite		N°	%
	N°	%	N°	%		
Total	72	100.00	53	100.00	125	100.00
Bajo	0	0.00	2	3.77	2	1.60
Regular	9	12.50	10	18.87	19	15.20
Alto	63	87.50	41	77.36	104	83.20

Interpretación:

En la tabla 28, se puede observar la existencia de más encuestados que radican en el distrito de Ite (72) a comparación de aquellos que radican fuera del distrito (53). De acuerdo a la tabla, la mayoría de aquellos trabajadores que radican en el distrito se encuentran en un nivel de “Alto” de satisfacción de pareja (87.50%) tan igual que los que radican fueran del distrito (77.36%). Por otro lado, se evidencia la existencia de un mayor número de trabajadores que viven fuera del distrito con un nivel “Regular”, (18.87%) a comparación de aquellos que radican dentro del distrito (12.50%).

5.1.4.1. Indicador 1: Satisfacción con la interacción conyugal

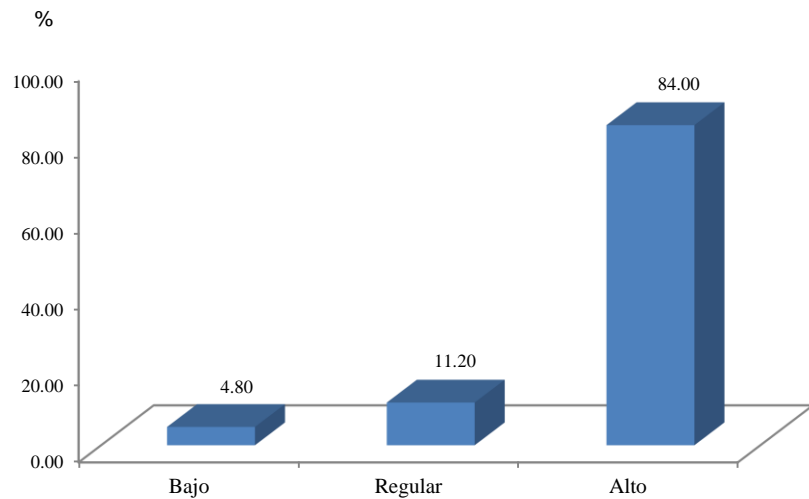


Figura 13. Distribución según dimensión satisfacción con la interacción conyugal, 2017.

Interpretación:

En la figura 13, en relación al indicador “Satisfacción con la interacción conyugal”, los entrevistados de la Municipalidad Distrital de Ite, registra un 84.00% en la categoría “Alto”, el 11.20% en “Regular” y el 4.80% en la categoría “Bajo”.

Tabla 29. Estadísticos descriptivos del indicador satisfacción con la interacción conyugal, 2017.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	27.09	Alto	4.412

Los resultados de la tabla 29 representan el indicador denominado “Satisfacción con la interacción marital” cuyo valor promedio es de 27.09 con una desviación típica de 4.412; que implica que los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite registran en esta dimensión una categorización con denominación “Alto”.

Tabla 30. Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador *satisfacción con la interacción conyugal, 2017.*

Enunciado	Media	Desviación típica
La atención que mi conyugue pone a mi apariencia	2.76	0.545
La comunicación con mi conyugue	2.76	0.545
La forma en cómo me pide que tengamos relaciones sexuales	2.76	0.545
La frecuencia con que mi conyugue me dice algo bonito	2.75	0.549
El tiempo que dedica a mi	2.75	0.534
El grado el cual mi conyugue me abraza	2.72	0.630
El grado en el cual mi conyugue me atiende	2.70	0.622
La conducta con mi conyugue enfrente de otras personas	2.67	0.606
El tiempo que dedica a si mismo(a)	2.65	0.651
El tiempo que mi conyugue dedica a nuestro matrimonio	2.56	0.745

En el caso del indicador “Satisfacción con la interacción conyugal”, se observa en la tabla 30, una diferencia entre los niveles regular y alto. Este resultado muestra que la mayoría de trabajadores de la municipalidad no se sienten totalmente satisfechos con respecto al tiempo que le dedican a su compañero(a) y a los otros miembros de la familia; pues quizás la falta de tiempo origine esta pequeña incomodidad, dado que la interacción en las actividades que la pareja tiene en común tiene la finalidad a fortalecer los lazos conyugales y por ende a la familia.

5.1.4.2. Indicador 2: Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge

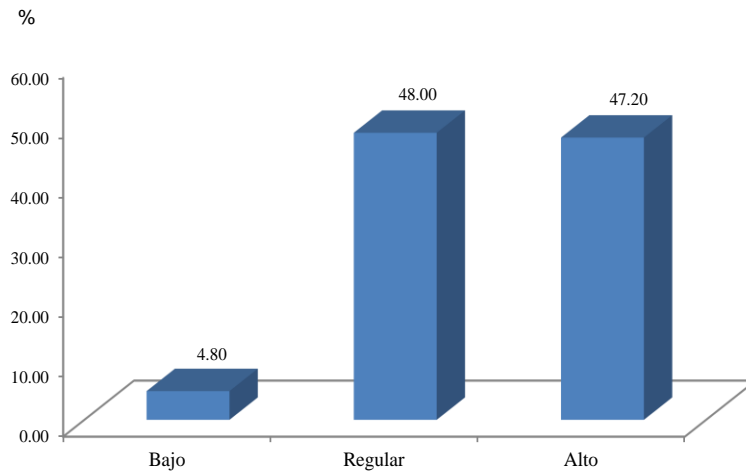


Figura 14. Distribución según indicador satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, 2017.

Interpretación:

En la figura 14, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, registran un 47.20% en la categoría “Alto”, el 48.00% en “Regular” y el 4.80% en la categoría “Bajo”.

Tabla 31. Estadísticos descriptivos del indicador satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, 2017.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	11.65	Regular	2.434

Los resultados de la tabla 31 representan el indicador denominado “Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge” cuyo valor promedio es de 11.65 con una desviación típica de 2.434; que implica que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite registran en esta dimensión una categorización “Regular”.

Tabla 32. Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador *satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, 2017.*

Enunciado	Media	Desviación típica
La forma en cómo se organiza mi conyugue	2.79	0.497
La forma en cómo se comporta cuando esta triste	2.24	0.723
La forma en cómo se comporta cuando está preocupado	2.23	0.753
La forma en cómo se comporta cuando esta de mal humor	2.22	0.691
La forma en cómo se comporta cuando está enojado(a)	2.17	0.657

Los resultados de la tabla 32 representan el indicador denominado “Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge” donde es impredecible la reacción ante la forma en cómo se organiza o cambio de estado de ánimo entre alegrías, enojo, tristeza o ante alguna preocupación.

