



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE UNA ENTIDAD PÚBLICA ESSALUD DE LIMA
METROPOLITANA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

MARÍA LUISA JAUCHA MEDINA
ORCID: 0000-0003-1237-4002

ASESOR

DR. WALTER CAPA LUQUE
ORCID: 0000-0003-4342-9264

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, AGOSTO DE 2020

DEDICATORIA

A Dios por darme la sabiduría y fortaleza en todo este proyecto, a mis padres por ser mi fortaleza para alcanzar mis metas y a mis hijas quienes han sido mi motor en esta larga carrera profesional.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por estar presente en cada etapa de mi vida, por brindarme su amor incondicional, por infundirme sus valores y principios, pero sobre todo guiarme siempre.

A mis hijas, Maricela Zamudio Jaucha y Stefania Zamudio Jaucha por su apoyo incondicional en este trayecto de mi investigación.

Al Dr. Walter Capa Luque, por sus conocimientos, asesoría y correcciones para la realización de este trabajo de investigación.

A la Universidad Autónoma del Perú quien fue mi casa de estudios durante cinco años y permitirme realizar los trámites adecuados para la realización de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
RESUMO	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	16
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes del estudio	20
2.1.1 Internacionales	20
2.1.2 Nacionales	22
2.2 Bases teóricas científicas	24
2.2.1 Satisfacción laboral	24
2.2.2 Satisfacción marital	29
2.3 Definición de la terminología empleada	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	36
3.2 Población y muestra	36
3.3 Hipótesis	38
3.4 Variables - operacionalización	38
3.5 Métodos y técnicas de investigación	40
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1 Resultados descriptivos e inferenciales	57
4.2 Contrastación de hipótesis	58

CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	62
5.2	Conclusiones	64
5.3	Recomendaciones	65

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variables	33
Tabla 2	Índice de validez de contenido de criterios de jueces a través de la V de Aiken del cuestionario de satisfacción laboral	35
Tabla 3	Índices de confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral ...	36
Tabla 4	Índice de validez de contenido de criterios de jueces a través de la V de Aiken del cuestionario de satisfacción marital	38
Tabla 5	Índices de confiabilidad del cuestionario satisfacción marital	39
Tabla 6	Prueba de normalidad	40
Tabla 7	Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública de EsSalud	43
Tabla 8	Niveles de satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública de EsSalud	43
Tabla 9	Correlación entre satisfacción marital y satisfacción marital	44
Tabla 10	Correlación entre satisfacción marital y satisfacción marital según sexo	45
Tabla 11	Correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la satisfacción marital	46
Tabla 12	Correlación entre las dimensiones de la satisfacción marital y la satisfacción laboral	47

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE UNA ENTIDAD PÚBLICA ESSALUD DE LIMA
METROPOLITANA**

MARIA LUISA JAUCHA MEDINA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como finalidad principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana. Es de nivel práctico, diseño no experimental y de tipo correlacional ya que busca la relación entre las variables antes mencionadas. La población fue de 1 200 enfermeros, teniendo una muestra conformada por 124 enfermeros de ambos sexos, las edades que participaron en la investigación oscila desde los 30 años hasta los 65 años de edad. Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos, para la variable satisfacción laboral se utilizó la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (1999) y la para la variable satisfacción marital la Escala de satisfacción marital ESM de Pick y Andrade (1988). Los resultados que se obtuvieron fue que existe relación directa de grado débil entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital ($r = .332$; $p < .01$) así mismo se halló que el 36.8% de los enfermeros están en un nivel promedio de satisfacción laboral, por otro lado, el personal de enfermería el 60.8% está en un nivel alto en la satisfacción marital. Finalmente se concluye que el personal de enfermería mientras mayor nivel de satisfacción laboral tenga mayor será la satisfacción marital o viceversa.

Palabras clave: satisfacción laboral, satisfacción marital, personal de enfermería

**LABOR SATISFACTION AND MARITAL SATISFACTION IN THE NURSING
STAFF OF A PUBLIC ENTITY ESSALUD DE LIMA METROPOLITANA**

MARIA LUISA JAUCHA MEDINA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of the present work was to determine the relationship between job satisfaction and marital satisfaction in the nursing staff of a public entity EsSalud of Metropolitan Lima. It is of a practical level, non-experimental design and of a correlational type since it seeks the relationship between the aforementioned variables. The population was 1,200 nurses, having a sample made up of 124 male and female nurses, the ages that participated in the research ranged from 30 years to 65 years of age. Two instruments were used to collect the data, the Sonia Palma Job Satisfaction Scale (1999) was used for the job satisfaction variable and the Pick and Andrade (1988) ESM marital satisfaction scale for the marital satisfaction variable. The results obtained were that there is a direct, weak degree relationship between job satisfaction and marital satisfaction ($\rho = .332$; $p < .01$) and it was also found that 36.8% of nurses are at an average level of job satisfaction. On the other hand, the nursing staff 60.8% is at a high level in marital satisfaction. Finally, it is concluded that the nursing staff, the higher the level of job satisfaction they have, the higher the marital satisfaction or vice versa.

Keywords: job satisfaction, marital satisfaction, nursing staff

**SATISFAÇÃO DO TRABALHO E SATISFAÇÃO MARITAL NO PESSOAL DE
ENFERMAGEM DE UMA ENTIDADE PÚBLICA ESSALUD DE LIMA
METROPOLITANA**

MARIA LUISA JAUCHA MEDINA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

O principal objetivo do presente trabalho foi determinar a relação entre satisfação no trabalho e satisfação conjugal na equipe de enfermagem de uma entidade pública Essalud da Região Metropolitana de Lima. É de nível prático, delineamento não experimental e de tipo correlacional, pois busca a relação entre as variáveis acima mencionadas. A população era de 1.200 enfermeiros, com uma amostra composta por 124 enfermeiros de ambos os sexos, as idades que participaram da pesquisa variaram de 30 a 65 anos. Para a coleta dos dados, foram utilizados dois instrumentos: a Escala de Satisfação no Trabalho de Sonia Palma (1999) para a variável satisfação no trabalho e a Escala de Satisfação Conjugal de Pick and Andrade (1988) para a variável satisfação conjugal. Os resultados obtidos foram que existe uma relação direta e fraca entre satisfação no trabalho e satisfação conjugal ($r = 0,332$; $p < 0,01$) e também se constatou que 36,8% dos enfermeiros apresentam um nível médio de satisfação no trabalho. Por outro lado, a equipe de enfermagem 60,8% apresenta alto nível de satisfação conjugal. Por fim, conclui-se que a equipe de enfermagem, quanto maior o nível de satisfação no trabalho que possui, maior a satisfação conjugal ou vice-versa.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, satisfação conjugal, equipe de enfermagem

INTRODUCCIÓN

Hoy en día la satisfacción laboral en los trabajadores es el más frecuente en cuanto al esfuerzo que se realiza, permitiéndonos así saber el grado de conformidad que las personas tienen con su entorno laboral incluyendo el factor económico, las relaciones interpersonales, seguridad, tipo de trabajo entre otros factores. Esto nos da a entender que la satisfacción surge a partir de la relación entre el trabajo real y las expectativas del trabajo que tiene el personal.

Por otro lado, tenemos a la satisfacción marital el cual es la concordancia entre la relación actual y la relación que se espera en la pareja; es decir es la descripción de sentimientos, actitudes y auto reproche en el matrimonio, ello es percibido de manera común como afortunado - desafortunado; agradable - desagradable; feliz – infeliz. La insatisfacción marital procede de la intolerancia a las frustraciones que se vive en pareja día a día, esto quiere decir que lo que se vive no es lo que se esperaba, se busca la manera de ayudar a nivel personal y a nivel matrimonial (Hernández, Alberti, Núñez, Samaniego, 2011).

Por tal motivo es de suma importancia en esta investigación abordar la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de EsSalud de Lima Metropolitana, con el fin de averiguar si existe relación entre ambas variables. De igual manera es de utilidad investigar ambas variables, ya que servirá como antecedente para futuras investigaciones donde se desee profundizar el tema, así sumaría al campo investigativo de la psicología.

