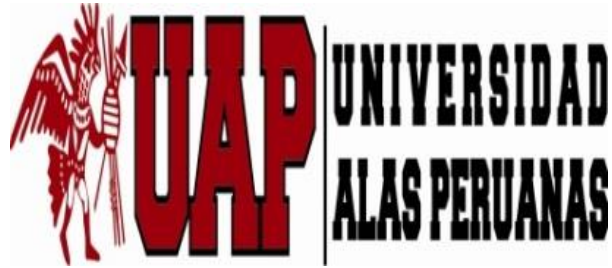


UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA HUMANA



TESIS:
“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL
PIURA. PIURA – 2014”

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
BACH. URDIALES ANASTACIO JHONATAN ELVER

ASESORA:
DRA. MARIBEL DÍAZ ESPINOZA

PIURA – PERU
2016

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Elver y Gloria, por darme en todo momento el soporte emocional adecuado, consejos y motivación para salir a delante día a día, ya que sin ellos no hubiera sido posible lograr esta meta.

A mis hermanas Katia y Marycielo por haberme alentado en el proceso y por ser mi motivación para lograr un mejor futuro.

A mi sobrino Iker, que con su nacimiento trajo una alegría inmensa a mi vida, convirtiéndose en mi fuerza y soporte para seguir luchando.

Y a mis amigos Yinsop, Eliana y Nayla, por ser partícipes activos e incentivadores del proceso de investigación, ya que sin su ayuda incondicional desde el periodo universitario, no hubiera sido posible llegar a la meta.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la vida, sabiduría e inteligencia suficiente, para no decaer y seguir adelante con mi investigación, ya que sin su fuerza y soporte no hubiera sido posible lograr cada meta conseguida en mi vida.

A la Universidad Alas Peruanas, por abrirme las puertas de su prestigiosa casa de estudios y brindarme los conocimientos suficientes para lograr ser un profesional de competencia y calidad, además por haberme dado la oportunidad de realizar mi investigación con el personal docente que labora en su institución y de recoger la información necesaria para hacer posible dicha investigación.

Al personal docente de la Universidad Alas Peruanas, por haber dedicado parte de su tiempo al llenado de los cuestionarios necesarios para el recojo de la información y permitir que esta investigación sea sujeto de objetividad y transparencia, ya que sin su ayuda y disponibilidad no habría sido posible el éxito de este estudio.

Al área de Recursos Humanos por haber proporcionado los datos estadísticos del total de docentes que laboran en la Universidad Alas Peruanas, siendo de valiosa importancia para la investigación.

RESUMEN

La investigación denominada: Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la universidad alas peruanas – filial Piura. Piura – 2014, se realizó con la finalidad de establecer la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Piura – 2014.

La investigación trabajó con una hipótesis: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Piura – 2014, el 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. Para recoger la información se utilizó dos instrumentos; uno para evaluar la Satisfacción marital (Escala de Satisfacción laboral – SL – SPC) y el otro para evaluar la Satisfacción marital (Escala de Satisfacción marital – Pick y Andrade), los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante el programa Microsoft Excel y posteriormente presentados en tablas y gráficos porcentuales, asimismo se utilizaron tablas de contingencia; para la comprobación de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson. Así mismo, todos los datos fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 21.

Los resultados del estudio, permitieron establecer que: De acuerdo a la satisfacción laboral el 58.7 % se encuentran en un nivel de parcial satisfacción, en cuanto a la variable satisfacción marital de los docentes, el 58.0% se encuentran en un nivel medio; esto nos indica que no existe relación significativa entre las dos variables y sus dimensiones estudiadas.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Satisfacción marital, condiciones físicas, dimensiones, satisfacción con la interacción marital y satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.

ABSTRACT

The denominated investigation: Relation between labor satisfaction and marital satisfaction in educational of the university the Peruvian wings - filial Piura. Piura - 2014, were made with the purpose of establishing the relation between labor satisfaction and marital satisfaction in educational of the University the Peruvian Wings - Filial Piura. Piura - 2014.

The investigation worked with a hypothesis: Significant relation between labor satisfaction and marital satisfaction in educational of the University the Peruvian Wings - Filial Piura exists. Piura - 2014, the study followed an approach of nonexperimental type, with a descriptive design - corelational, the population was conformed by 343 educational ones, with a sample of 143 educational ones. In order to collect it was used two instruments; one to evaluate the marital Satisfaction (Scale of labor Satisfaction - SL - SPC) and the other to evaluate the marital Satisfaction (Scale of marital Satisfaction - Pick and Andrade), the collected data were process and analyzed by means of the program Microsoft Excel and later presented/displayed in tables and percentage graphs, also contingency tables were used; for the verification of hypothesis the correlation of Pearson was used. Also, all the data were process through statistical package SPSS version 21.

The results of the study, allowed to establish that: According to the labor satisfaction 58,7% are in a level of partial satisfaction, as far as the variable marital satisfaction of the educational ones, the 58,0% are in a mean level; this indicates to us that it does not exist significant relation between the two variables and their studied dimensions.

Key words: Labor satisfaction, marital Satisfaction, Physical training conditiones, dimensions, Satisfaction with the marital interaction and Satisfaction with the emotional aspects of the spouse.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
Introducción.....	viii

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad Problemática.....	10
1.2 Delimitación de la Investigación.....	15
1.3 Formulación del Problema.....	16
1.4 Objetivos de la Investigación.....	17
1.5 Hipótesis de la Investigación.....	18
1.6 Justificación de la Investigación.....	19

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación.....	21
2.2 Bases Teóricas.....	27

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación.....	53
3.2 Diseño de la investigación.....	53
3.3 Población y Muestra de Investigación.....	54
3.4 Variables, Dimensiones e Indicadores.....	56
3.5 Técnica e Instrumentos de la Recolección de datos.....	57
3.6 Procedimientos.....	59

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados.....	60
---------------------	----

4.2 Discusión de Resultados.....	80
Conclusiones.....	86
Sugerencias.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	89
Anexos.....	93

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo el trabajo y el matrimonio se han ido convirtiendo en dos pilares fundamentales para tener una calidad de vida sana y estable, pero ello también ha desencadenado un problema latente en las relaciones sociales de sus cónyuges, ya que el grado de percepción de ambos será el detonante para determinar la aprobación o rechazo de estas dos áreas. Por lo tanto cuando se habla de satisfacción, se abarca una inmensidad inexplicable de criterios y raciocinios personales de cada individuo, que deberán ser satisfechos en función a sus expectativas y prioridades que ellos consideren. Siendo así la vida matrimonial y la vida laboral dos problemas latentes en nuestra sociedad y que conforman dos componentes fundamentales para una calidad de vida.

Para ello la investigación se ha estructurado en V, capítulos donde se plantearan aquellos puntos importantes describiendo así el cuerpo de la investigación que a continuación se detallan:

En el capítulo I denominado “Planteamiento del Problema” se ha tratado de describir la realidad problemática en los diferentes ámbitos localidades, nacionales e internacionales, lo cual nos ha permitido conocer la implicancia de este problema social así mismo se pretende abordar esta problemática que afecta a un gran porcentaje de la población. Se planteó como objetivo general; Establecer la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Piura – 2014, pretendiéndose contrastar la Hipótesis general; Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Piura – 2014.

En el Capítulo II denominado “Marco Teórico”, se identificaron estudios e investigaciones que antecedieron a la presente investigación. Dichos estudios han sido aporte significativo ya que exponen problemáticas y poblaciones similares que ayudan a una mejor contrastación. En las Bases Teóricas se ha

expuesto modelos teorías que utilizaremos para evaluar la satisfacción laboral está encaminada a la “Teoría de la Motivación – Higiene” propuesta por Frederick Herzberg y la teoría propuesta por Pick y Andrade (citados por Vera; 1998), en la cual señalan que la satisfacción marital es el grado de favorabilidad (actitud) que se tiene hacia la interacción marital y hacia los aspectos del cónyuge.

En el capítulo III se estableció el Tipo de Investigación el cual corresponde al descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Considerándose a su vez un diseño transversal, ya que se realizó la medición y relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura, así mismo la población estuvo conformada por 343 docentes de la Universidad, utilizando una muestra de 143 docentes de la Universidad, utilizando la Escala de Satisfacción Laboral y la escala de Satisfacción Marital.

En el capítulo IV presentamos ya los resultados de la investigación realizada lo cual fueron verificadas con las teorías expuestas en la investigación. Las conclusiones indican que a mayor satisfacción marital, mayor satisfacción laboral, ya que existe una correlación positiva entre estas dos variables, por lo tanto, existe una relación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en nuestras participantes, posiblemente los sentimientos de bienestar que se tienen en un lugar se viven en el otro, ambos influyen entre sí.

Asimismo se citaron las conclusiones y recomendaciones del estudio aportando sugerencias a los investigadores que participo en la investigación como son los docentes de la Universidad Alas Peruanas.

Finalmente se citan las referencias bibliográficas usadas en la presente investigación, usando el estilo APA.

CAPITULO I: Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la realidad problemática:

Cuando dos individuos deciden formalizar su relación a través del matrimonio, pasan a integrar una nueva unidad social, es decir, un "sistema marital"; este sistema es más que la simple suma de dos personalidades o dos individuos, con sus respectivas necesidades y características, ya que dicha unión genera una nueva entidad cualitativamente distinta (Elsner, Montero, Reyes & Zegers, 2000).

Históricamente y en las diversas culturas, la manera más común de seleccionar a una pareja había sido a través del "arreglo", bien sea entre los padres o entre casamenteros profesionales. Entre las principales consideraciones de los matrimonios por conveniencia están la riqueza y la condición social de las familias que se unen mediante el matrimonio (Papalia, 2001). En estos últimos años, el estilo de vida del sistema marital ha ido cambiando, ya que no lo integran dos personas estrechamente ligadas, con roles predeterminados por el sexo, sino dos seres libres e independientes, cada uno de los cuales mantiene en alto grado su propia personalidad (Sager, 1976).

Se ha considerado a la familia como el centro de expansión de la cultura humana, que da inicio generacional a nuevas familias, siendo la convivencia un factor determinante en la consolidación de sus fines, pero una convivencia saludable, satisfactoria, que anime con su clima de seguridad, de confianza, de valores, de principios, de generatividad, pero sobre todo de ejemplo y modelo en el afecto de parte de la pareja principal. Ya es sabido, "las consecuencias de la desintegración familiar que va en aumento en nuestros días, y que muchos jóvenes ven con recelo el matrimonio consiguientemente, va en aumento la convivencia consensual y proporcionalmente igual la tasa de divorcios".(Basurto, 2003)

Por otro lado el trabajo juega un papel destacado en la vida del hombre. La mayoría de las personas pasan la tercera parte del día trabajando y lo hacen en más de la mitad de su vida. “Conociendo que el trabajador es el factor más importante con el que cuenta las organizaciones es necesario brindarles las mejores condiciones de trabajo, para que se sientan satisfechos con su puesto de trabajo e impulsen a alcanzar el éxito organizacional”, (Berelis y Castillo, 2008). Se define a la satisfacción en el trabajo como “una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo” (Blum y Naylor 1992).

De tal forma, se encontró que las mayores tasas de divorcialidad, según la Oficina de Estadísticas del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (ONU-DAES, 2009), Chile ocupa el primer lugar de países con mayores alzas de divorcios y en segundo lugar España.

Del mismo modo, la satisfacción, según datos del Instituto de Política Familiar (IPF, Bolivia 2010), muestra la alarmante cifra que se rompe un matrimonio cada 4 minutos, 14 matrimonios cada hora y 326 matrimonios al día. Los divorcios se han triplicado en tan solo 10 años. Así mismo se halló un estudio realizado en México por Gonzales y Espinoza (citado en Garrido, Reyes, Ortega y Torres, 2007), que solo el 10% de las parejas se sienten satisfechas.

Por otra parte el éxito de una pareja se mide a través de la percepción que cada uno de los conyugues tiene acerca del mismo, por ese motivo se ha puesto atención al estudio de diversos aspectos de la relación de parejas como el amor, la satisfacción marital, la comunicación, la sexualidad y la misma interacción dentro de la relación (Félix y Rodríguez, 2001, p.11).

Estudios han corroborado que las mujeres reportan mayor insatisfacción que los hombres por la presencia de hijos pequeños Rollins y Galligan (citado en Pick y Andrade 1988); con relación a la edad y ciclo vital de los conyugues algunos autores sostiene que la satisfacción es mayor al comienzo y al final de la relación y ocurre una declinación en la misma en el periodo intermedio Burr, (1970); Rollins y Feldman, (1970); Rollins y Cannon, (citado en Pick y Andrade, 1988 p. 92). Bajo esta misma línea otros autores como Pineo, 1961; Swensen, Eskew y Kohlepp, (citados en Pick y Andrade 1988 p. 93), afirman que la satisfacción marital sufre un decremento lineal desde el comienzo hasta el final del matrimonio.

Por otro lado las características individuales de los miembros de la pareja parecen estar vinculadas a la satisfacción marital diferentes autores han estudiado aspectos como la personalidad de los conyugues (Blum y Mehrabian, 1999); la expresividad emocional (King, 1993); el tipo de apego y el cuidado en la niñez (Feeney, 1996); la ocupación, las expectativas, intereses, la salud y la profesión de los miembros Verbigracia, Wilkie et al., (citado por Arias Galicia, 2003, pp. 69- 70). Del mismo modo la percepción que cada integrante tiene de su pareja, de su relación y de la inversión que cada uno aporta en el matrimonio Yela, (citado en Britos 2008), menciona que el proceso de idealización y el balance entre costes y beneficios influyen en la percepción y las conductas amorosas de las personas ; también Rivera et al., (citado en Vera et al., p.193), establecieron una relación divergente entre la discrepancia de la percepción de la pareja ideal frente a la pareja real y el nivel de satisfacción marital también Sternberg (1989), ha estudiado el papel de la percepción en la formación y mantenimiento de relación este autor conjuntamente con Gottman (1989), incluyen factores como la pasión, intimidad y compromiso para lograr la satisfacción. Del mismo modo la percepción de satisfacción varía de acuerdo al género mientras que para las mujeres los mejores predictores de satisfacción marital resultan ser la ausencia de violencia física o verbal empatía y necesidades sexuales satisfechas para los hombres

parecen ser la ausencia de infidelidad. Por otro lado los roles dentro de la relación afectan la calidad marital siendo el rol de las mujeres predominantemente expresivo y el papel de los hombres es preferentemente instrumental Jonson y Bradburi, (citado en Britos 2008) a pesar de que los mismos muestran cada vez mayor equilibrio mediante la inserción de la mujer al campo laboral.

Por otro lado, estudios de Schultz (1982) menciona que “existen diferentes factores que influyen tanto en la satisfacción laboral como en la satisfacción marital, algunos de los que influyen en la satisfacción laboral son: atmosfera laboral comunicación con los jefes, edad, salud, relaciones familiares, entre otras”.

