

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“CORRELACION ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA DE COMIDA RÁPIDA EN LA CIUDAD CAPITAL.”

TESIS DE GRADO

NANCY BENICIA JEANNETTE MENDEZ CONTRERAS
CARNET 11230-12

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

“CORRELACION ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA DE COMIDA RÁPIDA EN LA CIUDAD CAPITAL.”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

NANCY BENICIA JEANNETTE MENDEZ CONTRERAS

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, NOVIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
DR. FIDELIO GUADALUPE SWANA WONG

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. JUAN PABLO FAJARDO PINÁGEL

Guatemala, 9 de noviembre de 2017

Mgtr.

Alejandro Mena

Coordinador de Titulación e
Investigación Formativa

Departamento de Psicología

Tengo el agrado de presentarle el trabajo de tesis titulado: **Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital de Nancy Benicia Jeannette Méndez Contreras carnet No| 1123012** de la Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional; ya que llena los requisitos de una investigación científica.

Agradeceré se sigan los trámites para la revisión de la misma.

En espera de una resolución favorable le saludo atentamente,



Dr. Fidelio Swana

Asesor



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 052226-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante NANCY BENICIA JEANNETTE MENDEZ CONTRERAS, Carnet 11230-12 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051445-2017 de fecha 27 de noviembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“CORRELACION ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN UN GRUPO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA DE COMIDA RÁPIDA EN LA CIUDAD CAPITAL.”

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 28 días del mes de noviembre del año 2017.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES

Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTOS

A Dios por las bendiciones que me ha dado en mi vida, por estar a mi lado y darme una familia maravillosa, por permitirme llegar a esta etapa y poder culminarla con éxito, protegerme en cada paso que doy y por ayudarme a ser la persona que hoy en día soy.

A mi familia por enseñarme a siempre hacer las cosas con excelencia y amor, por las palabras de aliento en momentos difíciles y celebrar conmigo cada uno de mis logros.

A mi novio por su apoyo incondicional, palabras de aliento en momentos difíciles sobre todo por llenarme de fuerza cuando lo necesitaba.

A mis amigos que me brindaron su apoyo y cariño a lo largo de mi carrera.

INDICE

RESUMEN	
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	27
2.1 Objetivos.....	27
2.1.1. Objetivo general:.....	27
2.1.2 Objetivos específicos:.....	28
2.2 Variables de Investigación.....	28
2.3 Definición de Variables de investigación.....	29
2.3.1 Definición Conceptual.....	29
2.3.2 Definición Operacional.....	30
2.4 Alcances y límites.....	30
2.5 Aporte.....	31
III. METODO.....	32
3.1 Sujetos.....	32
3.2 Instrumento.....	34
3.3 Procedimiento.....	34
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	35
IV. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
VIII. REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	54

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital. Los sujetos de la muestra fueron 30 personas del área administrativa, para el objeto de estudio se encuentran hombres y mujeres, los cuales comprenden entre edades de 20-50 años, con un nivel académico universitario, con la cualidad de ser casados o unidos en su caso.

Para medir la satisfacción laboral se aplicó un instrumento que fue modelado por Fuentes (2012) el cual consta de 20 ítems, con diferentes opciones de respuesta. El instrumento de Fuentes se dividió en cuatro áreas que fueron motivación, práctica de los valores organizacionales, clima organizacional y área de productividad.

En cuanto la medición de la satisfacción marital se elaboró a partir del cuestionario Funciona bien tu relación de pareja de Navarro (2005), el cual mide una relación duradera como un matrimonio. Así mismo se utilizó la Escala de Satisfacción Marital de Rodríguez (2011). Se modificaron los ítems de ambos autores y se creó un solo cuestionario. Este instrumento se denominó Encuesta de satisfacción marital.

La investigación es de tipo correlacional, la cual pretendió comparar dos variables de estudio por medio de r de Pearson. Como resultado de estudio se obtuvo que sí existe correlación del nivel 0.05 entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están interesadas en poseer al mejor talento humano y retenerlo el mayor tiempo posible para así poder tener el mejor posicionamiento en el mercado, en ese sentido el recurso humano es de vital importancia para los objetivos organizacionales.

El objetivo inicial del estudio es establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital del colaborador, así como evaluar el nivel de satisfacción que tiene el empleado, como la satisfacción marital del mismo.

Para Ríos (2014) la satisfacción laboral es un aspecto que determina en gran medida el éxito o fracaso de una organización, pues es el recurso humano quien hace posible las actividades laborales y por ello es importante que se valore el esfuerzo generado por cada empleado.

Asimismo, se define como la actitud del trabajador frente a su trabajo, esto basado en las creencias y valores que son determinadas por las características actuales del puesto como las percepciones que tiene el trabajador.

Según Díaz (2010), la palabra satisfacción tiene como base una necesidad personal y mutua que debe ser satisfecha. A partir de este supuesto, la satisfacción en pareja adquiere una gran relevancia al ser un posible indicador de estabilidad y felicidad de una relación de pareja.

Por otro lado la satisfacción marital se relaciona con las necesidades personales y mutuas que deben ser satisfechas de acuerdo con la unión conyugal, así como la identificación de sus problemas que puedan darse y logran prevenirse de conflictos relacionados con la funcionalidad familiar.

Es importante la identificación de las dos variables de estudio, ya que la satisfacción laboral es el resultado de factores tanto internos como externos del colaborador, además es importante que las organizaciones se preocupen por brindar

mejores condiciones para desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades que tengan en la jornada, por otra parte, la satisfacción marital es una relación que tiene el trabajador con su pareja en el hogar, sin embargo si hay problemas entre ellos puede afectar el ámbito laboral y descuidar su trabajo.

Se pretende determinar el grado de significancia de la correlación entre las variables satisfacción laboral y satisfacción marital.

A continuación, se presentan antecedentes nacionales de autores que han realizado estudios anteriores a estas dos variables de estudio.

Hernández (2017) quien presentó una investigación que determina si existe relación entre el nivel de satisfacción en la vida personal y el nivel de satisfacción en la vida laboral, con el cual la muestra fueron de 63 personas de las áreas administrativas y gerenciales de una empresa pecuaria guatemalteca, comprendidas de 18 años en adelante. Las cuales se dividieron según edad, género, estado civil y antigüedad en la empresa. Para medir el nivel de satisfacción en la vida laboral utilizó un instrumento con 59 ítems tanto positivos como negativos, midiendo siete dimensiones diferentes: nivel de remuneración, condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, oportunidad de progreso continuo y estabilidad en el trabajo, integración social en el trabajo de la organización, balance entre trabajo y vida privada y significado social de la actividad la vida laboral del empleado En cuanto la medición de la satisfacción en la vida personal utilizó el cuestionario de interacción trabajo-familia, cuenta con 22 ítems tanto positivos como negativos divididos en cuatro dimensiones: interacción trabajo-familia positiva y negativa e interacción familia-trabajo positivo y negativo. Como resultado obtuvo que si existe relación entre el nivel de satisfacción en la vida laboral y en nivel de satisfacción en la vida personal. Por lo tanto, recomendó continuar con las prácticas utilizadas hasta el día de hoy por la empresa para retener a los colaboradores.