5.1.4.3. Indicador 3: Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge

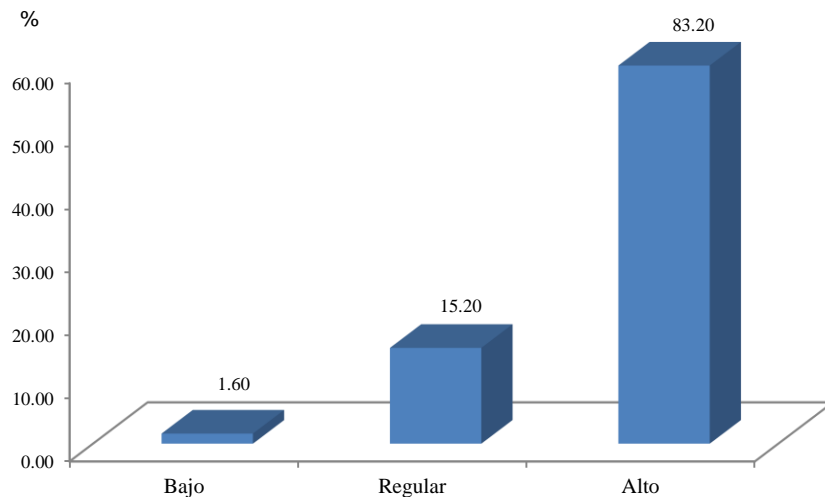


Figura 15. Distribución según indicador satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, 2017.

Interpretación:

En la tabla 15, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, registran un 83.20% en la categoría “Alto”, el 15.20% en “Regular” y el 1.60% en la categoría “Bajo”.

Tabla 33. Estadísticos descriptivos del indicador satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, 2017.

N		Media	Categoría	Desviación típica
Válidos	Perdidos			
125	0	24.05	Regular	3.429

Los resultados de la tabla 33 representan el indicador denominado “Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge” cuyo valor promedio es de 24.05 con una desviación típica de 3.429; que implica que los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Ite registran en este indicador una categorización “Regular”.

Tabla 34. Estadísticos descriptivos según enunciados del indicador satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, 2017.

Enunciado	Media	Desviación típica
Las reglas que mi cónyuge hace que se sigan en casa	2.78	0.456
El interés que mi conyugue pone a lo que yo hago	2.78	0.490
La forma en la que mi conyugue trata de solucionar los problemas	2.71	0.551
El tiempo que pasamos juntos	2.69	0.601
Las prioridades que tiene en la vida mi conyugue	2.67	0.593
El interés de mi conyugue tiene a su salud	2.64	0.601
La forma en como pasa su tiempo libre	2.62	0.656
La puntualidad de mi conyugue	2.62	0.645
La reacción de mi conyugue cuando no quiero tener relaciones sexuales	2.54	0.666

Finalmente, en la tabla 34 el indicador “Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la relación”, se observa en los resultados la existencia de una diferencia significativa entre los niveles de regular y alto, donde el mayor porcentaje se ubica en el nivel Alto. Este resultado podría dar indicios de la existencia de una de cierta satisfacción hacia las reacciones emocionales de la pareja. Puesto que las manifestaciones de amor, las atenciones recibidas por la pareja, la cercanía física, los regalos y presentes, acciones que demuestren al cónyuge el cariño y afecto que su pareja le manifiesta. Esto da indicio que existe una buena organización en el establecimiento y cumplimiento de las reglas que la pareja establece dentro del hogar, donde el reparto de tareas y el grado de equidad en

el ejercicio de poder se mantienen por parte de ambos. En este sentido la mayoría de la muestra siente interés y afecto por parte de su pareja.

5.1.5. Análisis Satisfacción laboral y Satisfacción de pareja

Tabla 35. Tabla cruzada entre la satisfacción laboral y satisfacción de pareja en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite, 2017.

		NIVELES DE SATISFACCION LABORAL					Total	
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho		
NIVEL DE SATISFACCION DE	Bajo	n	2	0	0	0	0	2
		%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	Regular	n	2	3	6	8	0	19
		%	1,6%	2,4%	4,8%	6,4%	0,0%	15,2%
	Alto	n	0	4	35	46	19	104
		%	0,0%	3,2%	28%	36,8%	15,2%	83,2%
Total	n	4	7	41	54	19	125	
	%	3,2%	5,6%	32,8%	43,2%	15,2%	100%	

En la tabla 35 se observa que 1,6% de los encuestado poseen un nivel bajo de satisfacción de pareja y se encuentran en un nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral. También se observa trabajadores con un nivel muy insatisfecho (1,6%), insatisfecho (2,4%), promedio (4,8%) y satisfecho (6,4%) dentro de la escala de satisfacción laboral, se encuentran en el nivel regular de satisfacción de pareja. Además, los trabajadores con un nivel de insatisfecho (3,2%), promedio (28%), satisfecho (36,8) y muy satisfecho (15,2%) en los niveles de satisfacción laboral se encuentran en un nivel alto de satisfacción de pareja.

Tabla 36. *Tabla cruzada entre la satisfacción laboral y satisfacción con la interacción marital de pareja en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite, 2017.*

		NIVELES DE SATISFACCION LABORAL					
		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
NIVEL DE SATISFACCION	Bajo	n	4	1	1	0	6
		%	3,2%	0,8%	0,8%	0,0%	4,8%
	Regular	n	0	1	5	8	14
		%	0,0%	0,8%	4,0%	6,4%	11,2%
	Alto	n	0	5	35	46	105
		%	0,0%	4%	28%	36,8%	84%
Total		n	4	7	41	54	125
		%	3,2%	5,6%	32,8%	43,2%	100%

En la tabla 36 se observa que el 3,2% de los encuestado poseen un nivel bajo en la satisfacción con la interacción marital, se encuentran en un nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral. También se observa trabajadores con un nivel insatisfecho (0,8%), promedio (4%) y satisfecho (6,4%) dentro de la escala de satisfacción laboral, se encuentran en el nivel regular de satisfacción con la interacción marital. Además, los trabajadores con un nivel de insatisfecho (4%), promedio (28%), satisfecho (36,8) y muy satisfecho (15,2%) en los niveles de satisfacción laboral se encuentran en un nivel alto de satisfacción con la interacción marital.

Tabla 37. *Tabla cruzada entre la satisfacción laboral y satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite, 2017.*

		NIVELES DE SATISFACCION LABORAL						
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
NIVEL DE SATISFACCION	Bajo	n	1	1	3	1	0	6
		%	0,8%	0,8%	2,4%	0,8%	0,0%	4,8%
	Regular	n	3	3	21	26	7	60
		%	2,4%	2,4%	16,8%	20,8%	5,6%	48%
	Alto	n	0	3	17	27	12	59
		%	0,0%	2,4%	13,6%	21,6%	9,6%	47,2%
Total		n	4	7	41	54	19	125
		%	3,2%	5,6%	32,8%	43,2%	15,2%	100%

En la tabla 37 se observa que el 3,2% de los encuestado poseen un nivel bajo de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, se encuentran en un nivel muy insatisfecho de satisfacción laboral. También se observa trabajadores con un nivel insatisfecho (0,8%), promedio (4%) y satisfecho (6,4%) dentro de la escala de satisfacción laboral, se encuentran en el nivel regular de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge. Además, los trabajadores con un nivel de insatisfecho (4%), promedio (28%), satisfecho (36,8%) y muy satisfecho (15,2%) en los niveles de satisfacción laboral se encuentran en un nivel alto de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.