Otras investigaciones como el que se hizo en la Universidad de Murcia, en España, en donde resultados obtenidos, muestran que Kanter (citado por Sanchez y Quiroga, 1995) estaba en lo correcto cuando denunciaba la falsedad del “mito de los mundos separados”. Trabajo y familia son las dos esferas fundamentalmente que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano.

Según el diario la República de acuerdo con las estadísticas presentadas por las últimas Encuestas Demográficas y de Salud Nacional (Endes), solo en la última década (2000- 2010) los divorcios y separaciones en el Perú se incrementaron en un 51,52%. Así mismo según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), hasta antes del 2009 el rango de edades de las personas que más se separan o divorcian estaba entre los 45 y 49 años. Pero los resultados del 2010 arrojan que esta edad ha bajado y ya el año pasado los que más se divorcian o separan están entre los 40 a 45 años.

Los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011) afirman que en el Perú se produjeron 110.651 disoluciones de matrimonios, un

0,3% más que en 2010. Por tipo de ruptura, en 2011 se produjeron 103.604 divorcios (un 0,7% más que en el año anterior), 6.915 separaciones (un 4,6% menos) y 132 nulidades (un 5,7% menos). Los divorcios representaron el 93,6% de las rupturas matrimoniales en el año 2011, frente al 6,2% de las separaciones y el 0,1% de las nulidades.

Según datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011), en el año 2011 se realizaron en el departamento de Piura 6 744 matrimonios de los cuales 195 terminaron en situación de divorcio, no encontrándose información al respecto.

La Universidad Alas Peruanas – Filial Piura se encuentra ubicada en Carretera Piura - Chulucanas kilómetro 4, Piura. En la cual se observa empíricamente que la mayoría de docentes, presenta una cierta incomodidad a la hora de desempeñar sus labores como catedráticos de dicha casa de estudios, y esto se debe muchas veces a que en casi la mayoría de escuelas profesionales carece de materiales adecuados para la ejecución de sus labores como son falta de equipos multimedia para dictar su cátedra, falta de aparatos de ventilación para evitar la fatiga del intenso calor, etc., ello les genera malestar, pudiendo influenciar en su desempeño de su tarea.

Por otro lado los problemas e inconvenientes personales traídos de casa u otro ámbito en el cual se desempeñen juega un papel muy importante, ya que esto hace que sus labores no sean las adecuadas para con los alumnos, generándoles muchas veces estrés y ansiedad en su trabajo. Sin embargo muchos factores intervinientes en su contexto laboral interfieren en el grado en que se sientan satisfechos o no con lo que hacen, propiciando que su nivel de realización tanto como profesionales y como personas decaiga, se acreciente o se mantenga.

Es así que las reglas o normas impartidas por las autoridades de la Universidad, se hacen necesario su cumplimiento, generando muchas veces inconformidad y descontento en su personal, propiciando ciertos desacuerdos con los demás miembros y a la vez haciendo que sus relaciones sociales no sean las adecuadas. Siendo necesario mencionar los incentivos y o remuneraciones que se les brinda, ya que ello se convierte en una motivación fundamental para el desarrollo y/o ejecución de sus honorarios.

Por otra parte a lo largo del tiempo el trabajo y el matrimonio han ido cambiando considerablemente. En donde antes se percibía una sociedad predominantemente rural ahora es una sociedad moderna permitiendo que cada una de las personas tenga la misma libertad de ejercer un trabajo así como también de elegir a su propia pareja independientemente de ser hombre o mujer. Siendo así la vida matrimonial y la vida laboral dos problemas latentes en nuestra sociedad y que conforman dos componentes fundamentales para una calidad de vida, resulta importante determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital de tal forma que se pueda avistar como actúa la una de la otra.

1.2 Delimitación de la investigación:

1.2.1 Delimitación temporal:

Esta investigación se realizó en un período de 10 meses comprendidos entre el mes de Agosto de 2013 a Junio de 2014.

1.2.2 Delimitación geográfica:

La investigación fue realizada en los ambientes de la universidad Alas Peruanas – Filial Piura, situada en Carretera Piura - Chulucanas kilómetro 4, Piura.

1.2.3 Delimitación social:

Se tomaron como sujetos de estudio a profesionales con título válido de Licenciado, Master o Doctor de cualquiera de las diferentes

especialidades vigentes en el mercado laboral y que se desempeñen como catedráticos o docentes en la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

1.3 Formulación del problema:

1.3.1 Problema principal:

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la universidad Alas Peruanas Filial– Piura. Piura – 2014?

1.3.2 Problemas secundarios:

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Relaciones Sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Desarrollo Personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Desempeño de Tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión Relación con la Autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura?

1.4 Objetivos de la investigación:

1.4.1 Objetivo general:

Establecer la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Piura – 2014.

1.4.2 Objetivos específicos:

- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Relaciones Sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Desarrollo Personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Desempeño de Tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Determinar la relación entre la dimensión Relación con la Autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

1.5 Hipótesis:

1.5.1 Hipótesis general:

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Piura – 2014.

1.5.2 Hipótesis específicas:

- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Relaciones Sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo Personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Desempeño de Tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- ✓ Existe relación significativa entre la dimensión Relación con la Autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

1.6 Justificación:

Esta investigación se realizó a modo de conocer la implicancia de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, de esta manera el estudio se justifica bajo los siguientes aspectos:

A nivel teórico, se valida la teoría propuesta por Pick y Andrade (citados por Vera; 1998), en la cual señalan que la satisfacción marital es el grado de favorabilidad (actitud) que se tiene hacia la interacción marital y hacia los aspectos del cónyuge. Dicha actitud está conformada por los aspectos emocionales del cónyuge, la interacción conyugal y los aspectos estructurales y organizacionales del compañero. Así mismo, señala que la satisfacción marital es cuando los cónyuges consideran que su relación es satisfactoria, es decir la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, está siendo negativo o positivo a la apertura de necesidades y a su realización personal.

Por otro lado la teoría que utilizaremos para evaluar la satisfacción laboral está encaminada a la “Teoría de la Motivación – Higiene” propuesta por Frederick Herzberg basándose en los factores intrínsecos y extrínsecos que determinan el éxito o fracaso de un individuo en su trabajo, así mismo también nos agenciamos de los conceptos propuestos por Sonia Palma, (1999) la cual refiere que la satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remuneraciones que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas.

En lo Práctico, los resultados obtenidos de la investigación, servirán al Área de Recursos Humanos de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura, para tomar decisiones al respecto y a la vez como datos estadísticos para futuras investigaciones. En lo metodológico el estudio utiliza dos instrumentos para recoger los datos el primero es la escala de satisfacción laboral y la escala de satisfacción marital, asimismo podrán ser usados por otros investigadores.

CAPITULO II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación:

Internacional

Según Dávila y Godoy, (2012) realizaron la investigación titulada “Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales”, Guatemala, presentada en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Para optar el grado de Licenciado en Psicología. Cuyo objetivo fue conocer el tipo de relación e influencia que existe entre la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral y la elaboración de un programa enfocado a mejorar la calidad de vida en mujeres profesionales, según las necesidades identificadas en la investigación. El tipo de estudio fue un trabajo de campo, se realizó con una muestra de 30 madres profesionales. Las conclusiones indican que a mayor satisfacción marital, mayor satisfacción laboral, ya que existe una correlación positiva entre estas dos variables, por lo tanto, existe una relación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en nuestras participantes, posiblemente los sentimientos de bienestar que se tienen en un lugar se viven en el otro, ambos influyen entre sí. Así mismo que la satisfacción laboral y marital no son ámbitos que compiten entre sí, sino más bien se complementan y a la vez se contraponen, porque en ellos se centra el desarrollo personal. Cada persona es llamada a alcanzar su plena satisfacción tanto en el mundo laboral como en el familiar. Ambas realidades están íntimamente relacionadas. El trabajo adquiere significado en la medida en que es el medio para el sustento de las personas que uno quiere y, por lo tanto, se trabaja para la propia familia, con el objetivo de fortalecerla y desarrollarla.

Por otra parte Navarro, (2009) realizó su estudio titulado “Satisfacción laboral según el tipo de comunicación en un sitio de trabajo”, Costa Rica, presentado en la Universidad Latina de Costa Rica. Para optar el Título de Licenciado, cuyo objetivo fue determinar el desempeño de las labores de trabajadores según el tipo de comunicación que se tenga en un ambiente

laboral. El tipo de estudio fue descriptivo, se trabajó con una población de 30 empleados. Las conclusiones indican que con respecto a la satisfacción con el desempeño de las labores del puesto de trabajo se puede notar que los hombres están menos satisfechos en comparación de las mujeres. Pues es importante que se revisen las tareas que llevan a cabo todos los trabajadores. También se puede notar que los hombres están menos satisfechos en comparación de las mujeres respecto a que sus sugerencias sean escuchadas por parte de la gerencia. Es importante que la gerencia tenga una política de puerta abierta para que todos los empleados puedan expresarse y así poder obtener realimentación para mejorar.

Con respecto al estudio de Arnedo y Castillo, (2008) su estudio titulado “Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo)”. Cumaná, estado sucre, presentado en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Para optar al título de Licenciada a Gerencia de Recursos Humanos, cuyo objetivo fue analizar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del IPSPUDO, Cumaná, 2008. El tipo de estudio fue descriptivo, se trabajó con una población constituida por 30 empleados, se empleó para la recolección de datos instrumentos como el Cuestionario Autoadministrado de Arias (2006) y Formulario contentivo de 21 ítems basados en una escala de Likert. Las conclusiones indican que las condiciones físicas del entorno de trabajo están generando satisfacción, ya que los empleados del IPSPUDO consideran que la distribución, las condiciones y la limpieza y orden del espacio de trabajo son satisfactorias. Además la seguridad y estabilidad que ofrece la organización está generando en los empleados baja satisfacción, debido a que experimentan un bajo nivel de satisfacción con la posibilidad de permanencia en la organización si se produjeran cambios en la alta gerencia; y consideran que la protección al empleado con respecto a contingencias y la estabilidad del empleo que ofrece el IPSPUDO, aunque están generando satisfacción están muy cercanas a los niveles de insatisfacción.

Indica Díaz, E y Rojas, F (2010) en su estudio denominado: Formas de relación entre la Satisfacción Marital y la Satisfacción Sexual en un grupo de parejas heterosexuales que reside en la ciudad de Bogotá, en la Pontificia Universidad Javeriana. Para optar el título de Licenciada en Psicología. Cuyo El Objetivo General del estudio fue establecer las formas de relación entre satisfacción Marital y satisfacción sexual en un grupo de parejas heterosexuales que residen en la ciudad de Bogotá, pertenecientes a estrato socioeconómico medio, unidas por matrimonio civil o religioso, que han permanecido casadas por un tiempo superior a 5 años. Se revisaron los conceptos generales acerca de las relaciones de pareja, etapas del ciclo vital de las mismas y modelos sobre la satisfacción marital y sexual, se escogió el tipo de estudio descriptivo de enfoque cuantitativo y se aplicó una encuesta de 24 preguntas cerradas, que se hicieron a través de variables socio demográficas, variables que componen la satisfacción sexual y variables que componen la satisfacción marital, diseñadas acordes con la recopilación teórica encontrada y así obtener información de fuentes primarias sobre el tema objeto de estudio.

Nacional

En cuanto al estudio de García, (2013) titulado “correlatos socio-psicológicos de la satisfacción laboral en una empresa privada del sector construcción”, Perú, presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Para optar grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, cuyo objetivo fue conocer, describir y analizar las relaciones existentes entre la Satisfacción Laboral percibida por los empleados de una empresa privada del rubro construcción. El tipo de estudio fue descriptivo, se trabajó con una población constituida por 261 empleados. Las conclusiones indican que respecto a los análisis realizados con la variable Satisfacción Laboral, se obtuvo diferencias entre grupos según la edad, estado civil y número de dependientes. Los empleados mayores revelaron una actitud más favorable generalizada

hacia el trabajo al ser comparados con los menores (rango de promedio=140.71 vs. rango promedio=121.94) ($U=9.728$, $p <.05$). Por otro lado se obtuvo una diferencia significativa entre grupos respecto al estado civil, ya que los casados presentan una satisfacción más elevada (rango de promedio= 144.35 vs. rango de promedio=110.99) ($r=-33.361$, $p <.01$) a diferencia de los solteros. En general, los estudios en el ámbito organizacional indica que los empleados casados revelan un estado más placentero dentro de la empresa (Locke, 1976).

Según Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012) realizaron su estudio titulado “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, Perú, presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Para optar el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, cuyo objetivo fue describir y explicar los fenómenos asociados a la satisfacción laboral, y la relación entre sus factores y las variables ocupacionales. El tipo de investigación es descriptiva y correlacional, se trabajó con una población constituida por un total de 3,179 trabajadores distribuidos en las tres municipalidades. Las conclusiones indican que la satisfacción laboral tiene relación con el desempeño, el clima organizacional, el tiempo de servicio, el puesto laboral y el género; pero no se ha encontrado un patrón uniforme con respecto a la edad cronológica. Así mismo se determinó que en cada municipalidad el nivel de satisfacción laboral variaba según la condición laboral. Al comparar las tres municipalidades, se encontró que el personal con condición laboral Empleado obtuvo la menor puntuación, con un nivel de satisfacción laboral Promedio y que la condición Funcionario tiene la mayor puntuación. Esto parece lógico por cuanto un funcionario tiene condiciones más apropiadas para sentirse satisfecho en comparación a un empleado.

Por otra parte Ottazzi, (2009) realizó su estudio titulado “Estilos de amor, satisfacción y compromiso en relaciones de pareja estables”, Perú, presentado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el

amor, la satisfacción, el tamaño de inversión, la calidad de alternativas y el nivel de compromiso en parejas casadas de la ciudad de Lima. El tipo de estudio fue correlacional, se trabajó con una población constituida por 71 personas casadas. Las conclusiones indican que existe una diferencia significativa en el nivel de satisfacción según la duración del matrimonio, siendo las relaciones con un menor número de años aquellas que evidencian un mayor nivel de satisfacción. Este estudio aporta a la investigación la información de que un matrimonio se siente más satisfecho mientras haya un menor número de años o duración.

Local

Se ha encontrado el estudio de Abad y Cachay, (2010) realizaron su estudio titulado “Comunicación marital y satisfacción marital en parejas casadas y convivientes del personal administrativo de una Universidad de Piura, 2010”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la comunicación marital y satisfacción marital en parejas casadas y convivientes del personal administrativo de una Universidad de Piura, 2010. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra constituida por 400 personas; 142 del sexo femenino y 258 del sexo masculino, se empleó para la recolección de datos instrumentos como la Escala de comunicación marital de Nima Estrella (1991), y el Inventario multifacético de satisfacción marital de Cortez Martínez, Reyes Domínguez, Días Loving, Rivera Aragón y Monjarraz Carrasco (1994). Las conclusiones indican que existe relación significativa entre comunicación marital y satisfacción marital en parejas casadas y convivientes del personal administrativo de una Universidad de Piura, encontrándose un nivel medio y un nivel alto, respectivamente para cada variable. Este estudio aporta a la investigación la información de que tanto la comunicación como la satisfacción marital se correlacionan significativamente teniendo la satisfacción marital un nivel alto en las parejas casadas y convivientes y en la comunicación un nivel medio de satisfacción.