Por su lado, Ríos (2014) determinó si la satisfacción laboral influye en el clima organizacional del personal del área administrativa de la Empresa Eléctrica Municipal de Huehuetenango con un total de 28 colaboradores, de los cuales 15 son de género femenino y 13 de género masculino, comprendidos entre las edades de 22 a 52 años

indistintamente de nivel socioeconómico, estado civil y religión que profesan. Para el estudio de descriptivo correlacional para la obtención de resultados requirió de la aplicación de dos instrumentos, los cuales fueron siendo el primero cuestionario de satisfacción laboral el cual mide la satisfacción laboral a través de tres factores: identificación con la empresa, reconocimiento laboral y desarrollo laboral; el segundo aplicó la escala de clima organizacional (EDCO) para establecer el nivel de clima organizacional, a través de 8 indicadores: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad laboral, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos. De acuerdo a los resultados determinó que en general la satisfacción laboral como el clima organización se encuentra en niveles apropiados, pues la mayoría afirma estar satisfecho y con un buen nivel de clima, concluyendo que existe una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional, en el personal evaluado. Por lo tanto, recomienda aplicar anualmente o como se considere necesario cuestionario que evalúen el grado de satisfacción laboral y clima organizacional para conocer cómo encuentran estos aspectos estableciendo si se ha perfeccionado o declinado realizando retroalimentación de los resultados y así determinar estrategias de mejora.

De igual forma, Salazar (2013) realizó un estudio basado en establecer la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la institución, constituyéndolos en un total de 46 personas. A quienes se les aplicaron dos instrumentos, el primero que mide la cultura organizacional y el segundo mide la satisfacción laboral. El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

Así como Fuentes (2012) lo realizó en el Organismo Judicial tomando como muestra a 20 trabajadores de situación económica media, hombres y mujeres que oscilan

entre las edades de 25 a 65 años de diversas religiones, con diferencia del estado civil. Para el cumplimiento de su objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Los objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva en la productividad. Utilizó una encuesta que contiene preguntas para evaluar la satisfacción laboral dirigida a los empleados y una encuesta de productividad dirigida a los jefes con el objetivo de evaluar al personal a su cargo. Los resultados establecieron que no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto y esto se debe a que son reconocidos por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables. Concluyó que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma.

Finalmente, Díaz (2006) para determinar la satisfacción laboral trabajó con un cuestionario que fue validado con personal docente de una institución educativa del sector privado en la capital de Guatemala. El instrumento contiene treinta y cinco preguntas referentes a la comunicación docente-coordinador y las compensaciones económicas directas e indirectas que se obtienen del patrono. Los resultados del cuestionario indican que los docentes se encuentran satisfechos con la comunicación existente entre ellos y sus jefes inmediatos, mientras que la compensación económica no llena sus necesidades básicas y manifiestan la inexistencia de compensadores no económicos que motiven al personal y busquen la identificación con la institución. Al analizar los grupos (nivel de trabajo, edad, antigüedad en el trabajo y sexo), pudo observar que el personal de primaria es el que obtuvo un nivel de satisfacción favorable, mientras que en preprimaria y secundaria los resultados sufren mayor dispersión. El cincuenta por ciento de la muestra se ubicó entre los veintiséis y treinta y cinco años de edad. La mayor dispersión en la satisfacción laboral observó en las personas que tienen entre cero y cinco años de trabajar para el Colegio Capouilliez. La muestra estuvo conformada por mayor presencia femenina y fue este grupo el que obtuvo mayor dispersión en los resultados de la satisfacción laboral.

En Guatemala se hizo una búsqueda sobre autores de la variable de satisfacción marital que a continuación se presenta.

Suárez (2015) realizó una investigación la cual consistió analizar a las parejas que llevan entre 5 a 15 años de casados que dicen tener una relación satisfactoria. Para ello, se utilizaron, como indicadores de investigación, identificar cómo es el mantenimiento de una relación de pareja, conocer cómo las parejas superaron sucesos vitales estresantes y analizar las características del clima emocional predominante a lo largo de la relación. Esta investigación realizó bajo un diseño cualitativo, la muestra estuvo constituida por seis parejas que decían tener una relación satisfactoria. Como instrumento utilizó una entrevista semi-estructurada, compuesta por 35 preguntas las cuales permitieron recolectar información acerca de las características de las relaciones de las parejas. Los resultados en general indicaron que las parejas consideran que poseen una relación satisfactoria, sin embargo, dedujeron que deben cambiar y mejorar varios aspectos como la comunicación, las actividades que comparten juntos, las demostraciones de afecto, la intimidad sexual y comentarios negativos. Considera indispensable que las parejas mantengan una comunicación abierta y constante, en la que cada uno pueda expresar sus sentimientos y pensamientos que le generen conflicto o molestias, una comunicación eficiente nutre la evolución de la pareja.

Dávila y Godoy (2012) proponen en su investigación 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. Se realizó con una muestra de 30 madres profesionales, las cuales laboraban en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl ubicado en la 2ª. Ave. 3-10 zona 10, Edificio Apartamentos Exposición, Ciudad de Guatemala. Los datos acerca de la satisfacción marital y su relación con su desempeño laboral se extrajeron de cuestionarios y las preguntas fueron cuidadosamente diseñadas para que todas las interpretaran de igual manera y así asegurar la espontaneidad. Dicho proceso se realizó de forma anónima. Encontraron que influyen en la satisfacción laboral: las prestaciones que ofrece la institución, la efectiva comunicación con jefes y superiores, el ambiente laboral, el

sentirse orgullosa del trabajo que realiza y el apoyo y reconocimiento que recibe de su pareja. Recomiendan a las madres profesionales que deben implementar sus propias estrategias de adaptación familiar que les permitan armonizar su dedicación a la familia con las exigencias de su empleo. Asimismo, estar conscientes de las múltiples funciones que realizan de acuerdo a los roles que desempeñan con el fin de armonizar, su dedicación a la familia y las exigencias de su empleo.