Tabla 38. *Tabla cruzada entre la satisfacción laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ite, 2017.*

		NIVELES DE SATISFACCION LABORAL						
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
NIVEL DE SATISFACCION ASPECTOS	Bajo	n	1	0	0	1	0	2
		%	0,8%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	1,6%
	Regular	n	2	3	8	5	1	19
		%	1,6%	2,4%	6,4%	4,0%	0,8%	15,2%
	Alto	n	1	4	33	48	18	104
		%	0,8%	3,2%	26,4%	38,4%	14,4%	83,2%
Total	n	4	7	41	54	19	125	
	%	3,2%	5,6%	32,8%	43,2%	15,2%	100%	

En la tabla 38 se observa que los encuestado muy insatisfechos (0,8) y satisfecho (0,8) en los niveles de satisfacción laboral, poseen un nivel bajo de satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge. También se observa trabajadores con un nivel muy insatisfecho (1,6%), insatisfecho (2,4%), promedio (6,4%), satisfecho (4%) y muy satisfecho (0,8%) dentro de la escala de satisfacción laboral, se encuentran en el nivel regular de satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge. Además, los trabajadores con un nivel de muy insatisfecho (0,8%), insatisfecho (3,2%), promedio (26,4%), satisfecho (38,4%) y muy satisfecho (14,4%) en los niveles de satisfacción laboral se encuentran en un nivel alto de satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

5.2. Contraste de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas

A fin de comprobar la hipótesis planteada, se aplicó un cuestionario sobre la satisfacción laboral (27 enunciados) y satisfacción de pareja (24 enunciados); cuyos resultados son mostrados en las tablas del 1 al 47; los resultados estadísticos nos permiten hacer el contraste de hipótesis, empleando para ello el Software SPSS Ver.22; el cual es detallado a continuación:

5.2.1. Hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

H_1 : Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

b) Nivel de significancia:

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza H_0 .

c) Elección de la prueba estadística: Correlación de Spearman.

Tabla 39. Correlación entre las variables satisfacción laboral y satisfacción de pareja.

Variables	Estadísticos	Satisfacción laboral	Satisfacción de pareja
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	1.000	0.293 a/
	Sig. (bilateral)	---	0.001
	n	125	125
Satisfacción de pareja	Coefficiente de correlación de Spearman	0.293 a/	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	---
	n	125	125

a/ La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

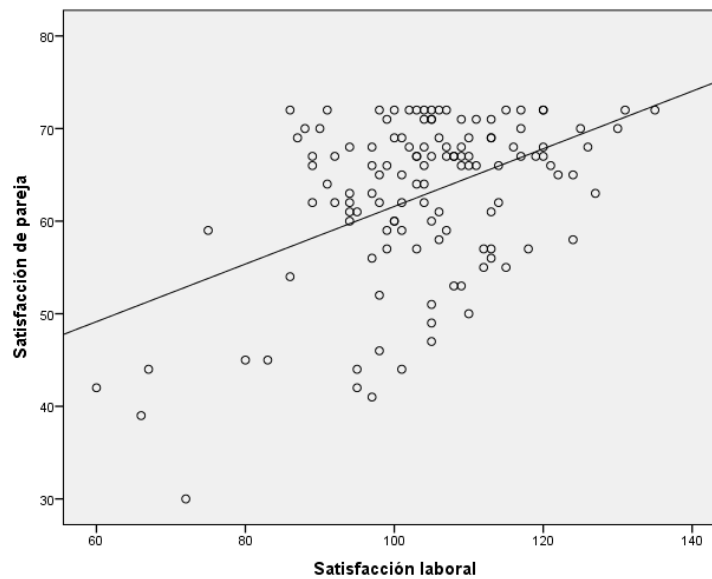


Figura 16. Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción de pareja y satisfacción laboral.

Fuente: Tabla 51.

d) Regla de la decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

e) Conclusión:

Los resultados de la tabla 39 y figura 16, dan como resultado que el valor - p (0.001) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que,

existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, en el departamento de Tacna, correspondiente al año 2017.

5.2.2. Primera hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

H₁: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

b) Nivel de significancia: 0.05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza

H₀.

c) Elección de prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 40. *Correlación entre las variable satisfacción laboral y el indicador Interacción marital.*

Variables	Estadísticos	Satisfacción laboral	Interacción marital
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	1.000	.289
	Sig. (bilateral)	---	0.001
	n	125	125
Interacción marital	Coefficiente de correlación de Spearman	.289	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	---
	n	125	125

a/ La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

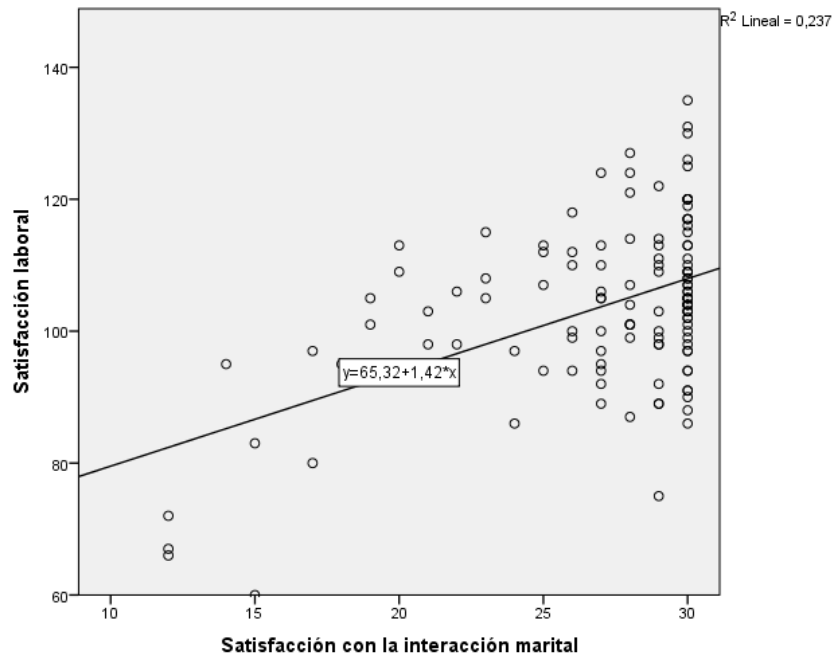


Figura 17. Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción laboral y satisfacción con la interacción marital.

Fuente: Tabla 52.

En la figura 17, se puede observar una correlación significativa positiva baja entre los niveles de satisfacción laboral y la satisfacción con la interacción marital en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite. Por lo tanto se podría afirmar que a mayor satisfacción laboral existe un mayor incremento en la satisfacción con la interacción marital. Además si se podría afirmar al 95% que existe una relación significativa entre ambas.

d) Regla de decisión

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

e) Conclusión

Los resultados de la tabla 40 y figura 17, dan como resultado que el valor $-p$ (0.001) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza H_0 ,

y se concluye con un nivel de confianza del 95% que, existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, en el departamento de Tacna, correspondiente al año 2017.