Teniendo en cuenta lo descripto la investigación tuvo como objeto primordial determinar la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital, de igual modo saber cuáles son los niveles de satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de EsSalud de Lima Metropolitana, cabe mencionar que también fue de suma importancia relacionar ambas variables según género y determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones satisfacción marital

Cabe mencionar que la investigación se justifica en tres aspectos, a nivel teórico, porque brindar conocimiento sobre cada una de las variables con datos actualizados, a nivel metodológico ya que se realizó una revisión psicométrica tanto la validez y la confiabilidad en el contexto de la muestra y a nivel práctico ya que a partir de las evidencias encontradas se podrá plantear talleres de satisfacción laboral y satisfacción marital. La investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional.

El presente estudio se encuentra dividido en cinco capítulos ordenados de forma sistemática, el primer capítulo titulado problema de investigación abarca la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos, tanto el general como los específicos y las limitaciones originadas en la realización de la investigación.

En el segundo capítulo, titulado marco teórico se encuentra los antecedentes de estudios tanto los internacionales como los nacionales de las de satisfacción laboral y satisfacción marital, los fundamentos teóricos que respaldan y ayudan a la explicación de las variables mencionadas, de igual forma se encuentra la definición de la terminología empleada.

En el tercer capítulo denominado marco metodológico, se encuentra el tipo y diseño de investigación, la descripción de la población y muestra, así como los criterios de inclusión y exclusión, las hipótesis, la descripción de las variables y su tabla de operacionalización de cada una, los métodos y técnicas empleados en el estudio, descripciones de cada instrumento empleado para la recolección de los datos y por último las técnicas empleadas para el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo denominado análisis e interpretación de datos se ubican los resultados hallados, tanto los datos descriptivos como los inferenciales, así mismo las contrastaciones de las hipótesis de la investigación.

Finalmente, en el quinto capítulo se puede encontrar la discusión, las conclusiones y las recomendaciones que se obtuvo de acuerdo a los resultados.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La satisfacción laboral en la actualidad está siendo el más frecuente en cuanto al esfuerzo ejecutado por las personas, siendo así el que nos permite saber su grado de conformidad de los seres humanos con su organización, siendo un factor muy importante y a la vez esto incluye la forma de pago, el tipo de trabajo que se tiene, las relaciones interpersonales que hay, la relación con los superiores, la seguridad, entre otros factores. Esto nos da a entender que la satisfacción laboral se origina a partir de la relación entre el trabajo real y la expectativa que se tiene como trabajo. Por lo tanto, si un trabajador nota que está en desventaja respecto al resto de trabajadores, su nivel de satisfacción laboral disminuye, esto nos da a conocer con mayor exactitud que mientras más elevado sea la satisfacción laboral, mayor será el compromiso del empleado con sus funciones y tendrá una motivación elevada; y en cuanto menor sea la satisfacción laboral el empleado no siente mayor responsabilidad y por lo tanto no pondrá mucho desempeño en sus labores diarias.

Colombia, México y Rusia son los países que mayor satisfacción laboral presentan, Irlanda y Brasil ocupan el cuarto y quinto lugar; Chile, Nueva Zelanda, España y Venezuela se encuentran en el top 10 de los trabajadores más satisfechos, caso contrario con Japón, Alemania, Sudáfrica, Francia y Polonia quienes presentan a sus trabajadores menos satisfechos, ya que se encuentran en la cola del ranking (Índex, 2016).

En el Perú el 76% no se encuentra conforme con su trabajo, asimismo un 22% de los empleados no practican con las expectativas que quieren lograr, el 20% no encuentra un ambiente laboral cálido, 19% de trabajadores menciona que sus superiores no tienen las cualidades para poder liderar al grupo, 12% no se sienten satisfecho con el factor económico, 10% no reconocen el logro que uno realiza en cuanto a sus funciones ya que el 7% la empresa no les permite tener una línea de carrera (Capital Humano, 2016).

En un estudio realizado por Supera sobre la satisfacción laboral nos da a conocer que el 45% de trabajadores no se encuentran satisfechos con su centro laboral, además el 52 % afirma sentirse que sus ideas y opiniones son “muy poco

estimadas” por ende podría afectar su compromiso con la empresa y las funciones a realizar, lo cual se llega a la solución que la generalidad de los colaboradores refieren que no hay un buen clima de trabajo, por la falta de comunicación con los jefes directos y o líderes, asimismo no les permiten que sus empleados expresen lo que sienten en su trabajo y/o participación directa (Gestión, 2014).

Por otro lado, tenemos a la satisfacción marital el cual es la concordancia entre la relación actual y la relación que se espera en la pareja; es decir es la descripción de sentimientos, actitudes y auto reproche en el matrimonio, ello es percibido de manera común como afortunado - desafortunado; agradable - desagradable; feliz – infeliz. La insatisfacción marital procede de la intolerancia a las frustraciones que se vive en pareja día a día, esto quiere decir que lo que se vive no es lo que se esperaba, se busca la manera de ayudar a nivel personal y a nivel matrimonial (Hernández et al., 2011).

Arias (2003) señalo que en las parejas para que exista un óptimo funcionamiento debe existir claves importantes como el apoyo emocional, la comunicación, la compañía, lo cual va propagándose a lo largo del matrimonio.

Gottman y Levenson (1999) señalo que hoy en día la satisfacción marital en los matrimonios se ha convertido en u tema muy preocupante para los terapeutas, investigadores y profesionales del área de salud. Lo estudiado ha demostrado que las parejas que presentan conflictos constantes en su matrimonio tienen como consecuencias a nivel emocional como en su salud física.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) realizó un estudio estadístico en Lima Metropolitana en el año 2017, sin embargo se han celebrado 32 mil 323 matrimonios y a la vez en este mismo año, se han inscrito 11 mil 596 divorcios, es un factor muy importante en la sociedad a pesare de podemos entender que la satisfacción marital está siendo un problema en la vida diaria de cada uno de las parejas.

En cuanto a la satisfacción marital se puede decir que, algunas evidencias de la disminución de la misma son los diferentes problemas que pasan como pareja, que

muchas veces terminan en un fracaso o rompimiento causado por la vida rutinaria, el dedicarle mucho tiempo al trabajo, el nacimiento de los hijos, entre otros. Sin embargo, la principal fuente del problema es la falta de tiempo que dedican para pasarla en pareja. En ese sentido esta investigación nos dará a conocer como se encuentra la satisfacción laboral y en qué medida está asociada a la satisfacción marital en por ello que la presente investigación intenta responder la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En el presente estudio se realizó la importancia a nivel **teórico** ya que se ejecutará con el fin de aportar a los conocimientos además explicar la relación que existe entre la satisfacción laboral y marital en el personal que trabaja en una entidad pública. Se realizará una exhaustiva revisión teórica con el propósito de dar a conocer cierta información actualizada acerca de las variables, por ello nos permite ampliar y actualizar la información. A nivel **metodológico** se realizará la aplicación de los instrumentos utilizados en una muestra piloto demostrada validez y confiabilidad así una vez comprobada por métodos científicos conseguirá ser manipulada en otros estudios y a nivel **práctico** ya que a partir de los resultados obtenidos se dará a conocer los indicadores para poder brindar estrategias psicopedagógicas como programas de prevención y promoción de satisfacción laboral y marital y a la vez realizar talleres vivenciales.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

1. Describir los niveles de satisfacción laboral que se encuentra el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.
2. Describir los niveles de satisfacción marital que se encuentra el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.
3. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.
4. Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.
5. Identificar la relación entre dimensiones de la satisfacción marital y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.

1.4. Limitaciones de la investigación

El presente estudio solo podrá ser utilizada para el ámbito organizacional de igual manera la información que se brindará será para personas adultas.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Internacionales

Ola (2018) en su estudio buscó relacionar los estilos de comunicación y la satisfacción marital, conformada por 400 parejas adventistas, la investigación es de diseño no experimental, de alcance correlacional. Las pruebas que se utilizaron fue el cuestionario de aserción en la pareja de Carrasco y la escala de satisfacción marital de Pick y Andrade. Se encontró una relación positiva con la aserción, por otro lado, se encontró una relación negativa con la agresión, sumisión y agresión pasiva. Se concluye que la satisfacción marital está relacionada con la dimensión de estilo de comunicación asertividad.