Según Ruidias, (2012) realizó su estudio titulado “Satisfacción marital y felicidad en miembros de una institución castrense de Sullana”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre Satisfacción marital y felicidad en miembros de una institución castrense de Sullana. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra constituida por un total de 167 sujetos, se empleó para la recolección de datos instrumentos como la Escala de satisfacción marital de Pick & Andrade (1988), y la Escala de felicidad de Reynaldo Alarcón (2006). Las conclusiones indican que existe una relación positiva débil altamente significativa entre los factores de la satisfacción marital (satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con la interacción marital y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge) y felicidad en miembros de una institución castrense de Sullana.

En cuanto al estudio de Rosa y Ríos, (2009) realizaron su estudio titulado “Relación entre la satisfacción laboral y la motivación psicosocial en los socios estratégicos de la empresa de supermercados Cossto de la provincia de Sullana”, presentado en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la motivación psicosocial en los socios estratégicos de la empresa de supermercados Cossto de la provincia de Sullana. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra constituida por un total de 53 trabajadores, se empleó para la recolección de datos instrumentos como la Escala de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma Carrillo (2004), la Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma (1999) y la Escala de motivaciones psicosociales (MPS). Las conclusiones indican que de acuerdo a las variables estudiadas en la empresa se encontró en una visión global que tanto el clima laboral, satisfacción laboral y la motivación psicosocial en los socios muestran en su mayoría niveles de insatisfacción. Por otro lado al relacionar directamente las variables de estudio con los factores que las

conforman encontramos que casi en su mayoría el grado de correlación positiva se encuentra por debajo de lo esperado (0.05). Sin embargo al relacionar en forma directa los factores de clima y satisfacción entre sí se puede apreciar que existe una relación significativa es decir los resultados se muestran por encima de lo esperado (0.05).

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. Satisfacción laboral.

2.2.1.1. Definición.

Para Locke, (1968), La satisfacción laboral “es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona”.

Según Robbins, (1996) define la satisfacción laboral como “la actitud general que adopta la persona ante su trabajo”.

Indica Kreitner y Kinicki, (1997) definen la satisfacción laboral “como una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”.

Palma, (1999) define la satisfacción laboral como:

La actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remuneraciones que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas.

Por otra parte Márquez (2001) define la satisfacción laboral como:

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

Según Davis y Newstrom (2003), definen que “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo”. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Para Palma (2005), la satisfacción laboral “se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”.

2.2.1.2. Factores de la satisfacción laboral.

De acuerdo a Robbins (1999), indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral son:

- El trabajo que representa un desafío para la mente: Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Los trabajadores que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento pero un reto moderado, la mayoría de los empleados experimentara placer y satisfacción.
- Recompensas justas: Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro que no está que todo el mundo busca el dinero. Mucha gente acepta con gusto menos dinero a cambio de trabajar

en un área preferida o en un trabajo menos demandante, o de tener mayor discreción en su puesto o de trabajar menos horas. Pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. De igual manera, los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción.

- **Condiciones laborales adecuadas:** Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extraño por ejemplo, tener demasiado calor o muy poca luz. Además la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.
- **Los buenos compañeros:** Las personas obtienen algo más del trabajo dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. El comportamiento del jefe de uno es uno de los principales determinantes de la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.

2.2.1.3. Niveles de satisfacción del trabajador en el contexto de la organización.

Para Robbins, (1999) postula 4 niveles de satisfacción del trabajador en el contexto de la organización, los cuales son:

- La Satisfacción y productividad: Una revisión cuidadosa de la investigación indico que si existe una relación positiva entre satisfacción y la productividad, las correlaciones son conscientemente bajas – cercanas a +0.14. Esto significa que no más de 2% de la varianza en la producción puede tomarse en cuenta para la satisfacción del empleado. Sin embargo, la introducción de variables modernas ha mejorado la relación. Un ejemplo de esto se da que la relación es más fuerte cuando el comportamiento del empleado no está restringido por factores externos. En el caso de los trabajadores que laboran con maquinas la productividad va a estar más influenciados por la velocidad de la misma que por su nivel de satisfacción. El nivel de trabajo también parece ser una variable moderada importante. Las correlaciones entre satisfacción y el desempeño son más fuertes para los empleados con niveles más altos.

Una de las razones por las que no se ha obtenido un fuerte apoyo para la tesis de que la satisfacción estimula la productividad es que los estudios se han enfocado en los individuos más que en la organización y que las mediciones de la productividad a nivel individual no toman en consideración todas las interacciones y complejidades del proceso de trabajo.

- Satisfacción y ausentismo: El ausentismo se manifiesta mediante “enfermedades”, “problemas familiares”, etc. El ausentismo hace que se incurra en mayores gastos médicos, baja de productividad, incremento en costos por personal de reemplazo, etc. Múltiples estudios han surgido que la insatisfacción conduce al ausentismo. Se ha encontrado en los estudios una correlación moderada, por lo común menos de 0.40.

El hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él. “la causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo” (Flores, 2000).

Un determinado nivel de ausentismo es ciertamente inevitable debido a enfermedades, condiciones del clima, problemas de transporte, etc. El punto es determinar cuánto ausentismo es aceptable para la organización. Si bien existe una relación directa entre satisfacción y el ausentismo no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral.

- Satisfacción y rotación: La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico. La rotación demanda mayores gastos en selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido. Además, afecta el nivel de productividad y otros aspectos menos obvios, como son las relaciones interpersonales. Si bien existe relación entre satisfacción y rotación no toda la rotación se debe a la insatisfacción laboral.
- Satisfacción y salud de la persona: La relación entre la salud psicológica de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido muy bien investigada. Sin embargo, se asume que hay una correlación positiva. Es necesario determinar hasta qué punto la persona satisfecha con su trabajo lo está también con su vida familiar, con sus amigos, etc. Solo así se podrá determinar si la salud mental es una causa o consecuencia de la satisfacción laboral.

Como señala Johns (1988), diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfecho tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas. La asociación entre salud y satisfacción no indica que una causa la otra. Si bien no existen muchas evidencias que respalden esta postura es necesario tener en cuenta que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo tendrá actitudes más positivas hacia la vida lo que influirá en el equilibrio de su salud física y psicológica.

2.2.1.4. Determinantes de la satisfacción laboral.

Según Halloran y Benton, citado por Flores (2000), plantean que la satisfacción laboral tiene determinantes, los cuales son:

- La Edad:

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es en gran parte desconocida. Cuando la persona ingresa a la vida laboral su trabajo es algo nuevo e interesante, mientras las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. A medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción. A partir de los 30 la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 la persona experimenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto y actuación, lo que origina un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo. Así, su desempeño decae y la satisfacción baja.

- Experiencia laboral:

La misma explicación se aplica para entender la asociación entre la experiencia dentro de la empresa y el nivel de satisfacción logrado.

Cuando la persona empieza a realizar cualquier trabajo le ocurre lo mismo que un joven recién iniciado en la vida laboral. Al comienzo todo le parece nuevo e interesante, al mismo tiempo que las exigencias de la organización son leves. Por consiguientes, su desempeño es bueno y el nivel de satisfacción alto. Es decir, la experiencia se comporta de la misma manera que la edad. Si el trabajador realiza cambios muy frecuente de empleo, al comienzo se sentirá muy satisfecho y poco tiempo después muy insatisfecho, lo cual lo puede llevar a cambiar nuevamente de empleo.

- Nivel ocupacional:

En cuanto al nivel ocupacional de la persona. Mientras más complejo es el trabajo mayor será el nivel de satisfacción.

En otras palabras, los trabajadores, menos tecnificados tienden a lograr un nivel más pobre de satisfacción. Esto puede ser una consecuencia del ingreso obtenido por los trabajadores de diferente nivel ocupacional. Como existe una asociación directa entre la cantidad de dinero recibida y el nivel ocupacional dentro del que la persona se ubica, la satisfacción podría deberse al salario más que el nivel de calificación.

- Nivel dentro de la organización:

Finalmente, la relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional. Si bien el salario puede causar una relación, hay otros factores que también intervienen.

En primer lugar, los profesionales y gerente, muchos de los cuales son también propietarios, gozan de mucha mayor autonomía que los empleados

de menor nivel. En segundo lugar, los profesionales y gerentes obtienen refuerzos intrínsecos al realizar su trabajo, lo cual ocurre en menor medida con los trabajadores de nivel inferior. Podemos concluir que la autonomía permite concentrar el esfuerzo en aquellas actividades de las cuales uno encuentra mayor posibilidad de satisfacer las necesidades intrínsecas. Como esta orientación significa adicionalmente un mayor ingreso, entonces el nivel organizacional más alto permite lograr una mayor satisfacción.

2.2.1.5. Consecuencias de la Satisfacción Laboral.

Según Robbins, (2004) La satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el individuo, puede afectar las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada (indirectamente) con la salud mental, y juega un papel causal en el ausentismo y la rotación, bajo ciertas condiciones, puede afectar a otros comportamientos laborales ante la organización. Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de la insatisfacción laboral.

Las principales consecuencias de la satisfacción laboral desde el punto de vista de la organización son: La inhibición; resistencia al cambio; falta de creatividad, abandono, accidentabilidad, baja productividad, y dificultad para trabajar en grupo.

Asimismo Robbins (2004), indica que los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral se abordan desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individualmente que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados, dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales.

2.2.1.6. Manifestaciones de insatisfacciones en los trabajadores.

Robbins, (1998), sugiere que los trabajadores muestran su insatisfacción por medio de una serie de manifestaciones, las cuales son:

El Abandono, que es la conducta dirigida a salir de la organización, incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia. La expresión, es el intento activo y constructivo por mejorar la situación, incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical. La lealtad, es la espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “hará lo conveniente”. La negligencia, es la actitud pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

2.2.1.7. Teorías sobre satisfacción laboral.

Existen teorías que explican el porque existe la satisfacción laboral, a continuación se expondrán los que más se asocian al trabajo de investigación.

a) La Teoría de Higiene-Motivacional.

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad).

b) La Teoría del ajuste en el trabajo.

Esta teoría fue desarrollada por Davis, England y Lofquist, (1964). Este modelo ha sido calificado como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente, así mismo, señalan que la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo. La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Por otra parte Dawis (1994) señala que hay tres variables dependientes que son “la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral”. Las variables independientes serían:

- Las destrezas y habilidades personales.
- Las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada.
- La correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades.
- Las necesidades y los valores de las personas.
- Los refuerzos ocupacionales.
- La correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales.

c) La Teoría del grupo de referencia social,

Según Hulen (1966) se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socioeconómicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

d) La Teoría de la discrepancia.

Fue elaborada por Locke (1969, 1976, 1984), parte del planteamiento de que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de esa persona. En este sentido, Locke (1976, 1984) argumenta que “los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores”. Las emociones son consideradas por Locke “como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado”. Locke señala que la satisfacción laboral resulta de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades de la persona.

e) La Teoría del procesamiento de la información social.

Este modelo fue desarrollado por Salancik y Pfeffer (1978). La premisa fundamental es que los individuos, como organismos adaptivos, adaptan las actitudes, conductas y creencias a su contexto social y a la realidad de sus situaciones y conductas pasadas y presentes. El ambiente social de la persona es una fuente importante de información, dicho ambiente ofrece claves que utilizan los individuos para construir e interpretar los eventos y también ofrece información acerca de cómo deberían ser las actitudes y opiniones de la persona. El contexto social tiene dos efectos generales sobre las actitudes y necesidades. El primero es el efecto directo de la influencia social de la información, es decir, permite a la persona la construcción directa de significado a través de las guías referentes a las creencias, actitudes y necesidades socialmente aceptables hay las razones para la acción que son aceptables. En segundo lugar, un efecto indirecto del contexto social sobre el proceso por el que se utilizan las acciones para construir actitudes y necesidades.

f) La Teoría de los eventos situacionales.

Según Quarstein, Macafee y Glassman (1992). Intentan responder a tres preguntas. Estas son ¿Por qué algunos empleados, aun ocupan puestos donde las facetas laborales tradicionales no son adecuadas (salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo) indicando que tienen una satisfacción laboral baja?, ¿Por qué algunos empleados que están en puestos similares de la misma o de diferentes organizaciones con salario, oportunidades de promoción o condiciones de trabajo similares tienen diferentes niveles de satisfacción laboral? Y ¿Por qué cambian los niveles de satisfacción laboral del tiempo a pesar de que los aspectos laborales permanecen relativamente estables? La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales.

Las características situacionales son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión esta información es conocida antes de ocupar el puesto. Los eventos situacionales son facetas laborales que no tienden a ser pre evaluado, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas, mientras que los eventos situacionales son específicos de cada situación. Como puede verse esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

g) La Teoría dinámica de la satisfacción laboral

Fue elaborado por Bruggemann (1974), Groskurth y Ulich (1975). Para Bussing (1991) la satisfacción laboral debe ser interpretada como “un

producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables, tales como el control o el poder para regular dicha interacción y por tanto las posibilidades de influir en la situación laboral”. De este modo la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral. Las seis formas de satisfacción laboral resultantes son las siguientes:

- 1) La satisfacción laboral progresiva: el individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
- 2) La satisfacción laboral estabilizada: el individuo mantiene su nivel de aspiraciones.
- 3) La satisfacción laboral resignada: el individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- 4) La insatisfacción laboral constructiva: el individuo siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración.
- 5) La insatisfacción laboral fija: el individuo mantiene su nivel de aspiraciones y no intentan dominar la situación para resolver sus problemas.
- 6) La pseudo satisfacción laboral: el individuo siente frustración y ve los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones.

2.2.1.8. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Según Palma, (1999) en su escala de opiniones de la satisfacción laboral plantea 7 factores que permite medir el grado de satisfacción en los trabajadores, las cuales son de uso fundamental en esta investigación, ya que se tomaran como dimensiones que la sustenten, y las cuales son:

Factor I: condiciones físicas y/o materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelven la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: beneficios laborales y/o remuneraciones: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: política administrativa: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV: relaciones sociales: El grado de complacencia frente a la interacción con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: desarrollo personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: desempeño de tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora

Factor VII: relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.2.2. Satisfacción marital

2.2.2.1. Definición

Según Pick y Andrade (citados por Vera; 1998), señalan que:

La satisfacción marital es el grado de favorabilidad (actitud) que se tiene hacia la interacción marital y hacia los aspectos del cónyuge. Dicha actitud está conformada por los aspectos emocionales del cónyuge, la interacción conyugal y los aspectos estructurales y organizacionales del compañero.