5.2.3. Segunda hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

H₁: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

b) Nivel de significancia: 0.05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza H₀.

c) Elección de prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 41. *Correlación entre la variable satisfacción laboral y el indicador aspectos emocionales del cónyuge.*

Variables	Estadísticos	Satisfacción laboral	Aspectos emocionales del cónyuge
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	1.000	.218
	Sig. (bilateral)	---	0.015
	n	125	125
Aspectos emocionales del cónyuge	Coefficiente de correlación de Spearman	.218	1.000
	Sig. (bilateral)	0.015	---
	n	125	125

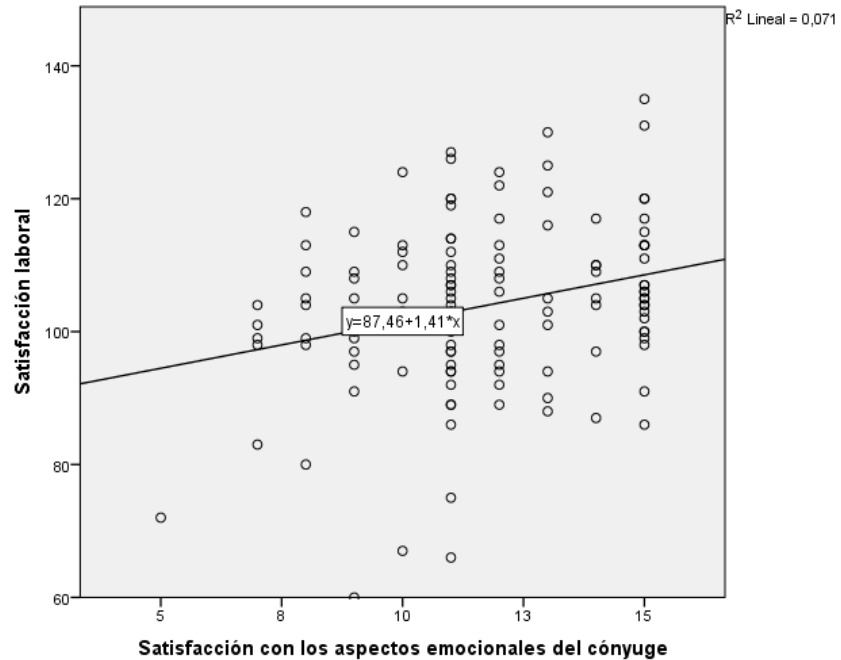


Figura 18. Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción laboral y aspectos emocionales del cónyuge.
Fuente: Tabla 53.

En la figura 18, se puede observar una correlación significativa positiva baja entre los niveles de satisfacción laboral y la satisfacción de pareja en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite. Por lo tanto no se podría afirmar que a mayor satisfacción laboral mayor satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, pero si se podría afirmar al 95% que existe una relación significativa entre ambas.

d) Regla decisión

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

e) Conclusión:

Los resultados de la tabla 41 y gráfico 18, dan como resultado que el valor – p (0.015) es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces

se rechaza la H_0 , y se concluye que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

5.2.4. Tercera hipótesis específica

a) Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

H₁: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

b) Nivel de significancia: 0.05

Para todo valor de la probabilidad igual o menor que 0.05, se rechaza H₀.

c) Elección de prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 42: *Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.*

Variables	Estadísticos	Satisfacción laboral	Aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación de Spearman	1.000	.245
	Sig. (bilateral)	---	0.006
	n	125	125
Aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge	Coefficiente de correlación de Spearman	.245	1.000
	Sig. (bilateral)	0.006	---
	n	125	125

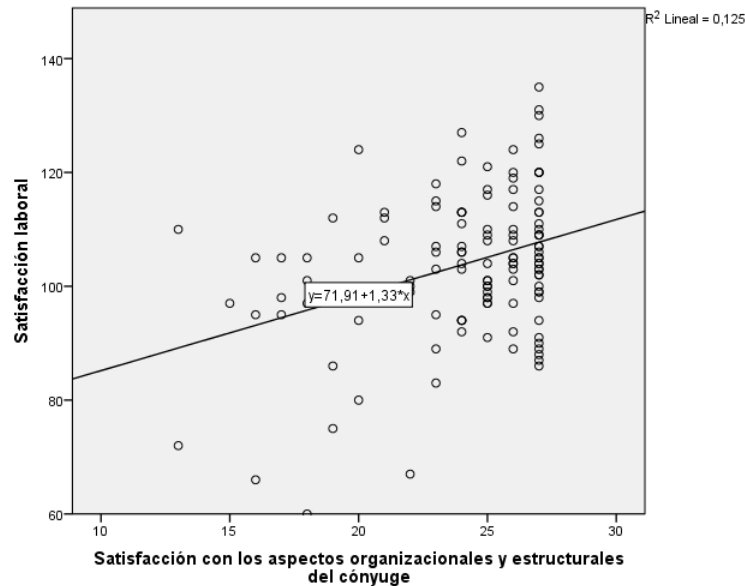


Figura 19. Diagrama de dispersión de correlación entre las variables satisfacción laboral y aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

Fuente: Tabla 54.

En la figura 19, se puede observar una correlación significativa positiva baja entre los niveles de satisfacción laboral y la satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite. Por lo tanto se podría afirmar que a mayor satisfacción laboral existe una mayor posibilidad en el incremento de satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge. Pero si se podría afirmar al 95% que existe una relación significativa entre ambas.

d) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0.05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0.05

e) **Conclusión:**

Los resultados de la tabla 42 y figura 19, dan como resultado que el valor $-p$ (0.006) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.

DISCUSIÓN

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite.

A partir de los resultados obtenidos, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite, en el departamento de Tacna, correspondiente al año 2017. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Vargas y Zevallos (2013) en trabajadores de la ZOFRA Tacna quienes señalan que existen una correlación significativa y alta entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral. Ello es acorde con lo que en este estudio se halla. Por otro lado, se encuentra discrepancia con lo hallado por Noé, Vargas y Lucerito (2016) quienes afirman que a mayor satisfacción marital existe una menor satisfacción laboral o inversa; puesto que en el presente estudio no se encuentran estos resultados.

En lo que respecta a la relación entre la satisfacción laboral y el indicador satisfacción con la interacción marital, se observa que existe una relación significativa. Esto concuerda con Papalia y Wendoks (2001) quienes afirmaban que el trabajo influye en la vida diaria, no solo en el ambiente laboral, sino también en el hogar. Es así que un trabajador satisfecho con su trabajo tiene un efecto positivo en su conducta y comunicación que muestra a su pareja dentro de la relación, haciendo que la relación de pareja se fortalezca.