Dávila y Godoy (2012) estudiaron la relación entre la satisfacción marital y laboral en madres profesionales, la muestra de estudio fue de 30 madres profesionales, se llegó a identificar el comportamiento de dichos colaboradores, siendo así la interpretación estadística que permitieron beneficiarnos el desarrollo de dicho programa, siendo los resultados que se pudieron obtener nos va a brindar un mayor grado de eficacia en la satisfacción laboral en las mujeres que trabajan en dicha institución, conservando un equilibrio como esposa, madre y profesional

Vega y Moyano (2010) buscaron relacionar la adicción al internet con la satisfacción laboral y la satisfacción familiar de una universidad de Chile, la muestra fue de 105 académicos de una universidad estatal chilena, de diseño no experimental, de alcance correlacional. Los resultados que se encontraron fue un alto índice de adicción de trabajo con un 55.2 %, igualmente se encontró una relación positiva de satisfacción laboral ($M = 5.7$) con la satisfacción familiar ($M = 141.7$), también se encontró que la adicción al trabajo y satisfacción laboral se relaciona negativamente ($r = -0.325$), siendo evidentemente en el género femenino ($r = -0.71$), sin embargo, no se encuentra relación significativa entre adicción al trabajo y satisfacción familiar.

Quintanilla (2009) en su tesis estudió la relación entre la satisfacción laboral y motivación de pastores adventistas, su muestra estuvo formada por 91 pastores del distrito. Obteniendo tales resultados; que existe relación positiva, moderada y

altamente significativa entre ambas variables ($r = .578$; $p = .000$). No se encontraron discrepancias significativas en la variable motivación con las dimensiones de satisfacción laboral de igual modo no se encontró diferencias entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la motivación. Se halló diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral según la variable académica ($F = 4.349$ y $p = .016$). Se concluyó de todos los encuestados se encuentran en un nivel regular y bueno en la variable motivación.

2.1.2. Nacionales

Echazu (2019) en su estudio tuvo como objetivo establecer la correspondencia entre satisfacción marital e inteligencia emocional en personas casadas, la muestra estuvo formada por 262 padres de familia los cuales estaban divididas en 159 mujeres y 103 hombres con edades que oscilan entre 21 a 64 años. Las pruebas psicológicas que utilizaron fueron la Escala de satisfacción marital y el Inventario del coeficiente emocional de Barón. Entre las deducciones se encontró que consta una relación positiva y moderada entre las variables, por lo cual se concluyó que las personas que están casadas presentan altos niveles de inteligencia emocional siendo capaces de contribuir al grado de satisfacción marital.

Sánchez (2018) determinó la relación entre asertividad sexual y satisfacción marital ambas variables, siendo la muestra 300 padres que oscilan en las edades de 18 a 45 años. Los instrumentos utilizados en el estudio fueron la escala de asertividad sexual y cuestionario de Satisfacción marital. En sus resultados se encontraron relación directa y débil entre ambas variables ($r > .21$; $.030 \geq r^2 \leq .077$).

Romaní (2018) en su investigación su objetivo primordial fue establecerla relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, el método que se utilizó fue hipotético educativo, de tipo básica, nivel correlacional descriptiva, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 81 trabajadores, los instrumentos a aplicar fueron debidamente validados y confiables; nos arrojó los resultados que existe relación positiva, de grado medio entre ambas variables ($\rho = 0,739$); así como significativa ($p < 0,05$), esto quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional

mayor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Carabayllo.

Romero (2017) su objetivo primordial fue establecer la relación la satisfacción marital y la satisfacción marital en agentes de policías, el estudio estuvo conformado por 250 agentes de género masculino y femenino, la investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, se aplicaron tres instrumentos. Los resultados encontrados fue que existe relación positiva, alta y significativa entre ambas variables, esto quiere decir que a mayor satisfacción laboral mayor satisfacción marital tendrán los agentes policiales.

Escalante (2015) en su estudio tuvo con finalidad relacionar el nivel de estrés con la satisfacción laboral en docentes de centros educativos particulares de nivel secundario en Arequipa, la población estuvo conformada por 143 profesores de nivel secundario. Los instrumentos utilizados fueron Escala de Apreciación del Estrés por Fernández y Robles (2001) y la Escala de Satisfacción Laboral por Carrillo (2009). En los principales resultados tenemos que existe una relación negativa, baja entre las variables estudiadas, indicando que ambas variables influyen en el trabajo diario, indicándonos así que mientras el estrés aumente la satisfacción laboral disminuye.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

Robbins y Coulter (2018)

De acuerdo con la definición que planteamos previamente, la satisfacción laboral se describe de la forma general que en su centro de trabajo hay una persona respetuosa. Si un individuo posee un grado elevado de satisfacción laboral, se encontrará de mejor manera en su trabajo. En diferencia, si se siente descontento se podrá observar una actitud negativa, siendo así que las personas que están a tu alrededor empiezan a hablar de las cualidades de los trabajadores, por tal motivo hacen referencia a la satisfacción laboral (p 486).

La satisfacción laboral en las personas con un alto nivel profesional es más satisfecha con su entorno laboral que las de menor rango; ya que están mejor remuneradas, presentan mejores condiciones de trabajo y así desarrollan mejor sus capacidades (Aguilar, Magaña y Guzmán, 2015).

La satisfacción laboral en los centros de salud está relacionada con la calidad asistencial, por ende, es la importancia de la verificación de los trabajadores en las instituciones sanitarias (Carrillo, Martínez, Gómez y Meseguer, 2015).

Tapia, Ramírez e Islas (2009) nos menciona que en los países España, Argentina, Venezuela y Cuba estudian la satisfacción laboral en diversos ámbitos y disciplinas, donde se incluye al personal de salud, médicos y enfermeros en primer y segundo nivel de atención. El estudio nos demuestra que mientras mejores actitudes en el desempeño laboral tengan los trabajadores y se encuentran a gusto con la labor que realizan, les brinda mejor bienestar y una mejor aptitud en lo laboral.

La satisfacción laboral global y la satisfacción parcial es un factor clave en los trabajadores de la empresa, ya que en la primera aborda como un constructo unidimensional, entretanto la segunda se entiende que debe estudiarse en cuanto a su análisis de dichas dimensiones (Tejero y Fernández, 2009).

En los últimos periodos la calidad de vida laboral ha ido cambiando esporádicamente, esto nos da a entender la impresión del trabajo sobre la salud mental, ya que es de suma interés estas variables, así lo manifiestan los autores (Bernat, Izquierdo, Jiménez, Bardón y Casado, 2009).

Se da a comprender que las organizaciones son medios de abastecimiento de bienes y servicios para la sociedad, ya que muchos de los trabajadores pasan más tiempo en las organizaciones, lo cual su comportamiento influye en cuanto a su entorno que se encuentran.

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg

Los autores al llegar a realizar dicha investigación, encontraron distintos relatos los cuales, donde hay dos opiniones distintas, por ende, una buena y la otra mala, la calidad de trabajo y los beneficios que el trabajador puede presentar, eran factores muy importantes para que tengan un buen clima laboral, dentro de todas las posibilidades de trabajo que pueda brindar la empresa (León y Sepúlveda, 1979).

Atalaya (2018) nos muestra más claro cómo se podría entender a los trabajadores de dicha carga laboral por lo cual se muestra dos tipos de elementos que son: elementos intrínsecos y extrínsecos. Ahí se están explicando en modo global donde se podría buscar estrategias para un buen rendimiento laboral, y así poder evitar las malas relaciones laborales.

Teoría de la discrepancia de Locke

Locke (1976), nos muestra con pruebas como se podría manejar a los trabajadores en base a su experiencia, con muchos estudios que ha realizado se encontró que para las personas mientras más impórtate sea la dimensión mayor será el nivel de respuesta que tendrá en su entorno laboral, es decir mejor satisfacción laboral.