Berdúo (2016), presenta el concepto de "balance marital" que estudia la importancia que tiene la individualidad de la persona dentro de las exigencias de la relación marital. Investigó su relación con la auto-realización y con la satisfacción marital. Diseñó un instrumento para medir balance marital y usó el Inventario de Orientación Personal de Shostrom para medir auto-realización. Comparó sujetos de matrimonios satisfactorios y no satisfactorios en ambas medidas. La muestra consistió en 50 parejas casadas de clase media urbana divididas en cuatro grupos por sexo y satisfacción marital. Los resultados llevaron a concluir que la mujer más auto-realizada es la que tiene un matrimonio satisfactorio y que le da mucha importancia a su individualidad versus su relación marital. Los resultados en los hombres no fueron significativos estadísticamente. Por lo que para un futuro estudio se debe tomar el matrimonio como unidad y no cada cónyuge por separado, para obtener un índice de balance marital de la pareja.

Cruz, Umaña, y Gómez, (2013) proponen conocer el trabajo y paternidad: los altos ejecutivos de Guatemala en busca de la integración trabajo-familia el cual fue una investigación cuantitativa realizada entre 2009 y 2013. En el Centro de Investigación Humanismo y Empresa surgió la idea de investigar cómo vive o qué dinámicas propias adquiere la búsqueda de la integración trabajo-familia en el segmento de los altos directivos en el país. Los entrevistados fueron 25 personas los cuales eran hombres con altos cargos directivos o gerenciales, que son padres de familia, que viven y trabajan en la ciudad de Guatemala o alrededores, que actualmente tienen hijos en edad escolar (menores de 18 años), que viven con ellos y con la madre de sus hijos, que son asalariados. Los cuales están en el rango de edades entre 30 y 49 años. Cada entrevista tuvo duración de 45 a 60 minutos Concluyeron que los entrevistados reconocen que no saben cómo lograr que la cultura de sus organizaciones está más y mejor orientada hacia

el logro de la integración trabajo-familia, sobre todo cuando afirman que ellos gozan de flexibilidad por su nivel jerárquico el resto de la organización no existe tal flexibilidad. Por lo tanto, en Guatemala es necesario impulsar dos tipos de acciones a alto nivel empresarial, el cual es necesario crear programas formativos de alta dirección que incluyan estrategias y métodos que los altos ejecutivos puedan aplicar en sus organizaciones. Al igual de incorporar programas de formación de los futuros líderes empresariales los conocimientos relacionados con la Responsabilidad Familiar Corporativa, de tal forma que quienes ahora se preparan a nivel universitario lleguen a ocupar los cargos directivos con un enfoque claro sobre la importancia de la Responsabilidad Familiar Corporativa para la sostenibilidad de la empresa.

De la misma forma diversos autores en el ámbito internacional, se han interesado por abarcar temas relacionados con la satisfacción laboral y la satisfacción marital, por lo que a continuación se mencionan algunos estudios previos, con el propósito de fortalecer la investigación:

Para principiar se menciona a Peña, Díaz y Carrillo (2015) quienes realizaron una investigación en México con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima de organización y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y operativos de una pequeña empresa familiar. Para la realización de este estudio determinó que la muestra fuese por consenso, formada por 20 trabajadores a quienes le aplicó un cuestionario estructurado compuesto por 35 ítems para medir clima organizacional y para medir satisfacción laboral el instrumento consta de 40 reactivos considerándose 10 variables. Concluyó en satisfacción laboral pudo apreciar que los trabajadores manifiestan estar a gusto y orgullosos por el trabajo que realizan. En clima organizacional cuentan con la herramienta, maquinaria y equipo necesarios para hacer las tareas que les corresponden y que comprenden la distribución de actividades, responsabilidades y funciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las formas de ejercer la autoridad.

Por su lado, Herrera (2012) realizó una investigación en Colombia sobre la satisfacción laboral de 70 empleados en una multinacional de comidas rápidas, en el cual escogió como instrumento de medición el Job Satisfaction Survey, debido a que este

cuestionario aborda nueve dimensiones vitales para el estudio de la satisfacción laboral en las empresas. Con estas dimensiones pudo concluir en cada una de ellas el nivel de satisfacción que tienen los empleados de los restaurantes y cuáles son los factores más relevantes para su interpretación. Las dimensiones en las que se observaron menos niveles de satisfacción entre los empleados encuestados son la dimensión de pago donde se sienten insatisfechos con el sueldo que reciben, la dimensión de promoción, insuficientes beneficios, dimensión de reconocimientos, por otro lado observó mayores niveles de satisfacción de dimensiones como supervisión donde las personas se sienten a gusto con la relación que tienen con su jefe y la dimensión de compañeros de trabajo se sienten a gusto trabajando con ellos.

Sánchez (2011) identificó las situaciones que en el ámbito de la industria cerealera de Argentina son percibidas como estresantes por los trabajadores, exploró la vinculación entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral. La investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Para evaluar el estrés laboral utilizó un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tienen menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

Por su lado, Alonso (2006) analizó si existen diferencias en la percepción de la satisfacción en el trabajo, en función del sexo, tipo de contrato y antigüedad en el puesto de trabajo de una muestra del personal de administración y servicio de una universidad pública de España. Los resultados muestran que las mujeres están más satisfechas que los hombres, al igual que los trabajadores de mayor edad y los que llevan más tiempo en la universidad, respecto al tipo de contrato, el interino es el que más satisfacción muestra,

mientras que los laborales los que menos. Concluye que son los factores externos más concretamente, las relaciones sociales con los mandos que superiores los que producen menor satisfacción en esta muestra, independientemente de las distintas variables medidas. Se hace necesario acciones concretas para mejorar la comunicación vertical.

Finalmente, Ortiz y Pedraza (s/f) presenta analizar la satisfacción laboral del personal en restaurantes de comida rápida de México. Se da a conocer mediante la estrategia de estudio de caso. Se procedió a aplicar un cuestionario para la recopilación de datos, en el cual se les realizó a 30 empleados de este restaurante, sin embargo, la recolección de datos solo participaron 13 de manera voluntaria. En base al análisis se formulan recomendaciones en la unidad de estudio y se sugieren algunas posibles líneas de investigación sobre el tema, además, e identificó en términos generales que existe una percepción adecuada de los trabajadores sobre la satisfacción laboral.

Otra variable de esta investigación es satisfacción marital que a continuación se describirá investigaciones nacionales que respalden dicho tema.