Así mismo, la satisfacción marital es cuando los cónyuges consideran que su relación es satisfactoria, es decir es la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, está siendo negativo o positivo a la apertura de necesidades y a su realización personal. La mayoría de los autores coinciden con la idea de que los miembros de una pareja estarán satisfechos con su relación, solo cuando en esta se cumplan las expectativas que se tenían con respecto a la forma de convivencia mutua.

Por otra parte Burr (citado por Vera; 1998) ha definido a la satisfacción marital como “la reacción subjetiva experimentada por la pareja en el matrimonio o es la evolución subjetiva experimentada al matrimonio de uno”.

Refiere Rivera, Díaz y Flores (citados por Vera; 1998) que la satisfacción marital como “la instancia que evalúa la situación afectivo-emocional (amor), donde repercuten los procesos cotidianos (como son la interacción, la cercanía y la intimidad) que vive la pareja”.

Cortés (citado por Vera, 1998) define la satisfacción marital como “el grado de aceptación hacia aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal”.

Según Burman y Margolin (citados por Navarro y Pereira, 2000) definen la satisfacción marital como:

La cualidad marital a la evolución subjetiva que los esposos hacen sobre su matrimonio, también es conocida como felicidad, satisfacción o ajuste marital. Así mismo, requieren que la interacción marital es aquella que influye en la cualidad de la relación de forma en que los esposos evalúan su relación.

Según Estrella (citado por Páez, 2004) afirma que la satisfacción marital es:

La actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, que puede ser desde positiva hasta negativa. También refiere que la calidad de relación o del matrimonio depende en gran parte de la actitud que cada persona experimente hacia su relación, es decir, del grado de satisfacción.

En cuanto a López (citado por Carillo, 2004) afirma que:

La satisfacción en la relación de pareja no es un fenómeno constante, es decir, una pareja puede sentirse satisfecha en el presente, pero en el futuro puede deshacerse esa armonía percibida, y la que actualmente es considerada como una relación rota, es posible que más adelante adquiera su equilibrio. Para que exista una satisfacción en la relación de pareja debe incluir las siguientes condiciones: armonía entre los miembros de la pareja, proyecto de la vida en común, entrega mutua de placer, atracción entre ambos, comprensión y aceptación de los defectos, unión y amor permitiendo de este modo que ambos trabajen teniendo uno en cuenta de otro, así las cargas y los gozos son compartidos. También cuando se dan placer mutuamente, hay una atracción entre ambos, los defectos de uno son comprendidos y sobrellevados por el otro.

Gaja (2005) considera que “una relación es satisfactoria cuando cada uno de los miembros que forma la pareja recibe unos beneficios (refuerzos) superiores a los costes (renuncias) que debe “pagar” a cambio de mantener la unión”.

Con respecto a Sager (1976) señala que “La satisfacción marital es el grado en que un matrimonio puede satisfacer las expectativas contractuales de cada esposo en terrenos como amigos, logros, poder, sexo, tiempo libre y dinero principalmente, son determinantes importantes de su calidad”, en la misma línea se encuentra Nima (1985) También se define como “la actitud que una

persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y a su realización personal”.

2.2.2.2. Aspectos necesarios para la satisfacción en la relación de parejas.

Según Vera (2001) menciona que la satisfacción marital como concepto psicológico considera los siguientes aspectos y comportamientos: Frecuencia e intensidad de la conducta sexual, comunicación en la pareja, intimidad en la pareja y los aspectos instrumentales: se incluye todo lo relacionado con la participación de ambos en las labores del hogar, el manejo, distribución y contribución en los gastos familiares, la toma de decisiones y la participación en la labor de crianza de los hijos.

Neuhauser (2002) señala que “la satisfacción marital surge del mutuo intercambio de palabras y acciones que son placenteras para cada uno de los cónyuges”.

Grinker (citado por Páez, 2004) afirma que “el hecho de facilitar la expresión abierta de actitudes, creencias e ideas personales entre cónyuges implica un aumento en la intimidad y a su vez en la satisfacción marital”. Así mismo, Dandeneau y Johnson (citados por Páez, 2004), sugieren que “un incremento positivo de la intimidad influye a la satisfacción marital en general”.

Charny (citado por Páez, 2004), afirma que un matrimonio satisfecho se base en los siguientes aspectos:

- Está en continuo proceso, ya que la pareja satisfecha busca desarrollarse y mejorar.
- El matrimonio satisfecho es aquel donde sus integrantes son amigos cercanos y disfrutan el estar juntos y compartir su vida.
- Trabajan auténtica y constructivamente con sus debilidades y fortalezas.
- Es un matrimonio de seres iguales.

- Es un matrimonio vital y vivo.
- No le tienen miedo al conflicto, por el contrario algunas veces lo buscan. Los conflictos se convierten en oportunidades para hablar, aprender y desarrollarse tanto como individuos y como pareja.

Además Boyd y Roach (citados por Páez, 2004), dicen que:

Las parejas tienden a estar más satisfechas cuando hay un intercambio constante y equitativo de información, por lo general relacionada principalmente a la solución de problemas, el tiempo libre, moral de familia, vida sexual, expectativas de la vida conyugal y errores cometidos en la relación”.

Por otra parte Páez (2004), menciona que “la cercanía es otro aspecto que se considera determinadamente de la satisfacción marital ya que dentro de la relación de pareja marcan la pauta de conductas, afectos, emociones, interacciones y dinámicas de esta”.

Clark y Reis, (citados por Páez, 2004) refieren “la intimidad como un proceso en el cual una persona expresa a otra persona sentimientos e información importante sobre sí misma, como resultado obtiene el sentirse conocido, valorado y cuidado por otro”.

De igual manera Waring, MC. Elrath y Weisz (citados por Páez, 2004) señalan que la intimidad entre la pareja es fuente de satisfacción marital y la dividen en cuatro aspectos:

- Compatibilidad: se refiere a la capacidad y habilidad de los cónyuges para trabajar y divertirse juntos.
- Estructura de las relaciones: son todos aquellos acuerdos y negociaciones de derechos y obligaciones establecidos por ambos cónyuges.

- Intimidad: es la capacidad que tienen los esposos para brindarse demostraciones de afecto, apoyo, reconocimiento, cuidado y respeto.
- Ausencia de conflictos: se da cuando las diferencias y crisis por las que atraviesa la pareja son resueltas teniendo un estado de equilibrio.

Por otra lado Brunstein, Dangelmayer y Schiltheis (citados por Paez, 2004) encontraron “acerca del apoyo recibido de un cónyuge a otro, que el apoyo a las metas personales y las del otro cónyuge llevan a un mayor entendimiento en la relación matrimonial”.

Según Geis y Buss, (citados por Paez, 2004), afirman que “La satisfacción marital parece estar relacionada con el nivel de expresividad y demostración del afecto, es decir, la satisfacción marital aumenta cuando los sentimientos son demostrados en acciones, más que expresadas verbalmente”.

Indica Pallen (citados por Niven, 2003) “realizo estudios con parejas que llevaban diferente cantidad de tiempos juntos, demostraron que las que tenían un alto porcentaje de intimidad (aquellos que compartían sus sentimientos más profundos), tenían más posibilidades de describir su matrimonio feliz”.

Menciona Gaja (2005) que una relación de pareja es:

Un éxito cuando ambos cónyuges se sienten altamente satisfechos y deciden perdurarla en el tiempo. La satisfacción marital dependerá de la capacidad que tenga la pareja para enfrentarse a las nuevas circunstancias y a los pequeños problemas que vayan surgiendo, sin dejar por ello de seguir intercambiando recompensas positivas.

Por lo tanto propone 4 aspectos importantes para la satisfacción marital los cuales que son: Habilidades comunicativas, habilidades de resolución

de problemas, habilidades instrumentales y la historia personal de cada cónyuge.

2.2.2.3. Factores psicológicos que influyen en la conducta y satisfacción amorosa.

Según Yela (2000) menciona que “los factores psicológicos que influyen en la conducta y satisfacción amorosa son: el proceso de la idealización de la pareja, la percepción de un balance positivo entre los costes que supone la relación y las recompensas que esta produce”.

La satisfacción sexual, como la satisfacción general (satisfacción vital, bienestar subjetivo o felicidad) están estrechamente relacionadas con la satisfacción amorosa. Tanto las relaciones sexuales, como la satisfacción con la vida en general, son factores centrales de la vida del hombre.

En general, Yela, señala que la intensidad de los sentimientos amorosos hacia el amado (siempre que exista cierta reciprocidad, aunque sea a diferente nivel de intensidad) está directamente relacionada con la satisfacción amorosa. Según la teoría triangular de Sternberg, las puntuaciones directas en los componentes amorosos (intimidad, pasión y compromiso) resultan buenos predictores de la satisfacción amorosa. Todos los componentes están relacionados positiva y significativamente con la satisfacción en la relación, especialmente los no pasionales (intimidad y compromiso).

La percepción de apoyo emocional por parte de la pareja es otro aspecto fundamental de la satisfacción amorosa. Entre los aspectos más relevantes de ese apoyo destacan: la tolerancia, comprensión, el cariño, los ánimos y la empatía de nuestra pareja con nosotros.

La percepción de ciertas características en el otro miembro de la pareja también tiene mucha relación con la satisfacción amorosa. Entre ellas

destacan: el sentido del humor, la afectividad o sensibilidad, romántico y autoconfianza y el atractivo físico (del otro).

Otro factor importante según Sternberg (1989) es:

La importancia que tiene para la satisfacción amorosa el ajuste entre lo esperado y lo percibido en una relación. Según la teoría triangular de Sternberg, se refiere a la similitud entre el triángulo ideal (intimidad, pasión y compromiso que uno desearía recibir de su pareja) y el triángulo percibido (intimidad, pasión y compromiso que uno percibe de su pareja).

2.2.2.4. Otros factores de la satisfacción marital.

Según Díaz (citados por Paez, 2004) manifiestan:

La existencia de una serie de factores que afectan a la satisfacción marital, aclaran que entre más complacencia producen en la pareja, se reportara una mayor satisfacción en la relación conyugal y dichos elementos son: tipo de matrimonio, años de unión, confianza, respeto, fidelidad, presencia de los hijos, expresiones de amor, satisfacción sexual y el estrato socioeconómico al que pertenece.

Indica Carter (citado por Paez, 2004) que:

El factor estrés se ha considerado como influyente en la satisfacción con la relación de pareja, afirmando que cuando el nivel de estrés es mayor, habrá mayor probabilidad de que se desarrollen conflictos dentro de la pareja, y que los eventos productores de estrés pueden ser externos por conflictos ajenos a la pareja pero que tienen influencia directa o indirecta (cuando provienen de la misma pareja).

Con respecto al número de años de casados “se ha observado que la satisfacción marital varía conforme pasa el tiempo manifestándose un cambio en las conductas de afecto y dependencia, percepción de la pareja como afectuosa y dependiente y seguridad emocional percibida” (Díaz citado por Vera, 2000).

También se ha encontrado que “el número de hijos que tiene la pareja es un factor de gran importancia para la satisfacción marital”. En este contexto, varios autores concuerdan que el número de hijos y la edad de los mismos tienen un efecto negativo sobre la interacción marital (Rivera, citados por Vera, 2000).

2.2.2.5. Teorías y modelos de satisfacción marital.

A través del estudio de la satisfacción marital se han desarrollado varias teorías y modelos con la finalidad de dar un razonamiento o explicar por qué las parejas o alguno de los cónyuges llegan a sentirse satisfechos o no con su relación matrimonial, como es el caso de Miller (citado por Laga, 1998) quien establece siete antecedentes de la satisfacción matrimonial, los cuales son “la sociabilidad, los roles de transición en la familia, el número de hijos, los años casados, la frecuencia y la duración de la convivencia, el nivel socioeconómico, y el espacio para los hijos”.

La teoría de Pick y Andrade (1988), creadoras de la escala de satisfacción marital y Díaz (1996) que junto con sus colaboradores han trabajado en este tema durante varios años, dicen que “la satisfacción marital está relacionada con las expectativas que se tienen en el matrimonio, así como del tiempo de unión, número de hijos y distribución de roles y responsabilidades de los cónyuges”. Levenson, Carstensen y Gottman (citados por Laga, 1998) plantean que el determinante más importante de satisfacción marital es “la habilidad de las parejas para resolver conflictos,

encontrados que las parejas viejas evidencian una reducción potencial para los conflictos y grandes potenciales para el placer a diferencia del otro grupo de parejas dando así una visión positiva de los matrimonios viejos”.

La teoría del apego originalmente propuesta por Bowlby (1969, 1973, 1980), estuvo orientada a estudiar el vínculo entre el niño y la madre o cuidador primario, extendiéndose posteriormente al estudio de relaciones adultas, en particular las relaciones de pareja (Clulow, 2007; Feeney, 1999b; Feeney et al. 1996; Simpson et al., 1998). La tesis fundamental, es que las experiencias de apego con el cuidador primario, modelarían las estructuras cognitivas/afectivas de las personas, conformando representaciones internas del sí mismo, de los otros y las relaciones, constituyendo modos característicos de vinculación, denominados estilos de apego que se mantienen relativamente estables a través de la vida, extendiéndose posteriormente a la relación de pareja adulta. La evaluación cuantitativa de los estilos de apego, se define por la interrelación de dos variables, la evitación y la ansiedad (Brennan, Clark y Shaver, 1998). Las personas con altos puntajes en la variable evitación, presentan temor a la intimidad, prefieren mantenerse distantes (Anders y Tucker, 2000; Mikulincer, 1998b), independientes emocionalmente (Hazan y Shaver, 1994) y limitan su auto exposición (Mikulincer y Nachshon, 1991). Con sus parejas minimizan el despliegue de comportamientos de apego y se disgustan con la cercanía emocional y física (Fraley, Davis y Shaver, 1998). Por otra parte, las personas con altos puntajes en la variable ansiedad, presentan una gran necesidad de cercanía e intimidad y generalmente se sienten atribulados y preocupados por la relación, temiendo ser rechazados por su pareja, de modo que buscan constante cercanía y reafirmación (Mikulincer, 1998b). Los altos puntajes en una o ambas variables, definen los estilos de apego inseguros (Brennan et al., 1998). La combinación de altos puntajes en evitación y bajos en ansiedad, corresponde al estilo de apego desentendido y aquel con bajos puntajes en evitación y altos en ansiedad, corresponde al

estilo de apego preocupado; la combinación de altos puntajes en ambas variables, corresponde al estilo de apego temeroso (Brennan et al., 1998).