Locke nos exhibe tres elementos importantes para la clasificación de la discrepancia, los cuales son:

- La satisfacción de dichas dimensiones del trabajo, nos da a entender el problema que existe en la estimación afectuosa de varias dimensiones de la forma de actuar del individuo en el trabajo.
- Representación de las dimensiones, se describe a la sensación que no puede relacionarse emocionalmente, ya que se encuentra con las experiencias relacionadas y especificaciones de trabajo
- La importancia de las dimensiones que tienes para el individuo

Teoría de ajuste en el trabajo

Dawis y Lofquist (1984) ellos nos mencionan sobre una adaptación de trabajo que plantean, que son una serie de enunciados, lo cual nos brinda una mejora en el área laboral para dichos trabajadores, ya que así se podría observar la satisfacción por parte del individuo que lo recibirá.

Los autores nos mencionan que existe dos modos de adaptación en el que los trabajadores se manifiestan, el primero es aquel trabajador que cambia su rol o de organización (modo activo) y el otro es el cambio de las características personales (modo reactivo).

Del mismo modo estos autores describen cuatro estilos de ajuste de trabajo que podrían perjudicar al progreso de los modos de adaptación:

- **Flexibilidad:** es la forma de aguantar a la no correspondencia hacia las diferencias del nuevo trabajador y su entorno laboral, ello sucede antes que el empleado piense que debe ser necesario reducir el grado de no correspondencia.
- **Perseverancia:** aparece con el tiempo de correspondencia; es la tolerancia a la no correspondencia que se tiene con anterioridad al tomar la decisión de renunciar el entorno laboral.
- **Reactividad:** lo utilizan para reducir la no correspondencia con el modo reactivo de adaptación.
- **Actividad:** lo utilizan para reducir la correspondencia con el modo activo de adaptación.

Modelos de la satisfacción de facetas

Este modelo nos permite saber que los empleados merecen recibir conforme a sus contribuciones y a los requisitos de su función en su área de trabajo; del mismo modo de la relación observada por los aportes y los resultados obtenidos de los trabajadores (Lawler, 1973).

Factores asociados a las dimensiones

Para Palma (2015) divide en cuatro factores la satisfacción laboral:

- **Factor I Significación Tarea:** El personal debe lograr realizar sus actividades laborales con todas sus capacidades y sus cinco sentidos.
- **Factor II Condiciones de Trabajo:** Esto me indica que mi trabajo me cede resguardar mis perspectivas económicas y la comodidad del ambiente laboral.
- **Factor III Reconocimiento Personal y/o Social:** Se llega a resaltar más la falta de compromiso por parte de la organización a sus trabajadores y a la vez la incomodidad percibida de los empleadores, hacia sus colaboradores
- **Factor IV Beneficios Económicos:** El personal que trabaja nos indica que sus funciones o actividades no concuerda con el aspecto remunerativo, ya que no hay un equilibrio equitativo

Niveles de satisfacción

Al analizar los resultados y según la opinión de Robbins y Coulter (2018)

Los estudios realizados en los últimos 30 años en los trabajadores estadounidenses nos muestran que por lo general están satisfechos con su trabajo. Un estudio efectuado en 1995 por la junta de conferencia de una connotada organización de investigación empresarial sin fines de lucro, halló que más o menos 60 por ciento de los estadounidenses estaban satisfechos con sus empleos. (p 450)

Al estudiar los resultados previos encontramos que: “Esto nos trata de indicar que el salario más alto se pueda traducir en mayor satisfacción laboral, se llega a concretar que la diferencia de los distintos niveles de Satisfacción ya que los pagos se puedan reflejar en diferentes tipos de trabajo” (Robbins y Coulter, 2018, p.486)

Robbins y Coulter (2018) en el libro Administración cataloga cuatro componentes y afirma lo siguiente:

- **Satisfacción y productividad;** Es una medida por el cual es un desempeño que toma en cuenta tanto a la eficiencia como la eficacia en los empleados.
- **Satisfacción y ausentismo;** esto nos refiere que cuando una persona no se presenta a su centro de trabajo y eso nos da entender como una falta a su compromiso en su centro laboral.
- **Satisfacción y rotación de personal;** en este nivel se hay un poco más comprometedor siendo así que ya hay un abandono permanente, voluntario o involuntariamente, del puesto que se ocupa en una organización, siendo si más comprometedor y falta de responsabilidad
- **Satisfacción laboral y satisfacción del cliente;** se describe hacia la actitud que tiene un trabajador con la labor que desempeña día a día, ya que se sabe que la satisfacción laboral es una cualidad y no un comportamiento, siendo así que constituye un resultado que es de interés para muchos administradores ya que los trabajadores que están más satisfechos en su trabajo son los más predispuestos a mantenerse en su empresa, teniendo altos niveles de desempeño y así permanecer a una organización (p.451).

2.2.2. Satisfacción marital

La satisfacción marital es la habilidad que tienen los seres humanos con respecto a su matrimonio donde existe diferentes factores que influyen, entre ellos podemos mencionar al amor, al afecto, el interés, la amistad sincera y el lado sexual; lo cual al ser elevados en satisfacción estos factores hará que los matrimonios tengan una satisfacción alta (Pick y Andrade, 1988).

Bastida, Valdez, Valor, González y Rivera (2017) consideran a la satisfacción marital como un elemento principal en la relación de una pareja. De igual modo mencionan que la satisfacción marital se ha convertido en algo preocupante para los terapeutas, investigadores y profesionales de la salud.

Flores (2018) en su investigación encontró que el aspecto sexual es uno de los elementos principales que afecta de manera directa en el progreso de la satisfacción

marital. En el estudio se encontró en cuanto a la satisfacción que hay en parejas y cuando el factor sexual este en un nivel elevado, que los varones están más satisfechos que las mujeres.

Ávila, Miranda y Juárez (2009) nos mencionan que la satisfacción marital se detallan siete etapas de la relación marital que empieza con el matrimonio, continua con la educación de los hijos y termina con la jubilación de la pareja

Álvarez, García y Rivera (2015) la satisfacción marital es la habilidad que tiene los seres humanos; ello participa un papel muy significativo en la relación de parejas fijando la estabilidad y la duración de la relación, por tal motivo es de mucha importancia reconocer cuales serían los aspectos que afectan y los aspectos que promueven su mejora.

Ccama (2005) menciona que la satisfacción marital son procesos que conlleva expectativas, motivaciones e intereses con respecto a la relación íntima de las parejas; ello implica los proyectos en conjunto, metas a corto y largo plazo, compromiso, comunicación. El matrimonio se conforma en diferentes proyectos como: el económico, procreación, social y la comunicación.

Carrillo (2009) nos menciona que al inicio de cada relación sus principales fines son la búsqueda de los ideales unidos y lo mantiene a un largo plazo, pero con el pasar de los años la pareja comienza sus cambios hasta llegar a la educación de los hijos donde pasan por situaciones difíciles por lo cual la satisfacción marital disminuye, al pasar el tiempo y con la independencia de los hijos los grados de satisfacción tornan a aumentarse, ello ocurre porque las peticiones en la casa reducen logrando un incremento en la calidad matrimonial.

Para Iboro (2011) es la manera de valorar el matrimonio o una relación sentimental a lo largo de años. Esta valoración se estima mediante la felicidad de la pareja o aspectos determinados en la relación. La satisfacción marital favorece a una alta calidad de vida, un mejor bienestar psicológico y un estado de salud físico estable, por tal existe evidencia que la satisfacción marital anticipa la felicidad de las parejas.

Teorías de la satisfacción marital

Teoría general de sistemas y la satisfacción marital

Esta teoría que mencionan los autores, nos muestra más claros los estudios que fueron realizados en base a la problemática que se podría observar en su totalidad en las relaciones internas como exteriores con su medio y nos da a conocer las evidencias que parece con la realidad se ubica en el sistema familiar dentro de cada individuo que posee, los estudios nos muestran que si el subsistema se encuentra dañado abra modificaciones y repercutirá en al cambio de la persona.

Teoría de la meta dinámica

La teoría de la meta dinámica reside en la estimación personal que tiene las parejas frente a su matrimonio, con esta teoría las parejas se proponen tener varias metas para tener un matrimonio estable, en las cuales se consiguen dividir en tres metas principales: claves de desarrollo personal, claves de complicidad y claves instrumentales (Li, 2011).