Para principiar se mencionará a Iturri, Noé y Vargas (2016), que determinó la relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de Perú. Se empleó el diseño no experimental transversal de tipo descriptivo correlacional, asimismo se contó con el total de la población conformada por 120 colaboradores administrativos entre mujeres y varones de 25 a 65 años de edad. La recolección de datos se realizó a través de la Escala de satisfacción marital (ESM) y la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Se obtuvo que sí existe una relación inversa y significativa entre las variables de estudio, es decir que a mayor satisfacción marital menor satisfacción laboral o inversa.

De igual forma, Espinoza (2016) determina si existe relación entre clima social familiar y satisfacción marital en las parejas de esposos del grupo Bodas de Caná Piura, Perú. Haciendo uso de investigación tipo cuantitativo nivel descriptivo-correlacional teniendo como población total de 50 parejas de esposos. Para este trabajo de investigación se utilizó la escala de Clima social Familiar de Moos y la escala de satisfacción marital de Pick y Andrade. Obteniendo como resultado que sí existe relación

estadísticamente significativa a nivel general entre las variables de estudio lo cual concluye que existe relación entre clima social familiar y la satisfacción marital.

Por su lado, Vargas y Zevallos (2013) determinaron la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital del personal de ZOFRA Tacna de Perú, para ello se aplicaron a 84 personas dos instrumentos, la escala de satisfacción marital y la escala de satisfacción laboral, así mismo la muestra estuvo conformada por los trabajadores casados y convivientes pertenecientes a la empresa; para la determinación de la muestra se desarrolló el muestreo no probabilístico, arbitrario por conveniencia. Se determinó que existe una correlación directa y alta entre la satisfacción marital y satisfacción laboral, de tal manera que los trabajadores que tienen un buen nivel de satisfacción marital también tienen un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Asimismo, Contreras y Guzmán (2012) realizaron estudio para evaluar diferencias en la satisfacción marital en función de los estilos de apego y el efecto de interacción entre el estilo de apego propio y el de la pareja sobre la satisfacción en 129 parejas sus respectivas parejas, provenientes de la ciudad de Antofagasta, Chile. Se realizó un estudio transversal, con diseño no experimental y muestra conveniencia, basado en mediciones de auto-reporte. Los resultados indicaron que las personas con estilo de apego seguro son las que reportan los niveles de satisfacción más altos y las con estilos desentendidos, los más bajos.

Finalmente, Flores (2011) presentó un estudio que tuvo como objetivo determinar el mejor predictor de la satisfacción marital a partir de la comunicación y la percepción de los conflictos en la pareja en hombres y mujeres. Participaron 76 hombres y 111 mujeres mediante un muestreo no probabilístico accidental. El análisis mostró que la presencia de estilos de comunicación positivos y la ausencia de conflictos son factores que contribuyen a la satisfacción marital. Asimismo, se observan diferencias por sexo en el modelo de predicción que son explicadas culturalmente.

Por lo anterior, se puede ver que hay muchas investigaciones sobre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, cuyos resultados indican que depende de uno, la pareja y el lugar de trabajo donde estén para la realización de la misma. Es por ello que la

presente investigación tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral y la satisfacción marital que puede tener un grupo de personas.

Después de conocer y analizar los diferentes estudios con sus respectivos resultados se puede llegar a la conclusión que para la empresa es importante que conozca el estado actual de sus colaboradores tanto su satisfacción laboral como satisfacción marital y así observar cómo afecta el desarrollo de sus tareas y responsabilidades laborales.

Antes de plantear el problema de esta investigación, se presenta el marco teórico en que se respalda la misma.

1.1 Concepto de Satisfacción

Está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas (Cardona y Agudelo 2007).

1.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una dimensión actitudinal que se ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo (Topa, Lisboa, Palaci y Alonso, 2004).

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.

La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los colaboradores:

Dedicación al trabajo

Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene

un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos.

Compromiso organizacional

El compromiso suele ser mayor con los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos. Con este tipo de empleado suele tener antecedentes de satisfacción al asistir al trabajo, sigue las políticas de la compañía, lo cual implica que no cambien de trabajo, sino que amplía conocimientos del puesto frecuentemente lo cual lo demuestra con los clientes al momento de la interacción.

Estado de ánimo en el trabajo

Son actitudes que se pueden dar en el trabajo, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados pueden tener un estado de ánimo positivo a su trabajo, en el cual muestre energía, actividad y entusiasmo. Lo cual demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal.

1.2.1 Causas de la satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es una respuesta emocional y afectiva de la persona a diversos aspectos del trabajo que realiza.

La satisfacción en el trabajo debe considerar diversos aspectos que son importantes y predisponen al empleado a comportarse de cierta manera. Algunos de estos incluyen el sueldo, el jefe que se tenga, las tareas desempeñadas, los compañeros o el equipo y las condiciones de trabajo (Fuentes 2012).

1.2.2 Consecuencias de la satisfacción laboral

La satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para las personas ya que puede afectar las actitudes ante la vida, su familia y ante sí mismo, además, de salud física y la longitud de su vida.

Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de insatisfacción laboral.

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 dos diferencias que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados los cuales son los años de carrera profesional y expectativas laborales.

Años de carrera profesional

A medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral. Esta tendencia continúa hasta la jubilación, momento en que suele registrarse una **disminución drástica**. Asimismo, se da con frecuencia una **drástica reducción** en la satisfacción laboral que experimentan los empleados que llevan en la organización entre seis meses y dos años, que por lo general el empleado se da cuenta de que el trabajo no satisfará las necesidades personales tan rápidamente como esperaba que fuera.

Expectativas laborales

Todas las personas desarrollan expectativas acerca de sus futuros trabajos. Al momento de buscar empleo, las expectativas sobre el trabajo se ven influenciadas por la información que reciben de los colegas, de agencias de selección de personal y por sus conocimientos en cuanto a las condiciones laborales.

La satisfacción laboral se produce si se cumplen las expectativas previas. Si, por el contrario, no se cumple, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción.

La naturaleza del control dentro de las organizaciones, el nivel de responsabilidad y de control personal y las políticas de empleo son factores que influyen decisivamente en la satisfacción laboral de los empleados. A su vez, la calidad de los determinantes organizacionales de la satisfacción laboral que se describen a continuación contribuye de manera significativa al mantenimiento de una ventaja competitiva sostenible, basada en la aplicación de prácticas de empleo sanas.

Los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

1.2.3 Condiciones favorables de trabajo

Por otra parte, Salinas (citado por Fuentes, 2012), al realizar cualquier actividad, es muy importante proteger siempre la integridad física y mental del trabajador y tener mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute. El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación) las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, períodos de descanso, entre otros) y condiciones sociales (organización informal, estatus).