En cuanto a la relación entre la satisfacción laboral y el indicador satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, los resultados muestran que existe una relación significativa entre ambos. Esto guarda relación con Chapman (2004) quien señala dentro

de este indicador las manifestaciones de amor, comprensión, acciones en favor de la pareja, calidad de tiempo con la pareja, son alicientes para el fortalecimiento de la pareja. Todo esto es acorde con lo que en este estudio se ha hallado.

En cuanto a la relación entre la satisfacción laboral y el indicador satisfacción con los organizacionales y estructurales del cónyuge, se observa que existe una relación significativa entre ambos. Esto guarda relación con Sánchez (2011) quien señala que los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés, y el trabajador estresado en el trabajo también estará estresado en el hogar. Sin embargo en este estudio se obtuvo que a una mayor satisfacción laboral, el trabajador tendrá tiempo y calidad de pareja puesto que sabrá distribuir las necesidades de su trabajo y acoplarlas en su relación de pareja.

En lo que respecta al nivel de satisfacción laboral y el sexo de los encuestados, se observa que la mayoría de hombres se encuentra en un nivel satisfecho, mientras que en el caso de las mujeres se encuentran en un mayor porcentaje en el nivel promedio. Este resultado guarda relación con lo hallado por Chiang Vega y San Martín Neira (2015) en trabajadores municipales, donde señalan que las mujeres son más exigentes, minuciosas y detallistas al momento de evaluar su satisfacción laboral por lo que su nivel de satisfacción fue menor, a diferencia del género masculino que presentó una satisfacción mucho mayor.

En lo que respecta al nivel de satisfacción de pareja y el sexo de los encuestados, se observa un mayor porcentaje de mujeres en el nivel alto a comparación de los hombres, y un mayor porcentaje de hombres en el nivel regular a comparación de las mujeres. Este resultado no concuerda con lo hallado por Pinna (2014) puesto que es su investigación, los hombres se encuentran más satisfecho maritalmente que las mujeres.

Finalmente, según los resultados del estudio, mayoría de aquellos trabajadores que radican en el distrito de Ite se encuentran en un nivel de satisfecho y el mayor número de trabajadores que radican fuera del distrito de Ite, se encuentra dentro del nivel promedio. Estos resultados muestran que existe una diferencia en el nivel de satisfacción laboral, entre aquellos trabajadores que radican dentro del distrito de Ite, de aquellos que radican fuera. Esto concuerda con lo hallado en la investigación de Rodríguez, Vázquez y otros (2013) en docentes universitarios, quienes señalan que los docentes ciudadanos son los más satisfechos laboralmente.

CONCLUSIONES

De los resultados mostrados en el análisis y presentación de resultados, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

Existe un nivel significativo con un nivel de correlación baja de relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, durante el año 2017.

Los trabajadores satisfechos en su trabajo muestran un mayor nivel de satisfacción en los indicadores de satisfacción marital, aspectos emocionales del cónyuge y en la satisfacción de los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

Al analizar los indicadores de satisfacción de trabajo, se observa que, en el indicador significación de la tarea y condiciones físicas de trabajo, los trabajadores se encuentran en un nivel promedio. Se puede afirmar que los aspectos intrínsecos como el empeño, proactividad, la motivación, se perciben en un nivel aceptable, pero no recomendado. Por otra parte, en el indicador de reconocimiento personal, se observa un elevado porcentaje en el nivel de insatisfacción a comparación de los otros tres indicadores restantes, esto, aunque no es muy alarmante, está originando que no se está reconociendo de manera equitativa el trabajo o esfuerzo por los logros alcanzados de los empleados, por parte del ente superior.

En las dimensiones de la satisfacción de pareja, se observa un nivel alto de satisfacción en los indicadores interacción conyugal y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge. Mientras que, en el indicador aspectos emocionales del cónyuge se observa que un mayor porcentaje en el nivel regular. Esto quiere decir, que el trabajador no se siente satisfecho con las demostraciones de afecto y comprensión o ausencia de ellas, que su pareja tiene hacia él o ella.

RECOMENDACIONES

De las conclusiones, se pueden sugerir las siguientes recomendaciones:

Ante la existencia de un nivel significativo de relación entre satisfacción laboral y satisfacción de pareja, se recomienda que en las futuras investigaciones se utilicen una población que laboran en el sector privado, puesto que esto servirá para corroborar los estudios e incluso hacer una comparación entre las investigaciones realizadas en el sector público y privado.

Se propone al área de bienestar social, el implementar un programa de integración familiar, donde los trabajadores puedan compartir tiempo de calidad con sus familias y poder degustar un momento agradable; además de aprovechar esta ocasión para poder fortalecer los lazos de camaradería entre los compañeros de trabajo y sus jefes. Puesto que esto no solo fortalecerá los lazos familiares, sino también creará un ambiente de confianza y sentido de pertenencia hacia la organización.

Se recomienda implementar políticas o buenas prácticas para motivar el empeño y la proactividad en beneficio de la organización. Puesto que la creación de programas donde los trabajadores puedan aprender a desarrollar sus habilidades blandas. De esta manera, el empleado desarrollará un sentido de pertenencia y motivación a seguir mejorando. Por otro lado, se recomienda al área de bienestar, implementar un programa donde se pueda organizar y reconocer los logros de los trabajadores que han alcanzado su meta.

Se recomienda al área de recursos humanos y bienestar social, la creación de un programa enfocado al fortalecimiento de la pareja. Donde el propósito de la misma es, establecer una interacción en la pareja donde se puedan fortalecer los lazos, y donde

puedan aprender y reforzar una comunicación adecuada, para la resolución de problemas.

De esta manera se fomenta la interacción en la pareja y el tiempo de calidad.

REFERENCIAS

- Aguirre, C., & Andrade, M. (2005). Análisis descriptivo sobre la realidad de los trabajadores de la construcción: desafío social para la empresa. *Revista de la construcción*, 4(2), 65-75. Obtenido de <http://repositoriodigital.minvu.cl/Record/9260>
- Alave, F. (2011). *El estilo de liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Tacna S.A. en el 2009*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/779>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Alva, J., & Domínguez, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *In Crescendo*, 6(1), 90-102. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>
- Alvarado, M., & Cisneros, M. (1987). *Insatisfacción y desarmonía marital en función de propósito en la vida y comunicación de parejas*. México: Universidad de las Américas. Obtenido de <https://issuu.com/psicologiaunfv/docs/revista1/51>
- Anderson, J., Van Ryzin, M., & Doherty, W. (2010). Developmental trajectories of marital happiness in continuously married individuals: A group-based modeling approach. *Journal of Family Psychology*, 24(5), 587-596. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/record/2010-21484-009>
- Armenta, C., Sánchez, R., & Díaz, R. (Agosto de 2014). Efectos de la cultura sobre las estrategias de mantenimiento y satisfacción marital. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1572-1584. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358933347009>
- Arriaga, X. (Mayo de 2001). The ups and downs of dating: fluctuations in satisfaction in Newly formed romantic relationships. *Journal of personality and social psychology*, 80(5), 754-765. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.754>
- Baron, R. (1997). *Fundamentos de psicología*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.