Lo importante de los tipos de metas es que estas están en etapas diferentes del matrimonio; siendo en lo general la meta de desarrollo personal en las parejas jóvenes, las metas instrumentales en parejas de adultez media y las metas de complicidad en parejas de adultos mayores.

Modelos de la satisfacción marital

Guerra y McCann (1988) indican que existe tres modelos en la satisfacción marital que nos ayudara a concluir con la decisión de concepto sobre la satisfacción marital:

- **El modelo bipolar de satisfacción global:** es producto de un equilibrio de aspectos positivo y negativo en el matrimonio. Siendo la base de estudios clásicos propuesta por Burgess y Cottrell.
- **El modelo unipolar de la satisfacción marital:** este modelo nos explica que es lo que constantemente sobresale en los factores positivos de las personas para tener un matrimonio estable.

- **El modelo de dimensiones separadas de la satisfacción marital:** indican que la felicidad marital no es lo único en la vida, sino que existe dimensiones independientes que ayudan, esto quiere decir que la satisfacción marital es el equilibrio entre las dos dimensiones.

Factores de la satisfacción marital

Para Pick y Andrade (1988) existen tres dimensiones importantes en la satisfacción marital los cuales se describirán a continuación:

- **Satisfacción en la interacción marital:** este factor mide la percepción que tiene las parejas en su matrimonio, tanto familiar como social que tiene cada miembro de la pareja.
- **Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge:** este factor mide como las parejas se transmiten muestras de afectos (besos, caricias, abrazos, etc.) y como demuestran sus emociones en el matrimonio.
- **Satisfacción en los aspectos estructurales y la organización física del cónyuge:** este factor mide la forma de organización que tienen las parejas a nivel familiar y personal para sobrellevar el matrimonio.

2.3. Definición de la terminología empleada

Satisfacción laboral

Es la habilidad o comportamiento que poseen los empleados hacia su entorno laboral (empresa donde trabajan) pudiendo ser esta de manera positiva o negativa, esto dependerá de cómo el empleado lo perciba (Palma, 2006).

Satisfacción marital

Es el nivel de cualidad que tienen las parejas frente a los aspectos del conyugue y de la interacción conyugal, esto quiere decir que es la forma de como aprecian las parejas su matrimonio, lo cual puede ser una actitud verdadera o de denegación (Pick y Andrade, 1988).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo correlacional - descriptiva ya que busca la relación en ambas variables y describir cada una de ellas (Domínguez, 2015).

Es de diseño no experimental ya que son realizadas sin controlar premeditadamente las variables independientes (Domínguez, 2015).

3.2. Población y muestra

Población

Los trabajadores del hospital que son 1200 enfermeros de una entidad pública de Lima, dónde se llevara a cabo el estudio. El lugar de la aplicación será en todo el hospital de dicho establecimiento.

Muestra

La muestra es una representación de la población, elegida mediante técnicas de muestreo, por tal motivo en este trabajo la muestra será de 124 trabajadores de enfermería tanto hombres como mujeres que fluctúan entre los 30 a 65 años de edad, seleccionados a través de un tipo de muestreo no probabilística intencional, debido a la actual situación por la cual es país atraviesa ya que no hay facilidades de acceso en la población para su evaluación.

Criterio de inclusión

- Personas que tengan estudios en enfermería
- Que estén laborando en una entidad pública de EsSalud
- Personas que tengan las edades entre 30 a 65 años de edad

Criterio de exclusión

- Personas que no sean enfermeros
- Personas que trabajan en el Minsa y entidades particulares

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.

3.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.
2. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.
3. Existe relación significativa entre satisfacción marital y las dimensiones de satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.

3.4. Variables – Operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Significación tareas	Se refiere a los factores materiales	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Ordinal
Condiciones de trabajo	Referencia al incentivo económico	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
Reconocimiento personal y social	Aspectos que están vinculadas a las normas institucionales	6, 11, 13, 19, 24	
Beneficios económicos	Agrado frente a las relaciones interpersonales con los trabajos	2, 5, 9, 10, 16	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción marital

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción con la interacción marital	La interacción conyugal y considera el interés que pone el cónyuge en su pareja.	11,12,13,14, 15	Ordinal
Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	Tiene que ver con el cónyuge hacia los aspectos y reacciones emocionales del otro	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10	
Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales.	Cumplimiento de reglas y a la expectativa de la forma de organización.	16,17,18,19, 20,21,22,23, 24	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Escala de satisfacción laboral

Elaborado por Sonia Palma en el año 2005, esta prueba fue creada en Perú, asumiendo como objetivo valorar el grado de satisfacción laboral en las organizaciones, se puede aplicar de forma individual o colectiva, está dirigida para personas mayores de 18 años tanto como para hombres como mujeres, está constituida por 27 ítems y dividida en cuatro factores: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos. Tiene una respuesta en escala Likert que va de 1 al 5 en el que 1 es total desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indeciso, 4 de acuerdo y 5 total acuerdo.

Para la validez la autora utilizó el análisis factorial para identificar los factores que tiene la escala, donde el test de Kaiser y Meyer Olki fue de .852 lo cual nos indicó que son considerados como buenos para el análisis, posterior a obtener este resultado se determinó cuatro factores mediante el método de rotación varimax.

Para efectos de la presente tesis se revisaron las propiedades de validez y confiabilidad:

Validez de contenido

Se empleó la validez de contenido a través del criterio de jueces, para ello participaron 10 expertos en el campo de la psicología organizacional, dichos jueces evaluaron el instrumento calificando con el valor 1 si están de acuerdo o el valor 0 si no están de acuerdo si los criterios de claridad y pertinencia. Se utilizó el estadístico V de Aiken con su respectivo intervalo de confianza IC al 95% estos valores varían entre 0.00 a 1.00. Para considerar que un ítem cumple con los criterios de claridad y pertinencia debe ser mayor a .80; caso contrario se tendrá que eliminar o modificar el ítem.

Tabla 3

Índice de validez de contenido de la escala de satisfacción laboral

Ítem	Claridad					Pertinencia				
	TA	M	V	IC95%		TA	M	V	IC95%	
1	8	0.80	0.8	0.49	0.94	10	1.00	1.0	0.72	1.00
2	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
3	7	0.70	0.7	0.40	0.89	9	0.90	0.9	0.60	0.98
4	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
5	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
6	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
7	6	0.60	0.6	0.31	0.83	5	0.50	0.5	0.24	0.76
8	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
9	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
10	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
11	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
12	8	0.80	0.8	0.49	0.94	10	1.00	1.0	0.72	1.00
13	8	0.80	0.8	0.49	0.94	9	0.90	0.9	0.60	0.98
14	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
15	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
16	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
17	8	0.80	0.8	0.49	0.94	10	1.00	1.0	0.72	1.00
18	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
19	8	0.80	0.8	0.49	0.94	9	0.90	0.9	0.60	0.98
20	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
21	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
22	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
23	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
24	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
25	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
26	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
27	10	1.00	1.0	0.72	1.00	9	0.90	0.9	0.60	0.98

Nota: TA: total de acuerdo; M: media; V: V de Aiken; IC: intervalo de confianza.

Como se observa en la tabla 3, el ítem 3 no resulta claro en la redacción, aunque si es pertinente según el área por lo cual tendrá que ser modificada en la redacción, el ítem 7 tendrá que ser eliminado ya que no cumple con los criterios de

claridad y pertinencia ya que son valores bajos a lo establecido; los demás ítems son mayores a 0.8 por lo cual se afirma que el instrumento es aceptable en claridad y pertinencia.

Confiabilidad

Tabla 4

Índices de confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral

	Ítems	Alfa de Cronbach
Factor I	5	.824
Factor II	4	.479
Factor III	5	.607
Factor IV	4	.690
Satisfacción laboral	36	.910

Para la confiabilidad se emplea la consistencia interna de las puntuaciones aplicadas a los 100 participantes, donde se halló el coeficiente de alfa de Cronbach para cada factor y a nivel general teniendo como datos en el factor I .824, en el factor III .607, en el factor IV .690 y en la escala general .910 siendo puntajes óptimos, excepto en el factor II .479 (Tabla 4).