Dentro de las condiciones ambientales, la más significativa es la iluminación del sitio de trabajo, es decir, la cantidad de luz en el punto donde se desarrolla la actividad dependerá de la tarea visual que el empleado deba ejecutar. Esto es una de suma importancia porque una mala iluminación puede afectar la vista, así como los nervios.

Otro factor es el ruido, en este aspecto lo principal es determinar cómo afecta la salud del empleado y su audición la cual se pierde cuanto mayor es el tiempo de exposición a este. El desagradable efecto de los ruidos depende de la intensidad y frecuencia del sonido y la variación de los ritmos.

El medio ambiente humano y físico en el que desarrolla el trabajo cotidiano es de importancia para la satisfacción laboral, este se encuentra relacionado con la interacción con la empresa, las máquinas que se utilizan y con la actividad de cada trabajador.

Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo, la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas y los utensilios. Estos factores facilitan el bienestar de las personas que pasan largas horas en el trabajo e implica en la calidad de sus labores.

1.2.4 Satisfacción con el trabajo en sí – Reto del trabajo

Fuentes (2012), señala que, dentro de estos factores, se resaltan, según estudios, las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo con un determinante principal de la satisfacción del empleado. Hackman y Oldham aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el Puesto a varios cientos de empleados que trabajaban en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco dimensiones centrales.

- **Variedad de habilidades**, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- **Identidad de la tarea**, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- **Significación de la tarea**, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo
- **Autonomía**, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- **Retroalimentación del puesto mismo**, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que puede afectar la satisfacción del colaborador en el trabajo.

Los empleados tienden a buscar trabajos donde se les da oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan variedad de tareas, libertad y retroalimentación de su desempeño.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crea frustración y sensación de fracaso por parte del empleado y esto conlleva la disminución de la satisfacción.

1.2.5 Sistemas de recompensas justas

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (Fuentes 2012).

1.2.6 Satisfacción con el salario

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

1.2.7 Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa

y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción. Ya que los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la organización, ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto.

1.2.8 Efectos de la satisfacción laboral

Robbins (2004) señala que el interés de los administradores tiende a centrarse en su efecto en el desempeño del empleado. Los investigadores han reconocido este interés, de modo que encontraron un gran número de estudios que se han diseñado para evaluar el impacto de la satisfacción en el puesto sobre la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado.

1.3 Bienestar laboral

Según Morris y Espinoza, (citados por Hernández, 2017) los colaboradores se ven afectados por las largas horas laborales además del desgaste mental que conlleva el desarrollo de sus actividades sumando que las condiciones ambientales no le son del todo favorables.

Continuando con los autores, mencionan casos donde los colaboradores deben de permanecer largas horas dentro de un ambiente donde no se cumple con las normas básicas, estos lugares pueden ser con poca iluminación, permanecer de pie, privarlos de días festivos para compartir con su familia.

Por otra parte, Hernández (2017), define que es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como soluciones a las necesidades económicas, sociales y culturales de los colaboradores, que influyen como elemento importante dentro de la organización a que pertenecen.

También puede ser interpretado como una estrategia que está ligada al desarrollo humano y la calidad de vida que la persona puede tener.

1.4 Estabilidad laboral

Para García (2007), es el reconocimiento de la responsabilidad social de la empresa en cómo son comercializados los productos, disposición de desechos y tratos por parte de los colaboradores.

Por otra parte, Ramírez y Cajigas, (citados por Hernández, 2017) hacen referencia que la estabilidad laboral, es la cantidad de tiempo promedio que pertenece un colaborador en la misma empresa, aunque éste cambie de cargos; este tema es en ambas vías, ya que tanto el colaborador como el jefe inmediato pueden tomar la decisión de darle fin a la relación laboral.

1.5 Motivación

Según la Real Academia Española (RAE) motivación es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Soriano (2010) describe que la motivación es un proceso dinámico que, en un estado fijo, con dinámica se refiere a que los estados motivacionales están en continuo flujo, en un estado de crecimiento.

De acuerdo con Dessler, (citado por Hernández, 2017), es un impulso en las personas para que obtengan un pensamiento de alcance de metas las cuales saben que en un futuro tendrán recompensa. Siendo un enfoque simple por el tema de incentivar a las personas para emitir la motivación correspondiente en los procesos que se vayan a realizar.

Teoría de la jerarquía de necesidades. Según Maslow, citado por Cifuentes (2016), se ordena por 5 necesidades:

- Necesidades Fisiológicas: Que se refiere a todas las necesidades orgánicas como sed, hambre y abrigo.
- Necesidades de Seguridad: Se refiere a sentir proyección ante algún tipo de daño, manejar su comodidad.

- Necesidades Sociales: Como aprecio, aceptación, sentido de pertenencia.
- Necesidad de estima: Son los factores internos como respeto por sí mismo, autonomía, logros, el reconocimiento, la atención brindada hacia la persona.
- Necesidad de autorrealización: Se refiere a poder sentirse en desarrollo, crecimiento y realización de metas.

1.6 Tipos de motivación

Valencia (2006) refiere que la clasificación de las motivaciones se va desarrollando conforme el tiempo pasa, son capaces de emplear diferentes métodos en las organizaciones, por ejemplo, el incentivo o la reprensión que se les da a las personas para que se sientan motivadas, dependiendo de la acción ejecutada. Se mencionan dos tipos de motivación.

- Motivación intrínseca: Cuando en la vida de la persona hay diversas situaciones que se encuentran en lo natural, disfrutando de las actividades que se realizan día con día. Siendo este su mayor motivador para realizar las cosas.
- Motivación extrínseca: La motivación enfocada en un premio o recompensa es lo que mueve a la persona a realizar las acciones o tareas de una manera rápida y con excelencia.

1.7 Motivación laboral

Calviño (2000) describe que la motivación laboral está estructurada por los factores capaces de mantener establemente y dirigir la conducta hacia un objetivo previsto o planteado; esto quiere dar a entender que la motivación direcciona a la satisfacción de las necesidades con un objetivo y acción. Que la persona se sienta motivada hace que se identifique con lo que está haciendo o desarrollando en ese momento. La motivación da como resultado un comportamiento efectivo para la compañía.

2.1 Satisfacción marital

La satisfacción de pareja se relaciona directamente con las necesidades personales y mutuas que deben ser satisfechas de acuerdo con los preceptos que rigen la unión conyugal. Las múltiples apreciaciones y significados dependen del contexto sociocultural en el que se desarrollan las parejas.