- Barriera, M., Soler, M., Jarrosay, C., & Montoya, M. (Mayo de 1999). Caracterización de las relaciones de pareja en estudiantes de noveno grado de la secundaria básica "Francisco Maceo Osorio". *Revista Cubana de Enfermería*, 15(2), 129-132. Obtenido de <http://docplayer.es/54351705-Editorial-trabajos-originales.html>
- Bermúdez, M. (14 de febrero de 2008). *Hay mas divorcios que matrimonios en Lima y Callao*. Obtenido de Artículos derecho de familia. PUCP: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/mbermudez/2008/02/14/hay-mas-divorcios-que-matrimonios-en-lima-y-callao/>
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (2002). *Tratado de la psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis, S.A.
- Buss, D. (2004). *La evolución del deseo* (segunda ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Caruajulca, A. (26 de abril de 2016). *Cada año mas de 13 mil parejas deciden optar por el divorcio*. Obtenido de Diario Correo: <http://diariocorreo.pe/ciudad/cada-ano-mas-de-13-mil-parejas-deciden-optar-por-el-divorcio-668664/>
- Ccama, D. (2005). *Psicología de pareja. Del enamoramiento al matrimonio* (Primera ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Centeno, G. (1988). *Armonía marital en relación a familia de origen, afección marital y locus de control*. México: Universidad de las Américas.
- Chapman, G. (2004). *Covenant marriage: El matrimonio: pacto y compromiso*. Tennessee: B&H Publishing Group.
- Chávez, E. (2015). *Factores biosocioculturales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2014*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/510>
- Chiang, M., & San Martín, N. (Diciembre de 2015). Análisis de la satisfacción laboral y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165. Obtenido de <file:///C:/Users/COMPAQ/Downloads/portada54.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional; la dinamica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill.
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional*. Ciudad de México: Universidad Veracruzana.
- Cowan, C., Cowan, P., Heming, G., & Miller, N. (1991). Becoming a family: marriage, parenting and child development. *Family transitions*, 1, 79-109.

- Díaz Hernández, J. (2006). *Validación de la Escala de Satisfacción Marital de Pick De Weiss y Andrade y Palos*. trujillo-Perú.
- Díaz, R., & Rivera, S. (2002). *La psicología del amor: Una visión integral de la relación de pareja*. Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa.
- Eguiluz, L. (2007). *Entendiendo a la pareja: marcos teóricos para el trabajo terapéutico*. México: Pax México.
- Eguiluz, L. (2007). Familia según el modelo sistémico. En *Dinámica de la familia: un enfoque psicológico sistémico* (págs. 1-17). México: Pax México.
- Eguiluz, L., Calvo, R., & De La Orta, D. (2011). Relación entre la percepción de la satisfacción marital, sexual y la comunicación en parejas. *Revista de Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 1(1), 15-28.
- Elsner, P., Montero, M., Reyes, C., & Zegers, B. (2000). *La familia: una aventura*. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Farfán, D. (2014). *Rasgos de personalidad y su relación con la satisfacción marital en trabajadores de la universidad peruana unión, 2013*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Fincham, F., & Bradbury, T. (1987). Cognitive processes and conflict in close relationships: an attribution-efficacy model. *Journal of personality and social psychology*, 53(1), 1106-1118.
- Flores, D. (2012). *Riesgos psicosociales de la enfermera relacionado con el nivel de satisfacción laboral del centro quirúrgico del hospital II EsSalud Moquegua, 2011*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en la ciudad de Quetzaltenango*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- García, F., Fuentes, R., & Sánchez, A. (2016). Amor, satisfacción en la pareja y resolución de conflictos en adultos jóvenes. *Ajayu*, 14(2).
- Garzón, M. (2005). Satisfacción en el trabajo. En *El desarrollo organizacional y el cambio planeado* (pág. 77). Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Gauna Chino, M. (2012). *Nivel de desempeño y su influencia en la satisfacción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2010*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Gibson, J. (2003). *Las organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos* (Décima ed.). México: McGraw-Hill.

- Gibson, J., Ivanevich, J., & Donnelly, J. (2003). Las organizaciones, comportamiento, estructuras, procesos. México: McGraw Hill Interamericana.
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *POLIS revista latinoamericana*. Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/10784>
- González, M., Alfaro, I., & Armenta, C. (2013). Perdón y satisfacción marital: Una mirada desde lo sistémico. *Salud & Sociedad*, 4(3).
- Gottman, J., & Levenson, R. (1999). Rebound from marital conflict and divorce prediction. *Family Process*(38), 287-292.
- Guzmán, M., & Contreras, P. (2012). Estilos de apego en relaciones de pareja y su asociación con la satisfacción marital. *Psyke*, 21(1), 69-82.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. New York: Libra Publishers.
- Hendrick, S., Hendrick, C., & Adler, N. (1988). Romantic relationship: love, satisfaction and staying together. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 980-988.
- Hernández Martínez, N. M., Alberti Manzanares, M. d., Núñez Espinoza, J. F., & Samaniego Villareal, M. D. (2011). Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales de Texcoco, estado de México. *Revista internacional de ciencias sociales y humanidades*. Vol XXI. N°1, pp.39-64.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collao, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). Metodología de la investigación 6ta Edición. México DF: México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A.
- Hochwarter, W. (2012). *En la enfermedad y en la salud: El estudio documenta la importancia de los cónyuges de apoyo para hacer frente al estrés laboral*. Obtenido de Universidad Estatal de Florida: <https://www.fsu.edu/news/2012/02/17/supportive.spouses/>
- INEI. (2015). Perú: Nacimientos, Defunciones, Matrimonios y Divorcios. Año 2011 hasta el 2014. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*.
- Iturri, M. (2016). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Jiménez, A., González, C., & Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, XII(1), 77-83.
- Kimble, C., Hirt, E., Díaz, R., Hosch, H., Lucker, W., & Zárate, M. (2002). Psicología social de las Américas. En *Social Psychology of the Americas* (Primera ed., págs. 313-325). Massachusetts: Pearson Educación de México S.A.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administracion Una perspectiva global* (Once ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Lavner, J., & Bradbury, T. (2010). Patterns of change in marital satisfaction over the newlywed years. *Journal of Marriage and the Family*, 72(1), 1171-1187.
- Leguizaman, D. (1997). *Intimidación, celos y satisfacción marital*. México: Universidad de las Américas Puebla.
- Llaguento, L., & Becerra, S. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de Cajamarca, en el año 2014. *Universidad Privada del Norte*.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* California: American psychological association convention.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional. Ed. n°11*. México D.F.
- Mendoza, L., Soler, E., Sainz, L., Gil, I., Mendoza, H., & Pérez, C. (2006). Análisis de la dinámica y funcionalidad familiar en atención primaria. *Archivos en Medicina Familiar*, 8(1), 27-32.
- MINJUS. (2015). *Codigo civil del Perú*. Lima: Litho & Arte S.A.C.
- Miyasato, S. (2016). *Afrontamiento y satisfacción de pareja en un grupo de estudiantes universitarios de Lima*. Lima: PUCP.
- Mora, M., Gómez, M., & Rivera, M. (2013). La satisfacción marital y los recursos psicológicos en las parejas con y sin hijos pequeños en pro del bienestar familiar. *Uaricha*, 10(22), 79-96.
- Moreno, A., Rodríguez, B., Carrasco, M., & Sánchez, J. (2009). Género, Relación de pareja y sintomatología depresiva de la mujer: implicaciones clínicas desde una perspectiva de. *Apuntes de Psicología*, 27(2), 489-506.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Nina, E. (1991). *Autodivulgación y satisfacción marital en matrimonios de México y Puerto Rico*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.