Escala de satisfacción marital (ESM)

Construido por Pick de Weis y Andrade de Palos en los Estados Unidos en el año 1988 teniendo como objetivo medir la actitud favorable o desfavorable con respecto a la relación hacia su conyugue, se puede administrar de forma individual o colectiva, está dirigida para personas mayores de 18 años tanto como para hombres como mujeres, está conformada por 24 ítems y dividida en tres dimensiones: satisfacción con la interacción marital (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10), satisfacción con los aspectos emocionales del conyugue (11; 12; 13; 14; 15) y satisfacción con los aspectos organizacionales del conyugue (16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24). Tiene una respuesta en escala Likert que va de 1 al 3 donde 1 me gustaría que fuera muy diferente, 2 me gustaría algo diferente y 3 me gusta cómo está pasando.

Para la validez los autores, mediante el criterio de jueces, a través del análisis de la V de Aiken, obteniendo un nivel de validez superior a 0.60. por ende hace referencia que el instrumento es válido. Para la confiabilidad se utilizó la consistencia interna calculada con el coeficiente alfa fue de 0.819, estableciendo que el instrumento es confiable.

Para efectos de la presente tesis se revisaron las propiedades de validez y confiabilidad:

Validez de contenido

Se empleó la validez de contenido a través del criterio de jueces, para ello participaron 10 expertos en el campo de la psicología organizacional, dichos jueces evaluaron el instrumento calificando con el valor 1 si están de acuerdo o el valor 0 si no están de acuerdo si los criterios de claridad y pertinencia. Se utilizó el estadístico V de Aiken con su respectivo intervalo de confianza IC al 95% estos valores varían entre 0.00 a 1.00. Para considerar que un ítem cumple con los criterios de claridad y pertinencia debe ser mayor a .80; caso contrario se tendrá que eliminar o modificar el ítem.

Tabla 5

Índice de validez de contenido de criterio de jueces a través de la V de Aiken del cuestionario satisfacción marital

Ítem	Claridad					Pertinencia				
	TA	M	V	IC95%		TA	M	V	IC95%	
1	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
2	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
3	9	0.90	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
4	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
5	8	0.80	0.8	0.49	0.94	9	0.90	0.9	0.60	0.98
6	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
7	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
8	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
9	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
10	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
11	8	0.80	0.8	0.49	0.94	10	1.00	1.0	0.72	1.00
12	8	0.80	0.8	0.49	0.94	8	0.80	0.8	0.49	0.94
13	10	1.00	0.9	0.60	0.98	10	1.00	1.0	0.72	1.00
14	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
15	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
16	8	0.80	0.8	0.49	0.94	9	0.90	0.9	0.60	0.98
17	10	1.00	1.0	0.72	1.00	10	1.00	1.0	0.72	1.00
18	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
19	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
20	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
21	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
22	9	0.90	0.9	0.60	0.98	8	0.80	0.8	0.49	0.94
23	9	0.90	0.9	0.60	0.98	9	0.90	0.9	0.60	0.98
24	8	0.80	0.8	0.49	0.94	9	0.90	0.9	0.60	0.98

Nota: TA: total de acuerdo; M: media; V: V de Aiken; IC: intervalo de confianza.

Como se observa en la tabla 5, todos los ítems son mayores a 0.8 por lo cual se afirma que el instrumento es aceptable en claridad y pertinencia.

Confiabilidad

Tabla 6

Índices de confiabilidad del cuestionario satisfacción marital

	Ítems	Alfa de Cronbach
Dimensión I	10	.894
Dimensión II	5	.791
Dimensión III	9	.874
Satisfacción marital	24	.937

Para la confiabilidad se emplea la consistencia interna de las puntuaciones aplicadas a los 100 participantes, donde se halló el coeficiente de alfa de Cronbach para cada dimensión y a nivel general teniendo como datos en la dimensión I .894, en la dimensión II .791, en la dimensión III .874; y en la escala general .937 (Tabla 6).

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas que se utilizarán será la entrevista y la aplicación de pruebas, ya que así se podrá obtener el procedimiento de análisis de datos del actual estudio, primero se revisará la prueba, deben ser completas y enumeradas, teniendo en cuenta el rango de edad y ausencias de respuestas. se creará una base de datos utilizando el programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS v 22.0).

Posteriormente se utilizarán los siguientes estadísticos:

Estadísticos descriptivos:

- Media: para conseguir los medios de la muestra.
- Desviación Estándar: para conseguir el nivel de dispersión de la muestra.
- Frecuencia: para conseguir los grados que se muestran con mayor frecuencia.
- Porcentajes: para conseguir el porcentaje de los niveles.
- Prueba de Kolmogorov-Smirnov: para conocer el tipo de distribución que tiene la muestra.

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y satisfacción marital

	K-S	gl	p
Satisfacción laboral	.054	125	,200*
Satisfacción marital	.087	125	.023

Nota: p = significancia, K-S = Kolmogorov – Smirnov, gli = grado de libertad

En la tabla 7, se observa los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en el que las apreciaciones de la variable satisfacción laboral tiene una significancia de .200 y de la variable satisfacción marital tienen una significancia de .023 por lo cual al ser una de ella menor a .05 ($p < .05$) se emplearán estadísticos no paramétricos para su análisis.

Estadístico inferencial:

Los estadísticos que se utilizaran son (paramétricos).

- T de Student: nos sirve para establecer las diferencias de dos muestras a nivel de las variables.
- Anova: nos sirve para establecer las diferencias entre tres a más muestras.
- Correlación de Pearson: para hallar la relación entre dos o más variables.

Los estadísticos que se utilizaran son (no paramétricos).

- U de Mann-Whitney: nos sirve para establecer las diferencias de dos muestras a nivel de las variables.
- Prueba de Kruskal-Wallis: nos sirve para establecer las diferencias entre tres a más muestras.
- Correlación de Spearman: para hallar la relación entre ambas variables.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

Tabla 8

Niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Satisfacción laboral	
	f	%
Muy insatisfecho	6	4.8
Insatisfecho	31	24.8
Promedio	46	36.8
Satisfecho	31	24.8
Muy satisfecho	11	8.8
Total	125	100.0

Nota: n=muestra, f = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 8, se observa que el 36.8 % del personal de enfermería de una entidad pública EsSalud se encuentran en un nivel promedio en la satisfacción laboral, seguido del 24.8% que están en un nivel satisfecho en el trabajo.

Tabla 9

Niveles de la variable satisfacción marital

Niveles	Satisfacción marital	
	f	%
Bajo	12	9.6
Medio	37	29.6
Alto	76	60.8
Total	125	100.0

Nota: n=muestra, f = frecuencia, % = porcentaje

Se puede observar que en la tabla 9 el 60.8% del personal de enfermería de una entidad pública EsSalud, es decir más de la mitad de la población se encuentra en el nivel alto de satisfacción marital, seguido del 29.6% en un nivel medio y por último el 9.6% se encuentra en un nivel bajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Tabla 10

Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería

n=125	rho [IC95%]	p	TE
Satisfacción laboral	.297 [.128, .449]	.001	.09
Satisfacción marital			

Nota: n=muestra, rho=coeficiente de correlación de Spearman, IC=Intervalo de confianza
p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto

En la tabla 10, se halló el análisis de relación entre satisfacción laboral y marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud. El cual se halló que existe una relación baja de tipo directa, estadísticamente significativa ($\rho = .297$; $p < 0.1$); esto quiere decir que a mayor nivel satisfacción laboral mayor satisfacción marital.

Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Ha: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Tabla 11

Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería

	Sexo	n=125	Satisfacción marital		
			rho [IC95%]	p	TE
Satisfacción laboral	Masculino	41	.272 [-.039, .535]	.086	.07
	Femenino	84	.299** [.091, .483]	.006	.09

Nota: n= muestra, rho=coeficiente de correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto, **p<.01

En la tabla 11, se halló el análisis de relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud. El cual se halló que existe una relación directa de grado bajo en las mujeres con un tamaño de efecto bajo del 9%, caso diferente en los hombres donde no existe relación alguna.