En palabras de Roca, (citado por Díaz, 2010), la palabra satisfacción tiene como base una necesidad personal y mutua que debe ser satisfecha. A partir de este supuesto, la satisfacción en pareja adquiere una gran relevancia al ser un posible indicador de estabilidad y felicidad de una relación de pareja.

Según estudios realizados por Pick y Andrade creadoras de la escala de Satisfacción Marital en México, dividieron la satisfacción marital en tres áreas estas son:

- **Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge:** Revisa la satisfacción que tiene un cónyuge respecto a los aspectos y reacciones emocionales de su pareja.
- **Satisfacción con la interacción marital:** Evalúa la satisfacción que tiene un cónyuge respecto a la interacción conyugal con su pareja.
- **Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge:** Analiza la satisfacción que tiene un cónyuge respecto a la forma de organización, establecimiento y cumplimiento de las reglas por parte de su pareja.

La satisfacción matrimonial tiene que ver con la felicidad de ambos integrantes. Marina, (citado por Suárez, 2015), expone que cada uno puede pensar que la felicidad consiste en cosas distintas, pero esa dispersión no es del todo cierta. La felicidad es la armoniosa satisfacción de las tres grandes necesidades que tienen los seres humanos: pasarla bien (deseo hedónico), mantener unas relaciones afectivas satisfactorias (deseo de vinculación), ampliar las posibilidades vitales (deseo de progreso). Entonces explica lo que implica dichas necesidades, así pues, pasarlo bien tiene un componente egocéntrico: se refiere a los placeres corporales, a la seguridad, a la comodidad.

Según Moral, (citado por Vera, 2010), se pueden observar tres modelos de acercamiento al concepto de satisfacción marital, estos son los modelos: unidimensional, bidimensional y multidimensional.

El modelo unidimensional, parte de la consideración de una dimensión subyacente valorativa: placer-displacer. Bajo este modelo han trabajado autores como Locke y Wallace (1959), quienes señalan que la satisfacción es producto de un balance entre aspectos positivos y negativos del matrimonio.

Por su parte, el modelo bidimensional plantea que la felicidad en la vida marital no es unidimensional, sino que es un estado complejo resultante de dos dimensiones independientes: satisfacciones e insatisfacciones; por lo que la felicidad sería el resultado del balance entre ambas dimensiones.

Finalmente, el modelo multidimensional, define la satisfacción como una actitud multidimensional hacia el cónyuge y la relación marital, donde existen aspectos como: interacción, expresión de afectos, aspectos de organización y estructura diádicos (Pick y Andrade 1988).

Según Abraham Maslow creo una pirámide en la cual indique una serie de necesidades que conciernen a todo individuo.

De esta manera, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo encuentra las necesidades de la siguiente forma:

- Necesidades Fisiológicas: Que se refiere a todas las necesidades orgánicas como sed, hambre y abrigo.
- Necesidades de Seguridad: Se refiere a sentir proyección ante algún tipo de daño, manejar su comodidad.
- Necesidades Sociales: Como aprecio, aceptación, sentido de pertenencia.
- Necesidad de estima: Son los factores internos como respeto por sí mismo, autonomía, logros, el reconocimiento, la atención brindada hacia la persona.

- Necesidad de autorrealización: Se refiere a poder sentirse en desarrollo, crecimiento y realización de metas.

2.1.1 Pareja y matrimonio

La pareja como unidad vincular parece ser una definición evidente; sin embargo, se debe tener en cuenta el contexto donde se fundamenta, los participantes y los términos que la definen (Vera 2010).

La pareja supone una estructura diferente a la de la familia con hijos, debido a las dinámicas propias que se generan y no únicamente en referencia a la familia, ya que no todo lo que se establece para esta última puede generalizarse a la primera (Vera 2010).

2.1.2 ¿Qué es el matrimonio?

La unión de la pareja a través del matrimonio es la base de un sistema familiar cuando convergen en ella la importancia de tareas como: la procreación, la crianza de los hijos y la satisfacción de las necesidades individuales de los miembros que la conforman (Vera 2010).

La pareja con unión conyugal estable y legal, atraviesa por las etapas del ciclo de vida familiar. Las cuales se conocen como etapa I: elección de pareja; etapa II: transición y adaptación temprana; etapa III: reafirmación como pareja y paternidad; etapa IV: diferenciación y realización; etapa V: estabilización y enfrentamiento con la vejez y etapa VI: soledad y muerte citado por Vera (2010).

Etapas I: se encuentra determinada por la elección de pareja, en donde la selección se realiza según las necesidades básicas que los cónyuges deseen satisfacer. Dicha selección, se da gracias al proceso de enamoramiento, el cual se encuentra constituido por la influencia de las figuras parentales, de los amores infantiles y de los factores autoproyectivos.

Etapas II: se da entre el primer y tercer año de relación. Aquí cada cónyuge debe adaptarse al nuevo sistema de vida, por lo que enfrenta la crisis del compromiso adquirido. En esta etapa se negocian y establecen reglas de convivencia y se da la

repartición del poder en relación a la educación de los hijos, la administración del dinero, la toma de decisiones, entre otras cosas.

Etapa III: está dada por la productividad y la reafirmación como pareja. En ella una vez resuelta la crisis de la “elección correcta” se consolida o se termina la relación matrimonial. Dicha etapa se da entre el tercer y octavo año de relación y generalmente dentro de este periodo la mayoría de las parejas terminan convirtiéndose en padres.

Etapa IV: identificada como diferenciación y realización, tiene su inicio en la consolidación de la estabilidad del matrimonio. Aquí cada cónyuge enfrenta un proceso de diferenciación, en donde se reafirma la identidad individual y se construye un “nosotros” que les brinda satisfacción al compartir propósitos, valores, metas y modos de intercambio. Es por ello, que una buena resolución respecto a la diferenciación favorece el desarrollo y la realización personal de los miembros de la pareja. Dicha etapa se da entre los 8 y 15 años de relación conyugal.

Etapa V: las tareas principales de esta etapa son la resolución de conflictos relacionados con el desarrollo individual de los miembros de la pareja y la estabilización del matrimonio, ya que en este periodo están teniendo lugar las fases de transición de la mitad de la vida y la búsqueda de equilibrio entre las aspiraciones, logros personales y el acuerdo respecto a las prioridades individuales. Además, surge la preocupación por la “pérdida de la juventud” y la separación parcial de los hijos. Dicha etapa incluye el periodo entre los 15 y 30 años de relación.