- Noé, H., Vargas, A., & Iturri, M. (2016). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote, 2016*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Ottu, I., & Akpan, U. (2011). Predicting marital satisfaction from the attachment styles and gender of a culturally and religiously homogenous population. *Gender & Behaviour*, 9(1), 3656-3679.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría e investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y comercializadora Cartolan E.I.R.L.
- Papalia, D., & Wendoks, S. (2001). *Serie de Psicología del desarrollo humano: Adultez temprana, intermedia y tardía*. Colombia: McGraw Hill.
- Pérez Mamani, L. (2015). La influencia de los estilos de apego en relaciones de pareja y la satisfacción marital. *Revista de investigación scientia*. Vol 4. N°1, Bolivia.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pick, S., & Andrade, P. (1988). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Psiquiatría*, 4, 9-20.
- Pinna, V. (2014). *Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa*. Buenos Aires: Universidad Argentina de la Empresa. Obtenido de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2398/Pinna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Polaino, A., & Martínez, P. (2003). *Evaluación psicológica y psicopatológica de la familia*. Madrid: RIALP.
- Quiroz, R. (2014). *Relación de satisfacción marital con inteligencia emocional en cónyuges adventistas del Séptimo Día del Distrito Misionero de Lurín, 2014*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- RAE. (2007). *Diccionario Manual de la Lengua Española*. Mallorca: Larousse Editorial.
- RAE. (2014). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario Vol 23. Edición 2014: <http://www.rae.es/>

- Roach, A., Frazier, L., & Bowden, S. (1981). The Marital Satisfaction Scale: Development of a Measure for Intervention Research. *Journal of Marriage and Family*, 43(3), 537-546.
- Rodríguez, R., Vázquez, M., Flores, I., Flores, R., Ramírez, Z., Martínez, F., . . . Garnica, M. (2013). *Factores explicativos del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los institutos de ciencias básicas e ingeniería y ciencias de la salud de la universidad autónoma del estado de Hidalgo, una evidencia empírica*. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/1273/1272>
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión*. Huamachuco: Universidad Nacional de Trujillo.
- Salvadores, P., Sánchez, F., & Jiménez, R. (2002). *Manual de administración de los servicios de enfermería*. Barcelona: Ariel Ciencias médicas.
- Sánchez Artiaga, M. E. (2013). *Tesis de Licenciatura: Inteligencia emocional percibida y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la MicroRed Cono Norte Tacna, 2012*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Sanchez Florencia, C. (2011). *tesis: Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Sanchez, C. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Saravia, D. (2016). *Nivel de ansiedad asociado a la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Ciudad Nueva Tacna 2015*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Saravia, M. (14 de Febrero, de 2008). Hay mas divorcios que matrimonios en Lima y Callao. (M. Bermúdez Tapia, Entrevistador)
- Saravia, M. (2015). peruanos ya no se casan para siempre. (M. P. Sausa, Entrevistador)
- Sarquis, C., Zegers, B., & Pimstein, E. (2003). *Secretos y complicidades en el matrimonio*. Santiago: Grijalbo.
- Schopenhauer, A. (1999). *El amor, las mujeres y la muerte* (Segunda ed.). Ciudad de México: Coyoacán.

- Solares, S., Benavides, J., Peña, B., Rangel, D., & Ortiz, A. (2011). Relación entre el tipo de apoyo y el estilo de amor en parejas. *Enseñanza e Investigación en psicología*, 16(1), 41-56.
- Sternberg, R. (2004). Atriangular theory of love. *Psychology Press*, New York.
- Urdiales, J. (2016). *Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas, Piura 2014*. Piura: Universidad Alas Peruanas.
- Valdez, J., Díaz, R., & Pérez, R. (2005). *Los hombres y las mujeres en México: dos mundos distantes y complementarios*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.
- Vargas, C., & Zevallos, L. (2013). *Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna*. Arequipa: Universidad católica de Santa María.
- Vera Herrero, J. (2011). *Patrones de comunicación en parejas y su relación con la satisfacción marital en profesores de una universidad privada de Asunción*. Chile: Eureka vol.8 no.2 Assuncion.
- Vera, J., Félix, J., & Rodríguez, A. (2001). Satisfacción marital, edad, número de hijos y años en pareja. *Revista de la facultad de psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, V(1), 233-250.
- Weiss, H., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in organizational behavior*(18), 1-74.
- Yamamoto, J. (2012). *El índice chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: PUCP.
- Yapo, M. (2011). *Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en el centro de salud Ciudad Nueva en el año 2007*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

APÉNDICE

Apéndice A
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presenta los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>	<p>Variable 1 SATISFACCIÓN LABORAL</p>	Factor I	Significación de la tarea
				Factor II	Condiciones de trabajo
				Factor III	Reconocimiento personal y/o social
				Factor IV	Beneficios económicos
<p>Problemas Específicos: 1-¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?</p>	<p>Objetivos Específicos: 1. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>	<p>Hipótesis Específicas: 1. Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la interacción marital que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>	<p>Variable 2 SATISFACCIÓN DE PAREJA</p>	Aspectos de la interacción de pareja y satisfacción marital.	Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge
				Aspectos emocionales de la pareja relacionados con la satisfacción marital.	Satisfacción con la interacción marital
				Aspectos organizacionales de la pareja y su satisfacción marital.	Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge
<p>2- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?</p>	<p>2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>	<p>2. Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos emocionales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>			
<p>3.- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017?</p>	<p>3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>	<p>3. Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge que presentan los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, Tacna 2017.</p>			

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Diseño de metodológico: Descriptivo, correlacional y transversal</p>	<p>Universo: Municipalidad distrital de Ite.</p> <p>Muestra: Muestra de 125 trabajadores. Se trabajó con una muestra no probabilística.</p>	<p>Método: Método Correlacional y científico.</p> <p>Técnica: Escala de actitudes para ambas variables.</p> <p>Instrumentos “Escala de satisfacción laboral - SL-SPC (Palma, 2005) “Escala de satisfacción marital” - M.S.S., Marital Satisfaction Scale, Pick De Weiss y Andrade Palos (1988)</p> <p>Tratamiento estadístico Para la verificación y análisis de los datos obtenidos se aplicó la distribución de frecuencias, correlación Rho Spearman, pruebas estadísticas.</p>