El modelo de John Gottman. Otra línea de investigación destacable en el ámbito de la relación de pareja, ha sido desarrollada por John Gottman (1994,1999), quien ha aportado con un extenso trabajo en la evaluación de la satisfacción marital, estableciendo las diferencias entre las parejas satisfechas e insatisfechas y las variables que predicen el divorcio. Su propuesta terapéutica es a teórica y se basa en la promoción de comportamientos y actitudes que empíricamente se han asociado a la satisfacción marital, y en desalentar aquellos asociados con la insatisfacción y el malestar con la relación. Los trabajos de Gottman (1994, 1999), han evidenciado que la satisfacción marital se asocia a varias dimensiones, como son la comunicación, compartir metas y significados, interés y conocimiento por la vida del otro y grado de amistad existente entre los cónyuges. Estos aspectos se ven afectados por otras variables más generales, como los montos de afectos positivos, negativos o de indiferencia, la prontitud e intensidad fisiológica de la activación emocional y la habilidad de auto calmarse y calmar al otro. Gottman ha establecido que los matrimonios exitosos, presentan una relación de cinco interacciones positivas versus una negativa. Estos matrimonios emplean ciertas estrategias para mantener este balance, lo que se relaciona con la capacidad de neutralizar con rapidez las interacciones negativas, o acortarlas, empleando para ello la capacidad de reparación. Estas parejas tratan sus diferencias con respeto, sin promover la emergencia de interacciones negativas en forma de escalada, manteniendo una cierta paridad en la prevalencia de los puntos de vista de cada cónyuge.

De los múltiples aspectos que Gottman vincula con la satisfacción marital, tres de ellos parecen estar asociados a los estilos de apego entendidos como estrategias de regulación emocional cognitivas y afectivas

(Mikulincer, Shaver y Pereg, 2003): los intentos de reparación o desagravio, la capacidad de recibir la influencia del otro y el interés y conocimiento de la vida del compañero.

Otro modelo aportado por Lederer y Jackson (citados por Carrillo, 2004) afirman que: No existe una única manera de relacionarse entre dos personas para obtener un alto grado de satisfacción marital, pero los siguientes elementos parecen ser de vital importancia en la relación marital satisfactoria: respeto mutuo, la tolerancia de un cónyuge hacia el otro y cada cónyuge debe de cumplir con sus roles y funciones, sin verlos como una obligación.

2.2.2.6. Dimensiones de la satisfacción marital:

La satisfacción marital en la literatura ha sido medida fundamentándose en dos tipos de definiciones: una en términos de ajuste en la pareja (Locke y Wallace, 1959, Spanier, 1976) y otra con respecto a las actitudes que prevalecen hacia la relación marital (Roach, Frazier y Bowden, 1981). En el desarrollo de la Escala de Satisfacción marital (ESM) se tiene como base esta última definición, ya que su objetivo es el de tener más forma de medir cambios en la percepción o en la posición del individuo más que una evaluación del estado del matrimonio en sí. (Pick y Andrade, 1986).

Pick y Andrade (1988) dividieron la satisfacción marital en tres áreas, que para el caso de esta investigación se tomarán como las dimensiones de la variable satisfacción marital, los cuales son:

A). Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge: Este factor revisa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia los aspectos y reacciones emocionales de su pareja.

B). Satisfacción con la interacción marital: Este factor evalúa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia el otro con respecto a la interacción conyugal, en donde se toma en cuenta el interés que pone el cónyuge en su pareja; es decir a la satisfacción que tiene con respecto a la relación que lleva con su pareja.

C). Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge: Este factor se refiere a la satisfacción que un cónyuge espera de la forma de organización del establecimiento y cumplimiento de las reglas por parte de su pareja.

CAPITULO III: Metodología:

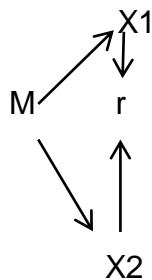
3.1. Tipo de investigación.

Debido a las características de esta investigación es de tipo correlacional -descriptivo, este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular, describir o especificar las características o perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2. Diseño de la investigación.

De acuerdo a los procedimientos y esquema de la investigación se establece que el diseño de la investigación es no experimental, estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables, y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos. (Hernández, Fernández & Batista, 2010) de tipo transversal descriptivo tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

Se utilizara el siguiente esquema:



M: Personal docente de la Universidad Alas Peruanas Filial – Piura.

X1: Satisfacción laboral.

X2: Satisfacción marital

r: Relación.

3.3. Población, muestra y muestreo de la investigación.

3.3.1. Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el universo o población de la investigación “es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo” (p. 304). Quedo conformada por total de 343 docentes de la Universidad Alas Peruanas - Filial Piura, que incluye personal docente del sexo masculino y femenino.

Las características que presenta la población con la cual se va a trabajar son las siguientes:

- Profesionales con título válido de Licenciado, Master o Doctor de cualquiera de las diferentes especialidades vigentes en el mercado laboral.
- Que se desempeñen como catedráticos o docentes en la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.
- Que sean casados o convivientes.

3.3.2. Muestra.

Es una colección de individuos extraídos de la población a partir de algún procedimiento específico para su estudio o medición directa. Una muestra es una fracción o segmento de una totalidad que constituye la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por un total de 143 docentes, seleccionados por el método de muestreo probabilístico, por lo tanto, se garantiza que cada individuo tenga las mismas oportunidades de ser seleccionado.

3.3.3. Muestreo.

En la presente investigación se trabajó con muestreo por estratos, la cual quedó conformada como se detalla en cuadro siguiente:

Distribución de muestras por escuelas profesionales

Escuelas Profesionales	Nº total de docentes	Muestra por escuela
Hotelería y turismo	30	12
Tecnología medica	20	08
Ciencias de la comunicación	25	10
Ingeniería de sistemas	24	10
Medicina veterinaria	10	04
Estomatología	40	17
Psicología humana	26	11
Administración de empresas	36	15
Derecho y ciencias políticas	30	13
Contabilidad	21	09
Ingeniería civil	28	12
Enfermería	36	15
Ingeniería ambiental	17	07
TOTAL	343	N= 143

Fuente: Registro de contratos de los docentes en el Área de Recursos Humanos

3.4. Variables, dimensiones e indicadores

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos a Utilizar
SATISFACCIÓN LABORAL	Palma, S. (1999) define la satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, en función de aspectos vinculados.	Son puntuaciones obtenidas por los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura, mediante la Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo.	Condiciones físicas y/o materiales	Calidad de materiales	ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)
			Beneficios laborales y/o remuneraciones	Incentivos económicos	
			Política administrativa	Aceptación de normas	
			Relaciones sociales	Interrelación con los otros	
			Desarrollo personal	Autorrealización	
			Relación con la autoridad	Respeto a la autoridad	
			Desempeño de tareas	Asignación de tareas	

SATISFACCIÓN MARITAL	Pick y Andrade (citados por Vera et al; 1998), señalan que la satisfacción marital es el grado de favorabilidad (actitud) que se tiene hacia la interacción marital y hacia los aspectos del cónyuge.	Son puntuaciones obtenidas por los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura, mediante la Escala de Satisfacción Marital (Pick y Andrade, 1988).	Satisfacción con la interacción marital	Interés por la pareja	ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL (PICK Y ANDRADE)
			Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	Comportamiento	
			Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge	Expectativas hacia la pareja	

3.5. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos:

3.5.1. Técnicas

Para la presente investigación se utilizó como técnica la “Encuesta”, es la recolección sistemática de datos de poblaciones o de muestras de poblaciones que deben obtenerse mediante el uso de entrevistas personales u otros instrumentos, el cual nos permitirá recoger información de datos descriptivos que el encuestado pudo facilitar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.5.2. Cuestionario.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, este es definido como “Es el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos; es un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (Bernal, 2000, p.222).

En la presente investigación se utilizó la Escala Satisfacción laboral SL- SPC de Sonia Palma Carrillo, consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Factor I Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems). Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems). Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems). Factor IV: Relaciones Sociales (4 ítems). Factor V: Desarrollo Personal (6 ítems). Factor VI: Desempeño de Tareas (6 ítems). Factor VII: Relación con la Autoridad (6 ítems).

Validez de la prueba: Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SLSPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

Confiabilidad de la prueba: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad, la confiabilidad obtenida es de 0.79.

Además se utilizó la escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade (1998), mide la evaluación que hacen los cónyuges de los aspectos de la vida Matrimonial. Las Áreas de evaluación son Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con la interacción marital, satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, y consta de 24 reactivos con tres opciones de respuesta.

Confiabilidad.

La consistencia interna de la Escala de Satisfacción Marital de cada uno de los factores se evaluó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados para cada factor:

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

Así mismo en la presente investigación se halló la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados para cada factor.

Factor 1 = .757, Factor 2 = .682 y Factor 3 = .765

Validez.

Esta escala ha sido utilizada en estudios realizados con poblaciones distintas a la original y como ejemplo, están las investigación de Castillo, Teyes & Mezquita (Gordillo) con poblaciones como la Yucateca y la Brasileña. Estos estudios reportan haber obtenido resultados semejantes a los de la versión original e indicadores de alta confiabilidad para los tres factores. Cortés (Gordillo, 2004)

3.6. Procedimientos:

Los datos fueron procesados y vaciados en el programa de Microsoft Excel, para posteriormente presentarlos en tablas y gráficos porcentuales. Para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Así mismo, todos los datos fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 21.

CAPITULO: IV RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados:

Tabla 1

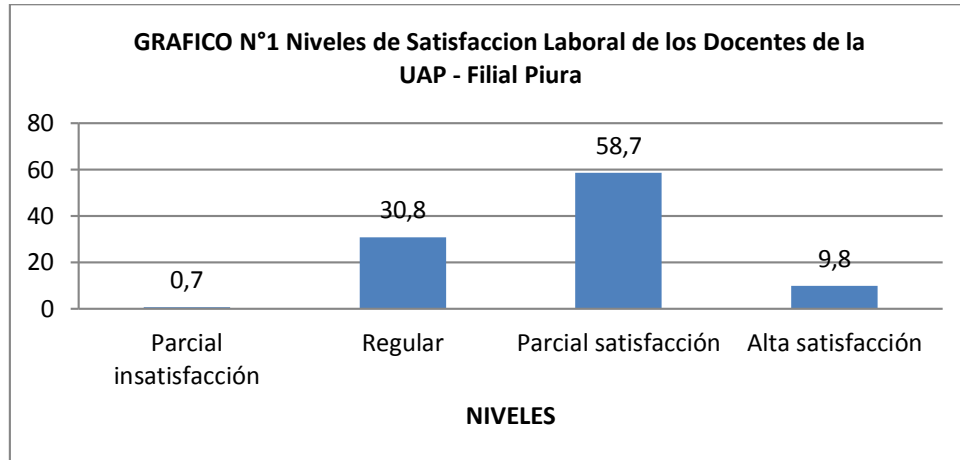
Niveles de Satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas
– Filial Piura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Parcial insatisfacción	1	,7
Regular	44	30,8
Parcial satisfacción	84	58,7
Alta satisfacción	14	9,8
Total	143	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral (SL- SPC) aplicado a los docentes

INTERPRETACIÓN

Como podemos observar en la tabla N° 01, el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura, según el cuestionario aplicado, el 58.7 % (84 docentes) se encuentran en un nivel de parcial satisfacción, mientras que el 0.7% (1 docente) están en un nivel de parcial insatisfacción.



Fuente: Tabla N° 1

Tabla 2

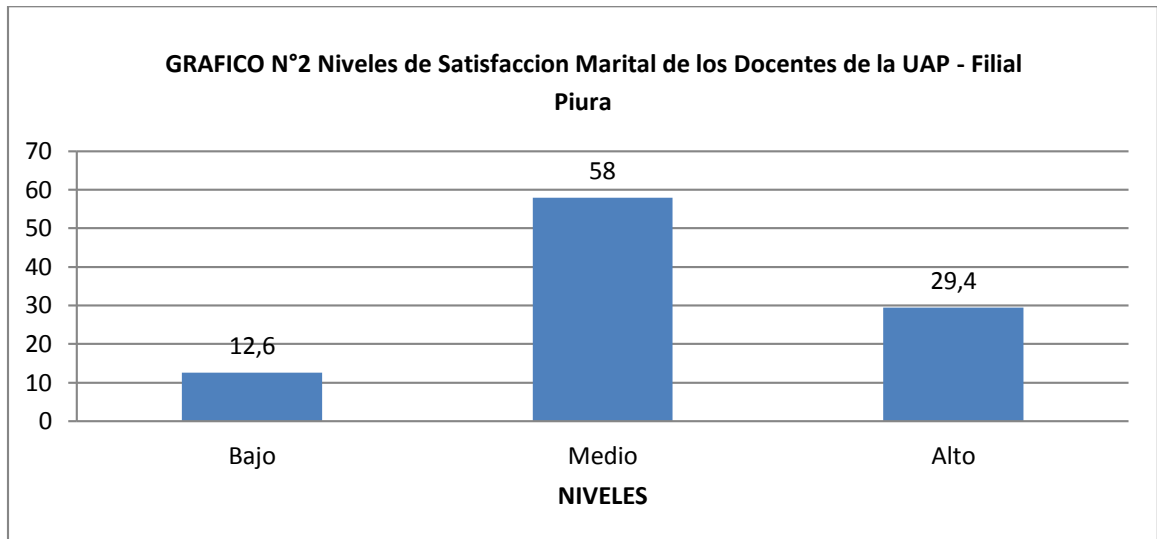
Niveles de Satisfacción Marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	12,6
Medio	83	58,0
Alto	42	29,4
Total	143	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción marital aplicado a los docentes

INTERPRETACION:

Como podemos observar en la tabla N° 02, el nivel de satisfacción marital de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura, según el cuestionario aplicado, el 58.0% (83) docentes se encuentran en un nivel medio, el 29.4% (42) docentes se ubican en un nivel alto de satisfacción marital, mientras que el 12.6% (18) docentes están en un nivel bajo de satisfacción.