Etapa VI: aquí las tareas a enfrentar son: la vejez, la soledad, la pérdida paulatina de capacidades físicas e intelectuales, la partida de los hijos, el fallecimiento de parientes y/o amigos, cierto rechazo por la condición de “anciano” y el miedo a enfrentar la propia muerte. En esta etapa, el apoyo y cariño mutuo de la pareja resulta vital para hacer frente a estas tensiones, ya que los conflictos presentados se relacionan con las necesidades insatisfechas de apoyo y cariño y el miedo al abandono.

No existen límites claros entre una y otra etapa, debido a que la duración de cada una de ellas es variable. Cada etapa trae consigo una crisis que según como es vivida consolida o disuelve la unión. Por esto, las formas en que la pareja resuelve las crisis y

conflictos predicen el resultado de la satisfacción en la relación y viceversa, ya que la actitud que toman los cónyuges al enfrentar cada etapa depende la mayoría de las veces de la satisfacción o insatisfacción experimentada en su matrimonio citado por Vera (2010).

2.1.3 Relación de parejas

Una buena relación de pareja no es aquella que nunca tiene problemas, es la que sabe manejar sus conflictos y permite que estos surjan, sólo cuando realmente son necesarios.

Una pareja puede tener conflictos que surjan de la relación en sí, como, por ejemplo, problemas de comunicación, sexuales, de infidelidad, manejo de poder, etc. o puede tener conflictos que surgen fuera de la relación, pero que repercuten en ésta, como, por ejemplo. la menopausia en la mujer, la jubilación, frustraciones personales, aumento de responsabilidades u horarios de trabajo de uno de los miembros de la pareja, problemas o enfermedades en la familia de origen o en la política, etc.

Eguiluz (2014) considera que la relación de pareja implica compromiso mutuo, esto lo ubica como un aspecto que suscita la construcción de una unión, de una comunión de cuerpos y almas. Y no dice unión en el sentido de disolución de las partes sino como una unicidad, la permanente co-construcción de una vida conectada a otra. Aclara que para lograrlo es preciso que cada uno desde sus diferencias busque con el otro algo que está más allá del sí mismo de cada uno.

Desde la teoría expuesta, Solomon, (citado por Eguiluz, 2014), define la relación de pareja como dos subsistemas individuales que se combinan formando un nuevo subsistema familiar, los miembros de esa pareja tienen como objetivo desarrollar consciente e inconscientemente un sistema de trabajo mutuo que les permite funcionar. Teniendo en cuenta que ambos continúan con sus valores y los ideales que los han llevado a permanecer juntos, sin prescindir completamente de ellos.

2.1.4 Conflictos en las relaciones de parejas

Los problemas de pareja son parte inevitable de cualquier relación de pareja, pero de uno depende solucionarlos adecuadamente o permitir que se conviertan en crisis de difícil y dolorosa solución.

Gómez-Barris plantea que existen seis escenarios familiares en los cuales se pueden vincular a la relación de pareja los cuales se discuten en ambos, los cuales son:

1. La intimidad
2. La diferenciación
3. El poder y el control
4. Los daños al apego
5. La pasión amorosa
6. La definición de la relación

2.1.5 Relaciones satisfactoria

Una pareja satisfactoria y con buenas perspectivas de continuar es aquella que mantiene la capacidad de dar y recibir, de afrontar conjuntamente los sentimientos de frustración y hostilidad, de soportar diferencias individuales y resolver la tensión dialéctica. Aquella pareja con capacidad para la mutua reparación, que conducirá al crecimiento y desarrollo del vínculo (Suárez 2015).

Según Suárez (2015) una pareja sana es aquella capaz de convivir con los desequilibrios que las vicisitudes de la vida generan. Esto supone un movimiento dialéctico que oscila entre los conflictos y desajustes, por otro lado, el acceso al placer, a la creatividad y la unión. El objetivo de un tratamiento psicológico para aquellas parejas que poseen conflicto en sus relaciones, es convertir las áreas conflictivas en áreas congruentes y llegar a acuerdos o a otras soluciones satisfactorias. No todas las discrepancias pueden o deben ser resultadas: algunas han de aceptarse y tolerarse, con tal de que no sean destructivas.

Tener intereses y apetencias comunes con la pareja, sentirse comprendido y apoyado, ser capaz de ofrecer comprensión y apoyo acaban siendo elementos

fundamentales que sustentan la estabilidad y el futuro de la relación, pero no como fuente única de estabilidad, satisfacción o felicidad personal. Es decir, actualizar los estilos de vida para armonizar la convivencia muchas veces genera conflictos, pero al recurrir a la flexibilidad y de forma paulatina se logra la armonía, permitiendo ambos se amolden a sus pautas transaccionales para lograr compromiso en la creación del sistema conyugal (Suárez 2015).

Después de mencionar esta información teórica sobre los factores que incluye tanto la satisfacción laboral y como la marital, se determina que existen diversos factores que pueden afectar la satisfacción laboral del colaborador lo cual conlleva problemas con la satisfacción marital, y el rendimiento de ambos no sea satisfactorio para el colaborador y su pareja.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La calidad de vida de un individuo puede estar relacionada con la satisfacción laboral que puede tener en su puesto trabajo, así como la satisfacción marital con su pareja que es un balance que se puede hacer con la pareja que son los más importantes para que la persona se pueda sentir realizada en ambas áreas.

Cumplir con objetivos personales, reconocimientos y alcanzar mejores retribuciones económicas, son algunas de las metas que se plantea cualquier persona en el ámbito profesional, sin embargo, esta el área marital que también tienen sus metas y sueños en el hogar con su pareja.

Por lo que respecta la satisfacción sobre la validez de las medidas personales de felicidad, bienestar o satisfacción se puede juzgar si es feliz o no, si está satisfecho o no, es la propia persona quien decide este aspecto. Por otra parte, está el área marital que también el individuo decide cómo formar un hogar por ejemplo como el número de hijos, si desean tener hijos, si la pareja decide laborar ambos o solo una persona, los sueños que ambas personas tienen como pareja e individualmente por su parte.

Por lo tanto, con el objetivo de determinar la satisfacción laboral y la satisfacción marital que puede tener un grupo de personas, surge el presente trabajo de investigación con el planteamiento básico de la siguiente interrogante:

¿Existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital?

2.1 Objetivos

2.1.1. Objetivo general:

Establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.

2.1.2 Objetivos específicos:

- Determinar la media de la satisfacción laboral en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Definir la media de la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y motivación, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Comprobar si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y la práctica de los valores organizacionales, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Especificar si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y el clima organizacional, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y el área de productividad, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y el área de satisfacción laboral, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.