Identificar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y la satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y la satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Ha: Existe relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y la satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Tabla 12

Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería

n = 125	Satisfacción marital		
	rho [IC95%]	p	TE
Significación de la tarea	.276 [.106, .431]	.002	.08
Condiciones de trabajo	.247 [.075, .405]	.005	.06
Reconocimiento personal y/o social	.167 [.009, .333]	.062	.03
Beneficios económicos	.101 [.076, .272]	.263	.00

Nota: n=muestra, rho= coeficiente de correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto, **p < .01, *p < .05

En la tabla 12, se halló el análisis de relación entre las dimensiones satisfacción laboral y de la satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud. El cual se halló que existe una relación directa de grado débil en dos dimensiones: significancia de la tarea y condiciones de trabajo con la satisfacción marital, in embargo con las dos restantes dimensiones reconocimiento personal y social y beneficios económicos no existe relación.

Identificar la relación entre las dimensiones de satisfacción marital y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Hipótesis:

Ho: No existe relación entre las dimensiones satisfacción marital y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Ha: Existe relación entre las dimensiones satisfacción marital y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana

Tabla 13

Relación entre las dimensiones de la satisfacción marital y satisfacción laboral en el personal de enfermería

n = 125	Satisfacción laboral		
	rho [IC95%]	p	TE
Satisfacción con la interacción marital	.246 [.074, .404]	.006	.06
Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	.262 [.091, .419]	.003	.07
Satisfacción con los aspectos organizacionales del cónyuge	.296 [.127, .449]	.001	.09

Nota: n=muestra, rho= coeficiente de correlación de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p=probabilidad de significancia, TE=tamaño del efecto, **p < .01, *p < .05

En la tabla 13, se halló el análisis de relación entre las dimensiones satisfacción marital y de la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud. El cual se halló que existe una relación de grado débil con las tres dimensiones, teniendo un tamaño de efecto bajo en la primera dimensión con el 6%, la segunda dimensión con el 7% y la tercera dimensión con el 9%.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal describir y establecer la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.

Con respecto a lo mencionado anteriormente, los resultados encontrados evidencian que entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital existe una relación directa, estadísticamente significativa de un grado débil ($\rho = .297$ $p < .01$), esto quiere decir que el personal de enfermería al presentar mayor nivel de satisfacción laboral presentara mayor nivel de satisfacción marital o viceversa. Cabe recalcar que en la investigación de Romero (2017) en agentes policiales de la dirección de investigación criminal donde se encontró una relación directa de grado muy alto, esto es similar a lo hallado en el estudio. De igual modo en la investigación de Dávila y Godoy (2012) quienes encontraron en una muestra de 30 mujeres profesionales una relación directa entre ambas variables. En otras investigaciones similares con una de las variables satisfacción marital Ola (2018) encontró una relación positiva y significativa con la aserción sexual y en una investigación con la variable satisfacción laboral Romaní (2018) encontró una relación positiva y de grado medio con el clima organizacional. Con los resultados encontrados se concluye que ambas variables se pueden relacionar ya que a mayor grado de eficacia en la satisfacción marital igual se puede conservar el equilibrio en la familia, pudiendo no descuidar la relación marital. Por tal motivo se acepta la hipótesis alterna.

Otros de los resultados en el que se halló fue el análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral donde el personal de enfermería presenta un nivel promedio, esto equivale a que 5 de cada 10 enfermera, es decir que el 36.8% de la muestra presentan sentimientos ambivalentes hacia sus actividades laborales, afectando así a la empresa. En lo investigado por Vega y Montoya (2010) encontraron que la satisfacción laboral la población está altamente satisfecha. Lo mismo se encontró en la investigación de Quintanilla (2009) quienes en la población de los pastores están satisfechos y muy satisfechos. Igual en la investigación de Romero (2007) quien encontró en los agentes policiales de la dirección de investigación

criminal con un 68% colocándolos en un nivel alto en la satisfacción laboral, todas estas investigaciones son diferentes a lo hallado en el estudio. En lo cual se concluye que las personas que laboran en el ámbito salud mantienen un nivel promedio de satisfacción laboral, tratando de mantener un equilibrio para la empresa.

En cuando al análisis descriptivo de la variable satisfacción marital se halló que 8 de cada 10 del personal de enfermería presenta un nivel alto de satisfacción marital es decir que el personal percibe su matrimonio de forma positiva. En la investigación de Echazú (2019) en su investigación inteligencia emocional y satisfacción marital encontró niveles altos de satisfacción marital en personas casadas de la ciudad de Lima. Con los resultados mostrados se concluye que el personal de salud a pesar de ser personas adultas aun cuenta con la capacidad de equilibrar su aspecto emocional, manteniendo un equilibrio adecuado para no afectar al a relación marital.

Hay una gran diferencia entre el sexo femenino y masculino en el aspecto físico, pero en la forma de pensar o sentir suelen ser similares ante diversas situaciones por tal motivo se evaluó la relación entre satisfacción laboral y la satisfacción marital según sexo, se evidencian que en las mujeres existe una relación directa de grado débil y estadísticamente significativa ($\rho = .299$ $p < .01$), donde su tamaño de efecto es de baja importancia con un 9%; muy distinta con los hombres donde no se encontró relación en las variables. Esto es contradice en lo investigado por Romero (2017) quien es su estudio encontró relación entre ambas variables según sexo, pero cabe recalcar que la relación en mujeres fue baja y en los hombres fue una relación alta. Se concluye que ambas variables se relacionan según sexo, pero va a detallar mucho de la población que es estudiada.

De igual modo se buscó relacionar las dimensiones de satisfacción laboral y satisfacción marital, donde se encontró que tres de las dimensiones (significancia de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social) presentan una relación directa de grado débil, sin embargo, en la dimensión beneficios económicos no existe relación con la satisfacción marital.

Por último, se buscó relacionar las dimensiones de satisfacción marital y satisfacción laboral, donde se encontró que las dimensiones (satisfacción con la interacción marital, satisfacción con los aspectos emocionales del conyugue y satisfacción con los aspectos organizacionales del conyugue) presentan una relación directa de grado débil con la satisfacción laboral. Esto coincide con lo investigado por Romero (2017) quien también encontró relación con las dimensiones de satisfacción marital.

5.2. Conclusiones

Conforme a los resultados hallados entre la relación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en el personal de enfermería una entidad pública de EsSalud de Lima Metropolitana se concluye:

1. Existe relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital, donde el tamaño de efecto es representado por casi un 9% lo cual resulta ser pequeña pero importante.
2. Que existe relación positiva de grado bajo y significativa entre dos de las dimensiones de satisfacción laboral (significación de la tarea y condiciones de trabajo) y la satisfacción marital.
3. Existe relación positiva de grado débil entre las tres dimensiones de satisfacción marital (satisfacción con la interacción marital, con los aspectos emocionales y los aspectos organizacionales) y la satisfacción laboral.
4. Por otro lado, en la relación de ambas variables según sexo se estableció que hay una relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en las mujeres, cabe recalcar que el tamaño de efecto es del 9% mayor que es de los hombres con 7%.
5. Alrededor de 5 de cada 10 enfermeras muestran un nivel promedio de satisfacción laboral, es decir que son capaces de sobrellevar situaciones difíciles.