Fuente: Tabla N°2

OBJETIVO 01: Determinar la relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 3

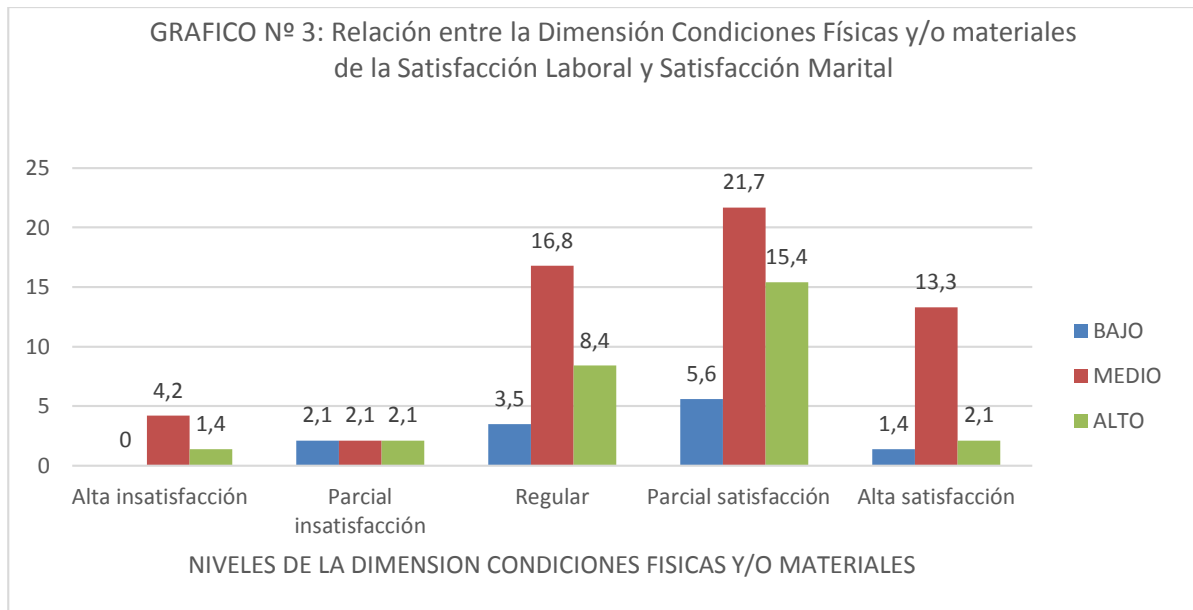
Relación entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura

CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta insatisfacción	0	0.0	6	4.2	2	1.4	8	5.4
Parcial insatisfacción	3	2.1	3	2.1	3	2.1	9	6.3
Regular	5	3.5	24	16.8	12	8.4	41	28.7
Parcial satisfacción	8	5.6	31	21.7	22	15.4	61	42.7
Alta satisfacción	2	1.4	19	13.3	3	2.1	24	16.8
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°3 se puede observar que el 42.7% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de condiciones físicas y laborales tienen un nivel de parcial satisfacción, de este grupo el 21.7% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla N° 3

OBJETIVO 02: Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 4

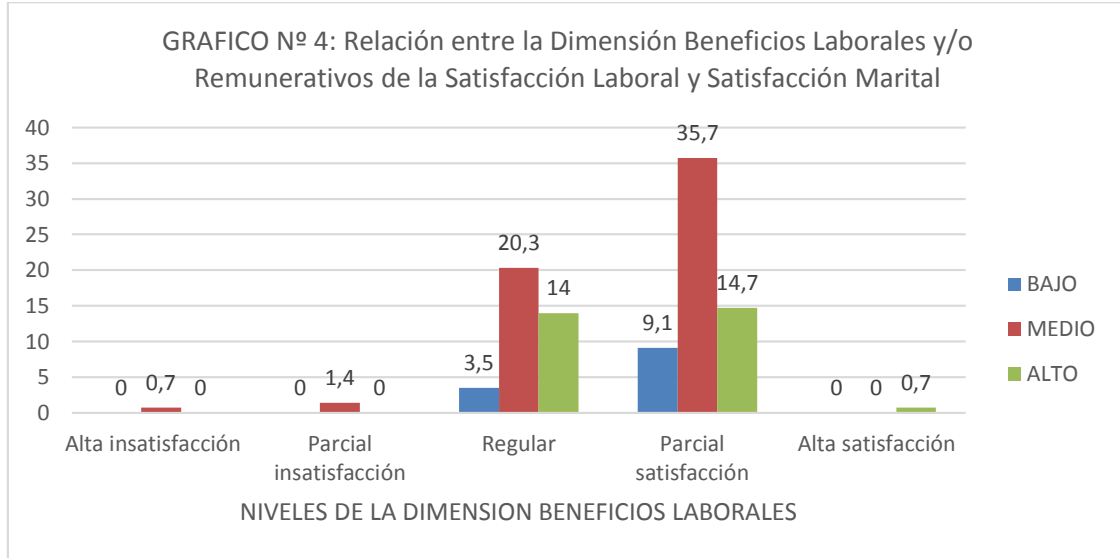
Relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta insatisfacción	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.7
Parcial insatisfacción	0	0.0	2	1.4	0	0.0	2	1.4
Regular	5	3.5	29	20.3	20	14.0	54	37.8
Parcial satisfacción	13	9.1	51	35.7	21	14.7	85	59.4
Alta satisfacción	0	0.0	0	0.0	1	0.7	1	0.7
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°4 se puede observar que el 59.4% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de beneficios laborales tienen un nivel de parcial satisfacción, de este grupo el 35.7% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla N° 4

OBJETIVO 03: Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 5

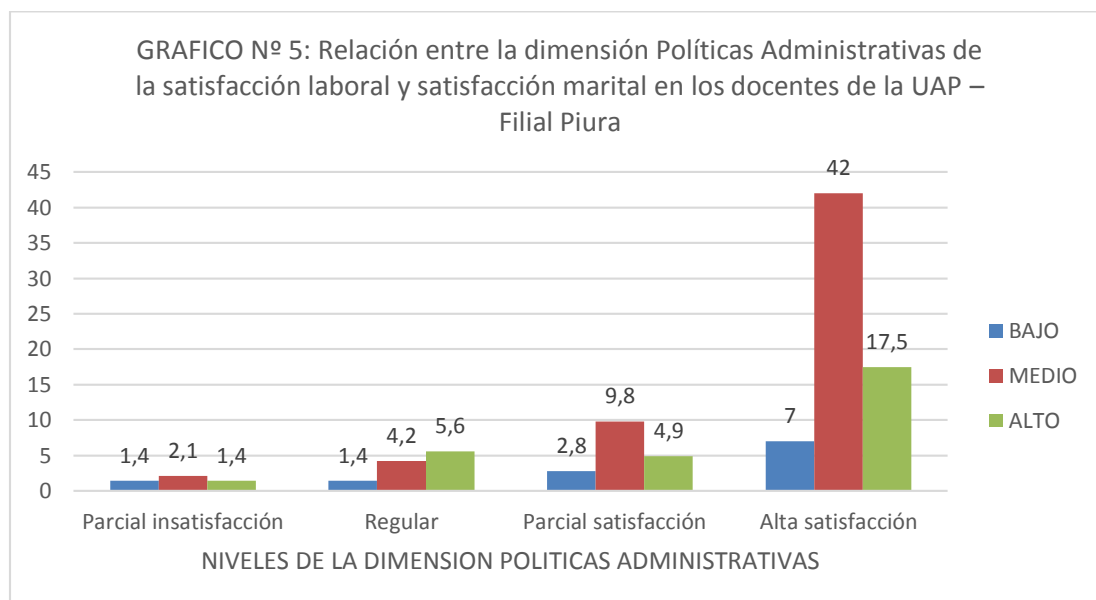
Relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

POLITICAS ADMINISTRATIVAS	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Parcial insatisfacción	2	1.4	3	2.1	2	1.4	7	4.9
Regular	2	1.4	6	4.2	8	5.6	16	11.2
Parcial satisfacción	4	2.8	14	9.8	7	4.9	25	17.5
Alta satisfacción	10	7.0	60	42.0	25	17.5	95	66.4
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°5 se puede observar que el 66.4% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de políticas administrativas tienen un nivel de alta satisfacción, de este grupo el 42.0% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla N° 5

OBJETIVO 04: Determinar la relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 6

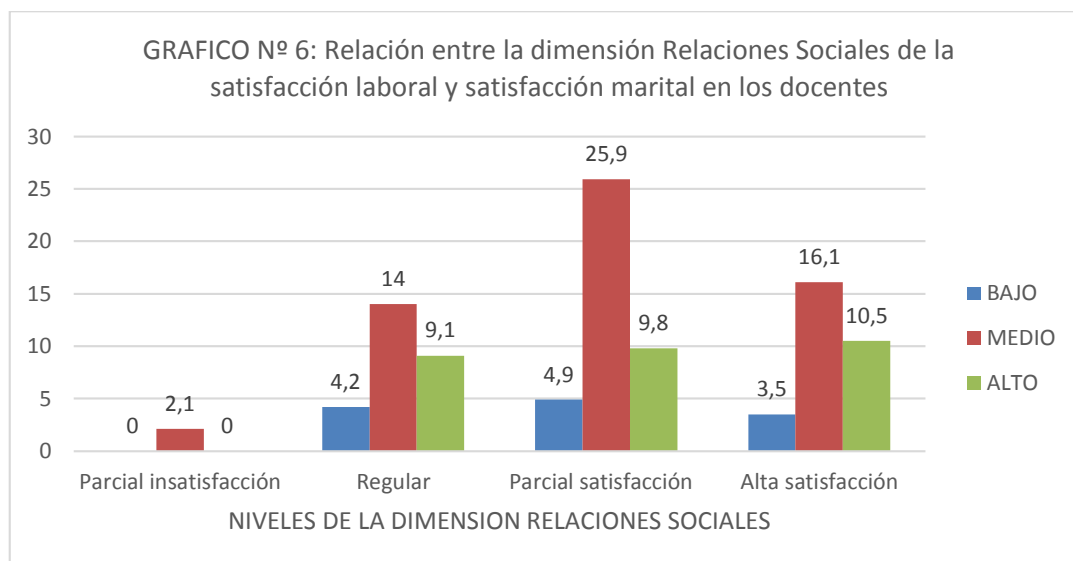
Relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

RELACIONES SOCIALES	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Parcial insatisfacción	0	0.0	3	2.1	0	0.0	3	2.1
Regular	6	4.2	20	14.0	13	9.1	39	27.3
Parcial satisfacción	7	4.9	37	25.9	14	9.8	58	40.6
Alta satisfacción	5	3.5	23	16.1	15	10.5	43	30.1
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°6 se puede observar que el 40.6% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de relaciones sociales tienen un nivel de parcial satisfacción, de este grupo el 25.9% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla N° 6

OBJETIVO 05: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 7

Relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

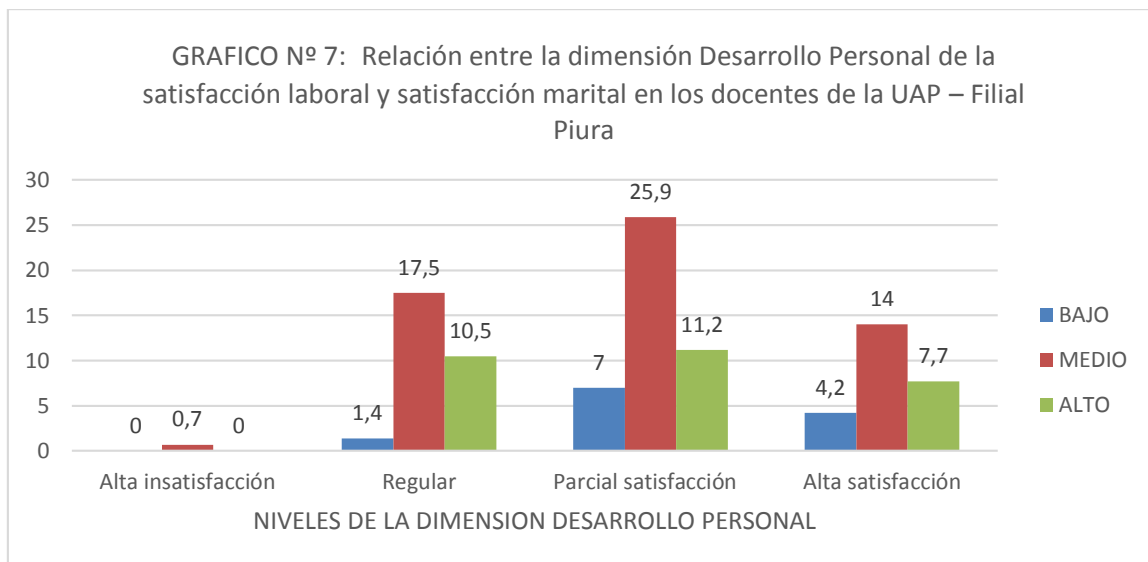
DESARROLLO PERSONAL	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta insatisfacción	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.7
Regular	2	1.4	25	17.5	15	10.5	42	29.4
Parcial satisfacción	10	7.0	37	25.9	16	11.2	63	44.1
Alta satisfacción	16	4.2	20	14.0	11	7.7	37	25.9
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°7 se puede observar que el 44.1% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de desarrollo personal tienen

un nivel de parcial satisfacción, de este grupo el 25.9% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla N° 7

OBJETIVO 06: Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 8

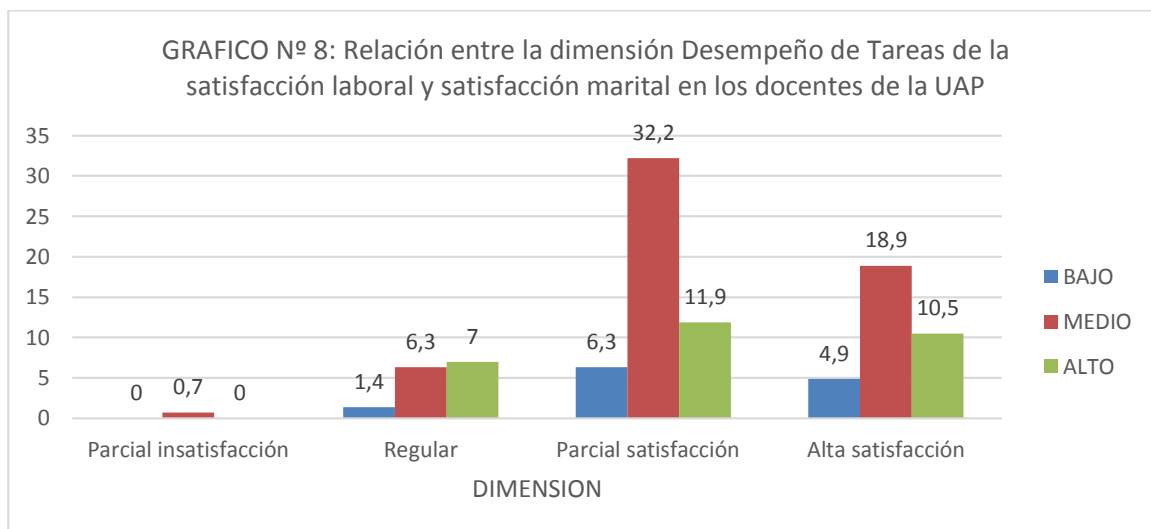
Relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

DESEMPEÑO DE TAREAS	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Parcial insatisfacción	0	0.0	1	0.7	0	0.0	1	0.7
Regular	2	1.4	9	6.3	10	7.0	21	14.7
Parcial satisfacción	9	6.3	46	32.2	17	11.9	72	50.3
Alta satisfacción	7	4.9	27	18.9	15	10.5	49	34.3
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°8 se puede observar que el 50.3% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de desempeño de tareas tienen un nivel de parcial satisfacción, de este grupo el 32.2% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla N° 8