Apéndice B

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

- Variable independiente: Satisfacción laboral.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	FACTOR I	<p><u>Condiciones de trabajo:</u> Es la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</p>	<p>1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 8.- El ambiente donde trabajo es confortable. 12.- Me disgusta mi horario. 14.- Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. 15.- La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable. 17.- El horario de trabajo me resulta incómodo. 20.- En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. 23.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. 27.- Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p>
	FACTOR II	<p><u>Beneficios económicos:</u> Es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.</p>	<p>2.- Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. 5.- Me siento mal con lo que gano. 9.- El sueldo que tengo es bastante aceptable. 10.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. 16.- Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>
	FACTOR III	<p><u>Significación de la tarea:</u> Es la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material).</p>	<p>3.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 4.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 7.- Me siento útil con la labor que realizo. 18.- Me complace los resultados de mi trabajo. 21.- Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. 22.- Me gusta el trabajo que realizo. 25.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 26.- Me gusta la actividad que realizo.</p>
	FACTOR IV	<p><u>Reconocimiento personal y/o social:</u> Es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.</p>	<p>6.- Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa. 11.- Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. 13.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. 19.- Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. 24.- Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p>

- Variable dependiente: satisfacción de pareja

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
SATISFACCIÓN DE PAREJA	Aspectos de la interacción de pareja y satisfacción marital.	<u>Satisfacción con la interacción marital</u> Es la percepción de los cónyuges respecto a la satisfacción percibida en el matrimonio.	1.- El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestra relación 2.- La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito. 3.- El grado al cual mi cónyuge me atiende. 4.- La frecuencia con la que mi cónyuge me abraza. 5.- La atención que mi cónyuge le pone a mi presencia. 6.- La comunicación con mi cónyuge. 7.- La conducta de mi cónyuge frente de las personas. 8.- La forma en como me pide que tengamos relaciones sexuales. 9.- El tiempo que me dedica a mí. 10.- El interés que mi cónyuge le pone a lo que yo hago.
	Aspectos emocionales de la pareja relacionados con la satisfacción marital.	<u>Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge:</u> Es la satisfacción que tiene un cónyuge hacia las reacciones emocionales del otro.	11.- La forma en cómo se comporta cuando está triste. 12.- La forma en cómo se comporta cuando está enojado (a). 13.- La forma en cómo se comporta cuando está preocupado (a). 14.- La forma en cómo se comporta cuando esta de mal humor. 15.- La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales.
	Aspectos organizacionales de la pareja y su satisfacción marital.	<u>Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge:</u> Es la satisfacción que un cónyuge espera de la forma de su organización del establecimiento y cumplimiento de las reglas por parte de su pareja.	16.- El tiempo que dedica a sí mismo. 17.- La forma en como mi cónyuge se organiza. 18.- Las prioridades que mi cónyuge tiene con la vida. 19.- La forma cómo pasa el tiempo libre. 20.- La puntualidad de mi cónyuge. 21.- El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud. 22.- El tiempo que pasamos juntos. 23.- La forma con la que mi cónyuge trata de solucionar los problemas 24.- Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa.

Apéndice C

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como participantes.

El presente proyecto de investigación “*Satisfacción laboral y satisfacción de pareja en los trabajadores de la municipalidad de Ite, Tacna 2017*” es conducida por la egresada Virginia Aguilar Tarqui, de la Universidad Alas Peruanas, con el propósito de cumplir un requisito para poder titularme de la carrera de Psicología Humana.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder enunciados mediante una encuesta tipo liker. Esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo. Lo que usted responda en la encuesta será de forma anónima, por lo que no será necesario que usted escriba su nombre.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradezco su participación.

Apéndice D

CUESTIONARIO 1

Escala de Opiniones SL-SPC

Sexo: _____ Edad: _____ Lugar donde radica: _____

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

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

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

Apéndice E

CUESTIONARIO 2

Escala de satisfacción marital

Estado civil: _____ Tiempo de relación en pareja: _____

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas de su relación de pareja y en base a lo que espera, le gusta o no lo que está pasando. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista de acuerdo a su relación de pareja, solo si su estado actual es de casado o conviviente. A continuación, se presenta una lista con tres opciones de respuesta, por favor conteste sobre la base de la siguiente lista de opciones.

- 1 Me gustaría que pasara muy diferente.
- 2 Me gustaría que pasara de manera algo diferente.
- 3 Me gusta cómo está pasando

	1	2	3
1 El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio			
2 La frecuencia con que mi cónyuge me dice algo bonito			
3 El grado el cual mi cónyuge me atiende			
4 La frecuencia con la que mi cónyuge me abraza			
5 La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia			
6 La comunicación con mi cónyuge			
7 La conducta de mi cónyuge enfrente de otras personas			
8 La forma cómo me pide que tengamos relaciones sexuales			
9 El tiempo que dedica a sí mismo			
10 El tiempo que dedica a mí			
11 La forma como se comporta cuando está triste			
12 La forma como se comporta cuando está enojado			
13 La forma como se comporta cuando está preocupado			
14 La forma como se comporta cuando está de mal humor			
15 La forma como se organiza mi cónyuge			
16 Las prioridades que tiene en la vida mi cónyuge			
17 La forma como pasa su tiempo libre			
18 La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales			
19 La puntualidad de mi cónyuge			
20 El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud			
21 El interés que mi cónyuge pone a lo que yo hago			
22 El tiempo que pasamos juntos			
23 La forma con la que mi cónyuge trata de solucionar los problemas			
24 Las reglas que mi cónyuge hace que se sigan en casa			

Apéndice F

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite.

Satisfacción Laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Significación de la tarea	,120	125	,000
Condiciones de trabajo	,118	125	,000
Reconocimiento personal y/o social	,145	125	,000
Beneficios económicos	,138	125	,000

Descripción:

La prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov evidencia la falta de normalidad de los datos en los puntajes totales de satisfacción laboral (K.S (gl=125)= .000, $p < .05$) puesto que las puntuaciones tienen un p-valor, menor a 0.05; por lo que no se distribuyen como una normal. Debido a esto, los siguientes análisis serán basados en pruebas no paramétricas.

**Prueba de normalidad de las puntuaciones en la escala de satisfacción de pareja en
los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ite**

SATISFACCIÓN DE RELACIÓN DE PAREJA	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción con la interacción	,253	125	,000
Satisfacción emocional	,115	125	,000
Satisfacción estructural	,223	125	,000

Descripción:

Las variables de la Satisfacción de pareja (K.S (gl=125)= .000, $p < .05$) en la escala satisfacción marital las puntuaciones tienen un p-valor, menor a 0.05; por lo que no se distribuyen como una normal. Debido a esto, los siguientes análisis serán basados en pruebas no paramétricas.

Conclusión, debido a los resultados obtenidos de la prueba de normalidad en las dos escalas, en la cual se obtuvo que los resultados muestran una distribución no normal, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación Rho de Spearman para evaluar las correlaciones entre la satisfacción laboral y la satisfacción de pareja.