6. El 60.8% del personal de enfermería demuestra un nivel alto de satisfacción marital.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda a los jefes inmediatos felicitar a las enfermeras por el grado aceptables que tuvieron en la satisfacción laboral.
- Analizar los aspectos de satisfacción que tuvieron un mínimo porcentaje y así poder diseñar habilidades para aumentar el grado de satisfacción laboral en los enfermeros.
- Promover actividades para mantener un nivel alto de satisfacción marital.
- Realizar mayor investigación sobre ambas variables en otra población para comparar los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional administración y finanzas*, 8(6), 11-28. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=2661784>
- Arias, L. (2003). La Escala de Satisfacción Marital: análisis de su confiabilidad y validez en una muestra de supervisores mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología*, 37(1), 67-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28437105>
- Álvarez, E., García, M., y Rivera, S. (2015). Satisfacción marital a través de la dinámica del conflicto y la culpa. *Psicología Iberoamericana*, 23(1), 48-57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133944230006>
- Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9456>
- Ávila, R., Miranda, P. y Juárez, A. (2009). Contribución del número de hijos a la magnitud de la satisfacción marital. *International Journal of Psychological Research*, 2(1), 35-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023510005>
- Bastida, R., Valdez, J., Valor, I., González, N. y Rivera, S. (2017). Satisfacción marital y estado civil como factores protectores de la depresión y ansiedad. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 16(1), 95-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281950399009>
- Bernat, A.; Izquierdo, P. Jiménez, L.; Bardón, I. y Casado, M. (2009). Satisfacción laboral: Análisis de las variables predictores en una muestra de profesionales de la salud, en Atención Especializada, de un área sanitaria de la Comunidad de Madrid. *Revista Medicina y seguridad del Trabajo*, 55(2217), 49-56. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000400006&lng=es&tlng=es.

Capital Humano. (01 de mayo 2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Perú: gob.pe. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Carrillo D. (2009). Las representaciones de las relaciones de pareja a lo largo del ciclo vital: *Significados asociados y percepción del cambio evolutivo*. Recuperado de <http://www.tesismonografias.net/representacionesdelasrelaciones-de-pareja/1/>

Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C. y Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645-650. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>

Ccama, D. (2005). *Psicología de pareja*. Del enamoramiento al matrimonio. Lima, Perú: Editorial San Marcos

Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). *Apsychological theory of work adjustment*. Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dávila, C. y Godoy, J. (2012). *Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales* (Tesis de prepago). Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/11031>

Domínguez, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6404>

Echazu, K. (2019). *Satisfacción Marital e Inteligencia Emocional en Personas casadas de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/625286>

Escalante, M. (2015). *Estrés y satisfacción laboral en docentes de colegios particulares secundarios de arequipa* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/3534>

Flores, W. (2018). *Felicidad y satisfacción marital en personas casadas y convivientes de la jurisdicción del centro de salud San Juan* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe>

Gestión (18 de agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de trabajo. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Gottman, J. y Levenson, R. (1999). Rebote de un conflicto civil y la predicción divorcio. *Proceso de familia*, 1(38), 287-292. Recuperado de <https://bpl.berkeley.edu/docs/77Rebound%20from%20Marital%20Conflict99>

Guerra, R. y McCann, H. (1988). *Estudio preliminar basado en una revisión de modelos teóricos e instrumentos de evaluación en terapia familiar. Funcionalidad y disfuncionalidad de patrones de interacción familiar a partir del cuestionario DEC* (Tesis de maestría). Universidad de las Américas.

Hernández, N., Alberti, M., Núñez, J., Samaniego, M. (2011). Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales de Texcoco, Estado de México. *Revista internacional de ciencias sociales y humanidades*, 11(1), 39-64. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65421407003>

Iboro, F. (2011). Predicting marital satisfaction from the attachment styles and gender of a culturally and religiously homogenous population. *African Journals Online*, 9(1), 40-48. Recuperado de DOI 10.4314/gab.v9i1.67466

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Perú: Nacimientos, Defunciones, Matrimonios y Divorcios, Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1698/

- León, F. y Sepúlveda, M. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80501106>
- Li, T. (2011). La teoría de la Meta dinámica de la satisfacción. *Revista civil de la psicología general*, 15(3), 246-254. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/232428896_The_Dynamic_Goal_Theory_of_Marital_Satisfaction
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo. Chicago, Estados Unidos: Rand Mc Nally College.
- Ola, I. (2018). *Estilos de comunicación y satisfacción marital en parejas adventistas del Distrito Metropolitano de Quito, Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1755>
- Palma, P. (2006). *Escala clima laboral CL-SPC*. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pick, S. y Andrade, P. (1988). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México. *Revista de Psicología Social*, 3(1), 91-97. Recuperado de DOI:10.1080/02134748.1988.10821577
- Quintanilla, R. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventista de el salvador*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, El Salvador. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/59>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Ciudad de Mexico, Mexico: Decimotercera edición, Pearson.

- Romaní, L. (2018). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Carabayllo-Lima*. (Tesis de prepagó). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13648>
- Romero, P. (2017). *Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal* (Tesis de prepagó). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3370>
- Sánchez, J. (2018). *Asertividad Sexual y Satisfacción Marital en Padres de Instituciones Educativas del Distrito la Esperanza* (Tesis de prepagó). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24773>
- Tapia, H., Ramírez, C., e Islas, E. (2009). Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología del Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 6(4), 21-25. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2009.4.322>
- Tejero C. y Fernández, J. (2009). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 15(2), 1-16. doi:10.7203/relieve.15.2.4160
- Vega, A. y Moyano, E. (2010). Adicción al trabajo, satisfacción laboral y familiar en Académicos de una universidad estatal chilena. *Revista salud & sociedad*, 1(3), 222–232. doi:10.22199/S07187475.2010.0003.00006

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública de EsSalud de Lima Metropolitana

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?	Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la resiliencia y afrontamiento al estrés en adultos de un centro de salud mental del distrito de Chorrillos
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?	1. Describir los niveles de satisfacción laboral que se encuentra el personal asistencial de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.	No corresponde hipótesis por ser descriptivo
¿Cuál es el nivel de satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?	2. Describir los niveles de satisfacción marital que se encuentra el personal asistencial de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.	No corresponde hipótesis por ser descriptivo
¿Cuál es relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?	3. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.	H1: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital según sexo en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.

<p>¿Existen relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?</p>	<p>4. Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y la satisfacción marital en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.</p>
<p>¿Existen relación entre las dimensiones de la satisfacción marital y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana?</p>	<p>5. Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción marital y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana.</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de satisfacción marital y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una entidad pública EsSalud de Lima Metropolitana</p>

Anexo 2

Instrumento de la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

(Sonia Palma Carrillo, 1999)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcado con un aspa en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista.

**Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total
Desacuerdo (TD)**

	Ítems	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 realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mis jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros					
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 le 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 de trabajo.					
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.					

Anexo 3

Instrumento de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade

ESCALA DE SATISFACCION MARITAL

Estado civil:

Edad:

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas en 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 la lista con tres opciones de respuesta. Por favor conteste cada una de ellas en base a la siguiente lista de opciones:

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

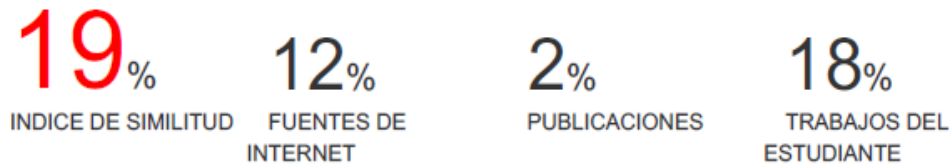
1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio	1	2	3
2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.	1	2	3
3. El grado el cual mi cónyuge me atiende	1	2	3
4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza	1	2	3
5. La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia.	1	2	3
6. La comunicación con mi cónyuge.	1	2	3
7. La conducta de mi cónyuge frente a 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 cónyuge pone en lo que hago.	1	2	3
11. La forma en que se comporta cuando esta triste.	1	2	3
12. La forma en que se comporta cuando está enojado (a).	1	2	3
13. La forma en que se comporta cuando está preocupado (a).	1	2	3
14. La forma en que se comporta cuando esta de mal humor.	1	2	3
15. La reacción de mi cónyuge 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 cónyuge se organiza.	1	2	3
18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.	1	2	3
19. La forma cómo pasa el tiempo libre.	1	2	3
20. La puntualidad de mi cónyuge	1	2	3

21. El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud.	1	2	3
22. El tiempo que pasamos juntos	1	2	3
23. La forma con que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas.	1	2	3
24. Las reglas que mi cónyuge hace para que sigan en casa.	1	2	3

Anexo 4
INFORME DE ORIGINALIDAD

Jaucha_Medina_Maria_Luisa_Tesis3

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