OBJETIVO 07: Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 9

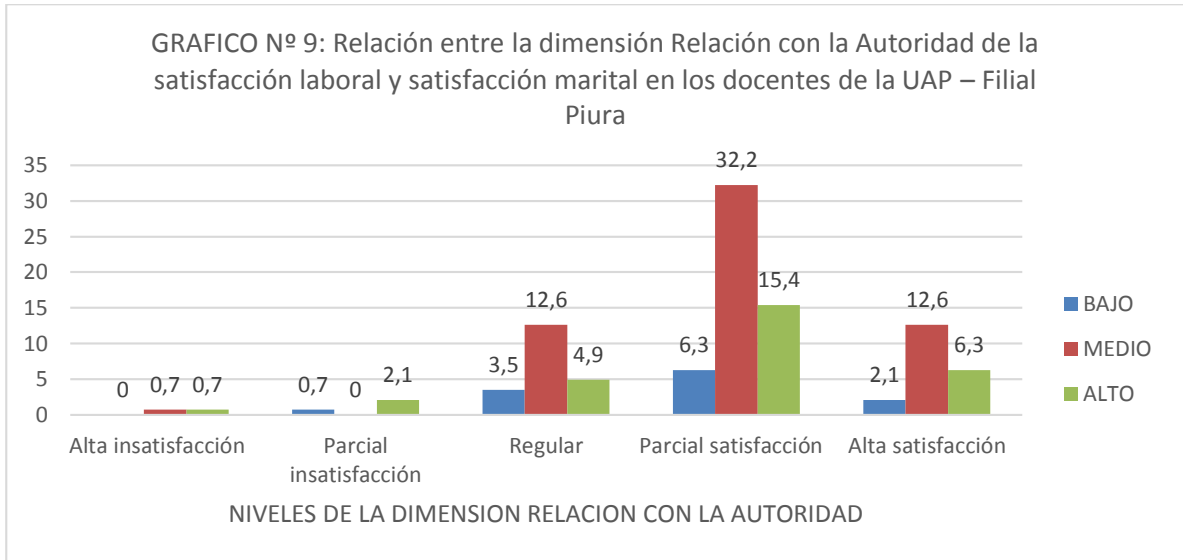
Relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

RELACION CON LA AUTORIDAD	SATISFACCION MARITAL						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta insatisfacción	0	0.0	1	0.7	1	0.7	2	1.4
Parcial insatisfacción	1	0.7	0	0.0	3	2.1	4	2.8
Regular	5	3.5	18	12.6	7	4.9	30	21.0
Parcial satisfacción	9	6.3	46	32.2	22	15.4	77	53.8
Alta satisfacción	3	2.1	18	12.6	9	6.3	30	21.0
Total	18	12.6	83	58.0	42	29.4	143	100.0

FUENTE: Cuestionario de satisfacción laboral y satisfacción marital

INTERPRETACION:

Según la tabla N°9 se puede observar que el 53.8% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de relación con la autoridad tienen un nivel de parcial satisfacción, de este grupo el 32.2% presenta un nivel de satisfacción marital medio.



Fuente: Tabla Nº 9

CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS 01: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 10

		CONDICIONES FISICAS	SATISFACCIÓN MARITAL
CONDICIONES FISICAS	Correlación de Pearson	1	-,023
	Sig. (bilateral)		,785
	N	143	143
SATISFACCIÓN MARITAL	Correlación de Pearson	-,023	1
	Sig. (bilateral)	,785	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°10 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = -.023$), por lo tanto se rechaza la hipótesis específica N°1.

HIPOTESIS 02: Existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 11

Relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Piura.

		BENEFICIOS LABORALES	SATISFACCIÓN MARITAL
BENEFICIOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	-,077
	Sig. (bilateral)		,362
	N	143	143
SATISFACCIÓN N MARITAL	Correlación de Pearson	-,077	1
	Sig. (bilateral)	,362	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°11 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = -.077$), por lo tanto se rechaza la hipótesis específica N°2.

HIPOTESIS 03: Existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 12

Relación entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

		POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	SATISFACCIÓN MARITAL
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Correlación de Pearson	1	-,024
	Sig. (bilateral)		,772
	N	143	143
SATISFACCIÓN MARITAL	Correlación de Pearson	-,024	1
	Sig. (bilateral)	,772	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°12 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = -.024$), por lo tanto se rechaza la hipótesis específica N°3.

HIPOTESIS 04: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 13

Relación entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

		RELACIONES SOCIALES	SATISFACCIÓN MARITAL
RELACIONES SOCIALES	Correlación de Pearson	1	,046
	Sig. (bilateral)		,585
	N	143	143
SATISFACCIÓN MARITAL	Correlación de Pearson	,046	1
	Sig. (bilateral)	,585	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°13 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = .046$), por lo tanto se acepta la hipótesis específica N°4.

HIPOTESIS 05: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 14

Relación entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

		DESARROLLO PERSONAL	SATISFACCIÓN MARITAL
DESARROLLO PERSONAL	Correlación de Pearson	1	-,095
	Sig. (bilateral)		,259
	N	143	143
SATISFACCIÓN MARITAL	Correlación de Pearson	-,095	1
	Sig. (bilateral)	,259	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°14 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = -.095$), por lo tanto se rechaza la hipótesis específica N°5.

HIPOTESIS 06: Existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 15

Relación entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

		DESEMPEÑO DE TAREAS	SATISFACCIÓN MARITAL
DESEMPEÑO DE TAREAS	Correlación de Pearson	1	-,070
	Sig. (bilateral)		,406
	N	143	143
SATISFACCIÓN MARITAL	Correlación de Pearson	-,070	1
	Sig. (bilateral)	,406	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°15 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = -.070$), por lo tanto se rechaza la hipótesis específica N°6.

HIPOTESIS 07: Existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

Tabla 16

Relación entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura.

		RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	SATISFACCIÓN MARITAL
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Correlación de Pearson	1	-,009
	Sig. (bilateral)		,915
	N	143	143
SATISFACCIÓN MARITAL	Correlación de Pearson	-,009	1
	Sig. (bilateral)	,915	
	N	143	143

INTERPRETACION:

En la tabla N°16 se demuestra que no existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad de la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = -.009$), por lo tanto se rechaza la hipótesis específica N°7.

CON RESPECTO A LA HIPOTESIS GENERAL:

Habiéndose rechazado las hipótesis específicas, se rechaza la hipótesis general.

4.2. Discusión de resultados:

Dando respuesta a los objetivos planteados, a las hipótesis de investigación y a la luz de los resultados se procederá a realizar la discusión tomando en cuenta el marco teórico y los antecedentes planteados en esta investigación.

OBJETIVO 01: Determinar la relación entre la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 03, Los resultados muestran que el 42.7% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de Condiciones Físicas y laborales se encuentran en un nivel de Parcial satisfacción, de este grupo el 21.7% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que no existe relación significativa entre la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que los elementos materiales e infraestructura que le brinda la organización a los docentes no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja, Tabla N° 10. Pick y Andrade (citados por Vera; 1998), señalan que la satisfacción marital es el grado de favorabilidad (actitud) que se tiene hacia la interacción marital y hacia los aspectos del cónyuge. Dicha actitud está conformada por los aspectos emocionales del cónyuge, la interacción conyugal y los aspectos estructurales y organizacionales del compañero. Por su parte Palma, (1999) define a las condiciones físicas y laborales “como los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelven la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma”. Diferentes resultados encontró Arnedo y Castillo, (2008) en su estudio titulado “Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo). Cumaná” donde concluye que las condiciones físicas del entorno de trabajo está generando satisfacción, ya que los empleados del IPSPUDO consideran que la distribución, las condiciones, la limpieza y orden del espacio de trabajo son satisfactorias.

OBJETIVO 02: Determinar la relación entre la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 04, los resultados muestran que el 59.4% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de beneficios laborales se encuentran en un nivel de Parcial satisfacción, de este grupo el 35.7% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que no existe relación significativa entre la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que el grado de incentivos económicos regular o adicional que reciban los docentes por parte de la organización en que laboran no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja Tabla N° 11. Papalia, (2001) dice que “entre las principales consideraciones de los matrimonios por conveniencia están la riqueza y la condición social de las familias que se unen mediante el matrimonio”. Por otro lado Gaja (2005) considera que “una relación es satisfactoria cuando cada uno de los miembros que forma la pareja recibe unos beneficios (refuerzos) superiores a los costes (renuncias) que debe “pagar” a cambio de mantener la unión”. Diferentes resultados encontró Dávila y Godoy, (2012) en su investigación titulada “Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales, Guatemala” donde concluye que a mayor satisfacción marital, mayor satisfacción laboral, ya que existe una correlación positiva entre estas dos variables, por lo tanto, existe una relación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en nuestras participantes, posiblemente los sentimientos de bienestar que se tienen en un lugar se viven en el otro, ambos influyen entre sí.

OBJETIVO 03: Determinar la relación entre la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 05, los resultados muestran que el 66.4% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de políticas administrativas se encuentran en un nivel de Alta satisfacción, de este grupo el 42.0% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que

no existe relación significativa entre la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral en los docentes no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja, Tabla N° 12. Márquez (2001) define la satisfacción laboral como “La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser”. Por su parte Rivera, Díaz y Flores (citados por Vera; 1998) refieren la satisfacción marital como “la instancia que evalúa la situación afectivo- emocional (amor), donde repercuten los procesos cotidianos (como son la interacción, la cercanía y la intimidad) que vive la pareja”. Diferentes resultados encontró Ruidias, (2012) en su estudio titulado “Satisfacción marital y felicidad en miembros de una institución castrense de Sullana” donde concluye que existe una relación positiva débil altamente significativa entre los factores de la satisfacción marital (satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con la interacción marital y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge) y felicidad en miembros de una institución castrense de Sullana.

OBJETIVO 04: Determinar la relación entre la dimensión Relaciones Sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 06, los resultados muestran que el 40.6% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de relaciones sociales se encuentran en un nivel de Parcial satisfacción, de este grupo el 25.9% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que no existe relación significativa entre la dimensión Relaciones Sociales de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que la interacción con otros miembros de la organización con quien se comparte actividades laborales no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja, Tabla N° 13 . Blum y Naylor, (1992) definen a la satisfacción en el

trabajo como “una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo”. En otra instancia Sager, (1976) define la satisfacción marital como “el grado en que un matrimonio puede satisfacer las expectativas contractuales de cada esposo en terrenos como amigos, logros, poder, sexo, tiempo libre y dinero principalmente, son determinantes importantes de su calidad”. Diferentes resultados encontró Ottazzi, (2009) en su estudio titulado “Estilos de amor, satisfacción y compromiso en relaciones de pareja estables, Perú” donde concluye que existe una diferencia significativa en el nivel de satisfacción según la duración del matrimonio, siendo las relaciones con un menor número de años aquellas que evidencian un mayor nivel de satisfacción.

OBJETIVO 05: Determinar la relación entre la dimensión Desarrollo Personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 07, los resultados muestran que el 44.1% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de desarrollo personal se encuentran en un nivel de Parcial satisfacción, de este grupo el 25.9% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que no existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo Personal de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que las actividades laborales que permiten la autorrealización de los docentes no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja. Nima, (1985) define la satisfacción marital como “la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y a su realización personal”, Tabla N° 14. Por su parte Palma, (1999) define al desarrollo Personal como “la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización”. Diferentes resultados encontró Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz, (2012) en su estudio titulado “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, Perú” donde señala que el nivel de satisfacción laboral variaba según la condición

laboral. Al comparar las tres municipalidades, se encontró que el personal con condición laboral Empleado obtuvo la menor puntuación, con un nivel de satisfacción laboral Promedio y que la condición Funcionario tiene la mayor puntuación. Esto parece lógico por cuanto un funcionario tiene condiciones más apropiadas para sentirse satisfecho en comparación a un empleado.

OBJETIVO 06: Determinar la relación entre la dimensión Desempeño de Tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 08, los resultados muestran que el 51.3% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de desempeño de tareas se encuentran en un nivel de Parcial satisfacción, de este grupo el 32.2% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que no existe relación significativa entre la dimensión Desempeño de Tareas de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que la valoración que tienen los docentes en relación a su trabajo no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja, Tabla N° 15. Estrella (citado por Páez, 2004) afirma que la satisfacción marital es la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, que puede ser desde positiva hasta negativa. Así mismo refiere que la calidad de la relación o del matrimonio depende en gran parte de la actitud que cada persona experimente hacia su relación, es decir, del grado de satisfacción. Por su parte Palma, (1999) define el desempeño de tareas como “la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora”. Diferentes resultados encontró Navarro, (2009) en su estudio titulado “Satisfacción laboral según el tipo de comunicación en un sitio de trabajo, Costa Rica” donde señala que la satisfacción con el desempeño de las labores del puesto de trabajo se puede notar que los hombres están menos satisfechos en comparación de las mujeres. Pues es importante que se revisen las tareas que llevan a cabo todos los trabajadores.

OBJETIVO 07: Determinar la relación entre la dimensión Relación con la Autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad

Alas Peruanas – Filial Piura. En la Tabla N° 09, Los resultados muestran que el 53.8% de los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura en el área de relación con la autoridad se encuentran en un nivel de Parcial satisfacción, de este grupo el 32.2% presenta un nivel de satisfacción marital medio, lo cual indica que no existe relación significativa entre la dimensión Relación con la Autoridad de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, es decir que la apreciación valorativa que tienen los docentes hacia su jefe no afecta en los aspectos emocionales, organización e interacción de los miembros de una pareja, Tabla N° 16 . Gaja, (2005) explica que una relación de pareja es un éxito cuando ambos cónyuges se sienten altamente satisfechos y deciden perdurarla en el tiempo. La satisfacción marital dependerá de la capacidad que tenga la pareja para enfrentarse a las nuevas circunstancias y a los pequeños problemas que vayan surgiendo, sin dejar por ello de seguir intercambiando recompensas positivas. Por otro lado Palma, (1999) define a la relación con la autoridad como “la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas”. Diferentes resultados encontró García, (2013) en su estudio titulado “correlatos socio-psicológicos de la satisfacción laboral en una empresa privada del sector construcción, Perú” donde señala que de los análisis realizados con la variable Satisfacción Laboral, se obtuvo diferencias entre grupos según la edad, estado civil y número de dependientes. Los empleados mayores revelaron una actitud más favorable generalizada hacia el trabajo al ser comparados con los menores. Por otro lado se obtuvo una diferencia significativa entre grupos respecto al estado civil, ya que los casados presentan una satisfacción más elevada a diferencia de los solteros.

CONCLUSIONES

- No existe relación significativa ($p= ,785$) entre la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por las condiciones físicas laborales. (Tabla N°10)
- No existe relación significativa ($p= ,362$) entre la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por los beneficios laborales. (Tabla N°11)}
- No existe relación significativa ($p= ,772$) entre la dimensión Políticas Administrativas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por las políticas administrativas laborales. (Tabla N°12)
- No existe relación significativa ($p= ,585$) entre la dimensión Relaciones Sociales de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por las relaciones sociales laborales. (Tabla N°13)
- No existe relación significativa ($p= ,259$) entre la dimensión Desarrollo Personal de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por el desarrollo personal laboral. (Tabla N°14)
- No existe relación significativa ($p= ,406$) entre la dimensión Desempeño de Tareas de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por el desempeño de tareas laborales. (Tabla N°15)

- No existe relación significativa ($p= ,915$) entre la dimensión Relación con la Autoridad de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Piura. Es decir, la relación de pareja no es afectada por la relación con la autoridad. (Tabla N°16)

SUGERENCIAS:

- Al área de Recursos Humanos, realizar reuniones de camaradería entre los docentes de la Universidad para fortalecer los lazos sociales y amicales entre los mismos.
- Al área de Recursos Humanos, organizar talleres participativos sobre temas maritales, donde los docentes puedan asistir con sus parejas, dando énfasis al entrenamiento de estrategias de resolución de conflictos para poder lidiar y mantener un equilibrio emocional entre el trabajo y la pareja.
- A la Dirección de la Universidad, fortalecer las condiciones físicas y materiales en las aulas, para que los docentes desempeñen una mejor labor sin estrés.
- A la dirección de la Universidad, mantener un adecuado trato hacia los docentes, de tal manera que se sientan a gusto con pertenecer a la universidad, esto permitirá la identificación con la institución.
- A la dirección de la Universidad, incentivar a los docentes con capacitaciones a nivel profesional, para que crezcan en su desarrollo personal en la institución; esto va a repercutir en sus buenas relaciones en su hogar.
- A los docentes de la Universidad, organizar el tiempo para que puedan compartir en familia.

Referencias Bibliográficas

- Abad, R & Cachay, E. (2010), "Comunicación marital y satisfacción marital en parejas casadas y convivientes del personal administrativo de una universidad de Piura, 2010", para obtener el grado de licenciadas en Psicología. Editorial Universidad Cesar Vallejo – Piura, Perú.
- Anders, S.L., & Tucker, J.S. (2000). Adult attachment style, interpersonal communication competence, and social support. *Personal Relationships*, 7, 379-389.
- Atencio, S & Ortega, H. (2009), "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el cuerpo de bomberos", para obtener el grado de licenciado en psicología. Editorial Universidad Urdaneta, Maracaibo.
- Basurto, S. (2003), "satisfacción marital: su relación con el autoconcepto y la depresión en las mujeres", para optar el grado de maestría en psicoterapia individual y de pareja. México, D.F. extraído de: http://www.ametep.com.mx/investigaciones_satisfaccion.htm
- Berelis, A & Castillo, M. (2008), "Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo). Cumaná, estado sucre, 2008", para optar el título de licenciado en gerencia de recursos humanos. Editorial Universidad de Oriente, Cumana.
- Beck, A. (1996), "Con el amor no basta", editorial México. México D.F}
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and closer relationships* (pp. 46–76). New York: Guilford Press.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss. Volume 1: Attachment*. London: Hogarth Press.

- Bowlby, J. (1973). Attachment and Loss. Volume 2: Separation: Anger and anxiety. Great Britain: RandomHouse.
- Bowlby, J. (1980). Attachment and Loss. Volume 3: Loss. London: HogarthPress.
- Carrillo, L. (2004), "Relación entre estilos de comunicación, manejo de conflictos y satisfacción en la relación de pareja", para optar el grado de licenciado en psicología. Editorial Universidad de las Américas. México.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003), Comportamiento humano en el trabajo 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Díaz, E y Rojas, F (2010) en su estudio denominado: Formas de relación entre la Satisfacción Marital y la Satisfacción Sexual en un grupo de parejas heterosexuales que reside en la ciudad de Bogotá. <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/7932/1/tesis202.pdf>.
- Estrada, C & Terry, R (2006), "satisfacción marital e inteligencia emocional", para optar el grado de licenciado en psicología. Editorial Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Félix Castro, María Josefina., Rodríguez Barreras, Ana Luisa. (2001). Relación existente entre el estrés en la crianza y el número de hijos asociado a la satisfacción marital. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología Instituto Tecnológico de Sonora Departamento de Psicología y Educación. Consultado el 22 de Octubre del 2011. Disponible en: www.ciad.mx/desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/.../33.pdf.
- Fraley, R. C., Davis, K. E., & Shaver, P. R. (1998). Dismissing-avoidance and the defensiverganization of emotion, cognition, and behavior. In W. S. Rholes & J. A. Simpson (Eds.), Attachment theory and closerelationships (pp. 249-279). New York: Guilford.
- Gaja, R. (2005), "Vivir en pareja", Editorial RandomHouse Mondadori. España

- Gottman, J. (1994). What predicts divorce? The relationship between marital processes and marital outcomes. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gottman, J. (1999). The seven principles for making marriage work. New York: Random House.
- Hazan, C. & Shaver, P. (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5(1), 1-22.
- La Rosa, C & Rios, L. (2009), "Relación entre la satisfacción laboral, clima laboral y la motivación psicosocial en los socios estratégicos de la empresa de supermercados Cossto de la provincia de Sullana", para obtener el grado de licenciado en Psicología. Editorial Universidad Cesar Vallejo – Piura, Perú.
- Locke, E. (1968). What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138
- Mikulincer, M., Shaver, P., & Pereg, D. (2003). Attachment theory and affect regulation: The dynamics, development, and cognitive consequences of attachment-related strategies. *Motivation and Emotion*, 27 (2), 77- 102.
- Mikulincer, M. (1998b). Attachment working models and the sense of trust: An exploration of interaction goals and effect regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (5), 1209-1224.
- Palma, S. (1999) "Elaboración y Estandarización de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana". Vol. IX N°1, Revista de la Facultad de Psicología URP."

- Palma, S (2001) "Factores de Satisfacción Laboral". Revista Debates N ° 3, Lima. Instituto de Ciencias y Tecnología. URP.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Pick de Weiss, S., Andrade Palos, P. (1988). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México. Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto Mexicano de Investigación de Familia y Población. Revista de Psicología Social. N° 3. Extraído de: http://dialnet.uniroja.es/servlet/fichero_articulo?codigo.=2903303....0. Consultado el 12 de Marzo del 2011.
- Ruidias, C. (2012), "Satisfacción marital y felicidad en miembros de una Institución Castrense de Sullana", para obtener el grado de licenciado en Psicología. Editorial Universidad Cesar Vallejo – Piura, Perú.
- Vargas, S. (2008), "*Relación entre satisfacción marital y estilos de comunicación en estudiantes de pregrado y programas especiales, varones y mujeres, infieles de la Universidad Cesar Vallejo – Piura*", para obtener el grado de licenciado en Psicología. Editorial Universidad Cesar Vallejo – Piura, Perú.

ANEXOS

INSTRUMENTOS:

ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL

FICHA TECNICA

Nombre	: Escala de satisfacción marital.
Autores	: Pick y Andrade.
Año	: 1988.
Procedencia	: México.
Adaptación	: Jessica Díaz Hernández (Trujillo – Perú, 2006)
Propósito	: Mide la evaluación que hacen los cónyuges de los aspectos de la vida Matrimonial.
Ámbito de aplicación	: Mayores de 18 años (parejas).
Tiempo de aplicación	: 10 minutos aproximadamente.
Administración	: Individual y/o colectiva.
Áreas de evaluación	: Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge/ satisfacción con la interacción marital/ satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

La escala de satisfacción marital consta de 24 reactivos con tres opciones de respuesta.

Este instrumento ha sido validado y es confiable en diferentes grupos y niveles socioeconómicos (Pick y Andrade, 1988).

A. Estructura del instrumento:

El instrumento está formado por 24 reactivos que evalúan tres factores de satisfacción marital:

Factor 1: Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge:

Este factor revisa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia los aspectos y reacciones emocionales del otro.

Los 5 reactivos que comprenden el área son:

- La forma como se comporta cuando esta triste. (ítem 11)
- La forma como se comporta cuando está enojado(a). (ítem 12)
- La forma como se comporta cuando está preocupado(a). (ítem 13)
- La forma como se comporta cuando esta de mal humor. (ítem 14)
- La reacción de mi cónyuge cuando no quiere tener relaciones sexuales. (ítem 15)

Factor 2: satisfacción con la interacción marital: Consta de 10 reactivos y evalúa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia el otro con respecto a la interacción conyugal, considera el interés que pone el cónyuge en su pareja.

Los reactivos que intervienen en este factor son:

- ❖ El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio. (ítem 1)
- ❖ La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito. (ítem 2)
- ❖ El grado el cual mi cónyuge me atiende. (ítem 3)
- ❖ La frecuencia con que mi cónyuge me abraza. (ítem 4)
- ❖ La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia. (Ítem 5)
- ❖ La comunicación con mi cónyuge. (ítem 6)
- ❖ La conducta de mi cónyuge frente de otras personas. (ítem 7)
- ❖ La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales. (ítem 8)
- ❖ El tiempo que me dedica a mí. (ítem 9)
- ❖ El interés que mi cónyuge pone en lo que yo hago. (ítem 10)

Factor 3: satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge: Este factor está compuesto por 9 reactivos referidos a la satisfacción de un cónyuge respecto al otro, referente a la expectativa de la forma de organización del establecimiento y cumplimiento de regla.

Los nueve reactivos de este factor son:

- ❖ El tiempo que dedica así mismo(a). (ítem 16)
- ❖ La forma como mi cónyuge se organiza. (ítem 17)
- ❖ Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida. (ítem 18)
- ❖ La forma cómo pasa el tiempo libre. (ítem 19)
- ❖ La puntualidad de mi cónyuge. (ítem 20)
- ❖ El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud. (ítem 21)
- ❖ El tiempo que pasamos juntos. (ítem 22)
- ❖ La forma con que me cónyuge trata de solucionar sus problemas. (Ítem 23)
- ❖ Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa. (ítem 24)

Para cada una de las preguntas se ofrecen tres opciones de respuestas:

1= Me gustaría que pasara de manera muy diferente.

2= Me gustaría que pasara de manera algo diferente.

3= Me gusta cómo está pasando.

B. Administración:

A los participantes se les pedirá que respondan estos ítems entorno a su relación conyugal, basados en lo que esperan, les guste o no les guste, lo que está atravesando su unión conyugal.

C. Calificación del instrumento:

Se desarrolla mediante la suma de cada uno de los valores de acuerdos a la opción elegida. Los puntajes bajos significan menor satisfacción marital y los altos mayor satisfacción.

Nivel de satisfacción marital:

Factor de satisfacción marital	Puntajes directos		
	Alto	Medio	Bajo
• Satisfacción con la interacción marital.	>/ 26	17 – 25	</ 16
• Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.	>/ 12	8 – 11	</ 7
• Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.	>/ 25	17 - 24	</ 16

D. Confiabilidad: La confiabilidad de la escala de satisfacción marital de cada uno de los factores Díaz (2006) se evaluó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados para cada factor.

Factor 1=, 89 Factor 2=,81 Factor 3=,86

E. Validez: Esta escala ha sido utilizada en estudios realizados con poblaciones distintas a la original y como ejemplo, están las investigaciones de castillo, Teyes y Mezquita (Gordillo, 2004) con poblaciones como la Yucateca y la Brasileña. Estos estudios reportan haber obtenido resultados semejantes a los de la versión original e indicadores de alta confiabilidad para los tres factores. Cortes (Gordillo. 2004). Díaz (2006) para la muestra de 120 parejas del grupo de bodas de cana del distrito de la esperanza-Trujillo, hallo 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.
- En 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 0.50 y 0.68.

ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL

(Pick y Andrade, 1988)

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas de su relación de pareja, y en base a lo que espera, le gusta o no le gusta lo que está pasando.

A continuación se presenta una lista con tres opciones de respuesta. Por favor conteste cada una de las preguntas en base a la siguiente lista de opciones:

1 = Me gustaría que pasara de manera muy diferente

2 = Me gustaría que pasara de manera diferente

3 = Me gusta cómo está pasando

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

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL- SPC)

FICHA TÉCNICA

Nombre de la escala	: Satisfacción laboral SL- SPC.
Autora	: Sonia Palma Carrillo.
Año	: 1999.
Procedencia	: Lima – Perú.
Administración	: Individual o colectiva.
N° de ítems	: 36.
Duración	: 15 a 20 minutos aproximadamente.
Significación	: Nivel de satisfacción laboral global y específica con relación a significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y /o social y beneficios económicos.
Puntuación	: Calificación manual.
Adaptación	: Se ha establecido la validez y la confiabilidad de la prueba, así como la elaboración de baremos (Ruiz, A. y Alquizar, H., 2004).

Validez : La validez de la escala SL-SPC, se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba, esta última se ha correlacionado con el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota (versión Abreviada).

Confiabilidad : La confiabilidad de la escala SL-SPC se obtuvo a través de las correlaciones (Alfa deCronbach) ítem- puntaje total permitió estimar la confiabilidad (0.68).

Normas de Corrección:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo. Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Categorías diagnósticas de la escala de "satisfacción laboral"

Según factores:

SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta Satisfacción	23 - +	18 - +	23 - +	19 - +	29 - +	29 - +	29 - +	168 - +
Parcial Satisfacción	20 - 22	15 - 17	20 - 22	17 - 18	26 - 28	26 - 28	25 - 28	149 - 167
Regular	15 - 19	9 - 14	15 - 19	12 - 16	19 - 25	20 - 25	19 - 24	112 - 148
Parcial Insatisfacción	11 - 14	7 - 8	11 - 14	10 - 11	14 - 18	14 - 19	14 - 18	93 - 111
Alta Insatisfacción	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0 - 92

Finalidad:

Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: Condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Componentes: La escala SL - SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

Factor I Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems). Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Ítems son: 1, 13, 21, 28, 32

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems). El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems). El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Ítems son: 8, 15, 17, 23, 33

Factor IV: Relaciones Sociales (4 ítems). Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Ítems son: 3, 9, 16, 24

Factor V: Desarrollo Personal (6 ítems). Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34

Factor VI: Desempeño de Tareas (6 ítems). La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35

Factor VII: Relación con la Autoridad (6 ítems). La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Ítems son: 6, 12, 20, 27, 31, 36

Validez de la prueba: Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SLSPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

Confiabilidad de la prueba: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad, la confiabilidad obtenida es de 0.79.

ESCALA DE OPINIONES SL- SPC

Edad: _____

Genero: M () F ()

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

Tiempo de servicio: _____

Situación laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas ni buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti. Marca con un aspa en el recuadro que aparece al lado de alternativa.

TA = Totalmente de acuerdo.

A = De acuerdo.

I = Indeciso.

D = En desacuerdo.

TD = Total desacuerdo

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					

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