2.2 Variables de Investigación

- Satisfacción laboral
- Motivación
- Práctica de los valores organizacionales
- Clima organizacional
- Área de productividad
- Satisfacción marital

2.3 Definición de Variables de investigación

2.3.1 Definición Conceptual

- Satisfacción laboral

Davis y Newstrom (2003) afirman que las **actitudes** generalmente se adquieren durante largos periodos. De igual modo, mencionan que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento.

- Motivación

Chiavenato (s/f) define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

- Práctica de los valores organizacionales

Los valores organizacionales deben construir formas de actuar, de pensar, maneras de hacerse reconocer por los demás, estar en línea con los objetivos y ayudar el cumplimiento de los propósitos organizacionales genéricos de crecer, permanecer y ser rentables (Suárez, s/f).

- Clima organizacional

Peralta (2002) define el entorno o clima organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño.

- Productividad

La definen como la relación insumos-productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad. Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados (Fuentes, 2012).

- Satisfacción marital

La **satisfacción marital** como concepto, es una entidad multidimensional que incluye en la pareja aspectos personales como ajuste y felicidad, además de niveles interpersonales como: consenso y cohesión (Vera, 2010).

2.3.2 Definición Operacional

- **Satisfacción laboral**

Se midió a través del Cuestionario de Satisfacción laboral, extraído de Fuentes (2012), el cual mide actitudes o tendencias en satisfacción laboral.

- **Motivación**

Se midió a través de los ítems del 1 al 8 del cuestionario de Satisfacción laboral.

- **Práctica de los Valores organizacionales**

Se midió a través de los ítems del 9 al 14 del cuestionario de Satisfacción laboral.

- **Clima organizacional**

Se midió a través de los ítems del 15 al 16 del cuestionario de Satisfacción laboral.

- **Productividad**

Se midió a través de los ítems del 17 al 20 del cuestionario de Satisfacción laboral.

- **Satisfacción marital**

Fue medida por medio de la Encuesta de satisfacción marital.

2.4 Alcances y límites

El presente estudio de investigación tiene como objetivo conocer si existe correlación entre la relación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo

de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital, así como mejorar en aspectos personales con la pareja y con la satisfacción laboral.

Una limitante para la realización de esta investigación es la dificultad para aplicar los instrumentos a los sujetos de estudio por falta de tiempo o coordinación de horarios, además otra limitante es la dificultad de encontrar antecedentes que respaldara dicha investigación.

2.5 Aporte

Establecer la satisfacción laboral y la satisfacción marital que puede tener un individuo y cómo puede afectar en alguna de las áreas cuando no se está satisfecho con alguna.

Además, la empresa podrá ver los resultados que se obtengan de la investigación para saber cómo los empleados se sienten al momento en que alguna área este afectado y cómo ayuda el rendimiento del mismo. Asimismo, el sujeto podrá darse cuenta cómo se siente ambas áreas al momento de realizar el instrumento ya que verá si está satisfecho o si en algunas áreas debe de corregir para tener un mejor rendimiento en su vida laboral y marital.

A la carrera de Psicología Industrial/Organizacional lograr que dicha investigación pueda ser analizada y que despierte el interés de los estudiantes en esta área que se den cuenta lo importante que es el rendimiento del colaborador tanto en lo laboral como marital; y que puedan ponerlo en práctica en otras empresas que muestren un problema similar.

III. METODO

3.1 Sujetos

La empresa objeto de estudio se dedica a la venta de comida rápida saludable, la cual es una cadena a nivel mundial por su venta de sándwich, ensaladas y desayunos, que nace hace más de 50 años en Estados Unidos. En Guatemala cuenta con una franquicia desde 1996, actualmente cuenta con más de 60 restaurantes localizados en importantes centros comerciales en la ciudad y en diferentes puntos del interior del país.

El objetivo principal de dicha empresa es vender comida rápida saludable a las personas, promover producto sano y un servicio fresco de calidad mundial.

Para el desarrollo de esta investigación se contó con un grupo de 30 personas del área administrativa, para el objeto de estudio se encuentran hombres y mujeres, los cuales comprenden entre edades de 20-50 años, con un nivel académico universitario, con la cualidad de ser casados o unidos en su caso.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico, el cual consiste en un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características y criterios de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista 2006).

A continuación, se presentan las características de los mismos:

Tabla 1 Análisis porcentual de la población, según estado civil

Estado civil		
Población	Número	Porcentaje
Casados	26	87%
Unidos	4	13%
Total	30	100%

Tabla 2 Análisis porcentual de la población, según género

Sexo		
Población	Número	Porcentaje
Masculino	13	43%
Femenino	17	57%
Total	30	100%

Tabla 3 Análisis porcentual de la población, según edad

Edad		
Grupo de edad	Número	Porcentaje
20-30	4	13%
31-40	9	30%
41-50	10	33%
50 en adelante	7	23%
Total	30	100%

Tabla 4 Análisis porcentual de la población, según nivel académico

Nivel de escolaridad		
Nivel de escolaridad	Número	Porcentaje
Nivel medio	2	7%
Estudios universitarios	5	17%
Título universitario	8	27%
Postgrado	15	50%
Total	30	100%

Tabla 5 Análisis porcentual de la población, según antigüedad

Antigüedad		
Población	Número	Porcentaje
1 año - 3 años	4	13%
3 años - 5 años	8	27%
5 años en adelante	18	60%
Total	30	100%

3.2 Instrumento

Debido a las características del estudio se elaboró una escala de Likert que permitió establecer el nivel de satisfacción laboral que tienen los empleados. La escala tipo Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Para la presente investigación, como medida de la satisfacción laboral se aplicó un instrumento que fue modelado por Fuentes (2012) el cual consta de 20 ítems, con diferentes opciones de respuesta. La aplicación del instrumento puede ser individual o grupal y en el área de trabajo de los empleados o en cualquier sitio cómodo. El instrumento de Fuentes se dividió en cuatro áreas que fueron **motivación, práctica de los valores organizacionales, clima organizacional y área de productividad**.

La encuesta de satisfacción marital se elaboró a partir del cuestionario **Funciona bien tu relación de pareja** de Navarro (2005), el cual mide una relación duradera como un matrimonio. Así mismo se utilizó la **Escala de Satisfacción Marital** de Rodríguez (2011). Se modificaron los ítems de ambos autores y se creó un solo cuestionario. Este instrumento se denominó **Encuesta de satisfacción marital**.

La encuesta de satisfacción marital se construyó en función de una serie de ítems que relatan la forma de pensar o de actuar de la persona con su pareja. Dicha encuesta, consta de 20 ítems con diferentes opciones de respuestas que más se identifique con su forma de pensar o de actuar. La aplicación de la misma fue individual y en el área de trabajo de los empleados.

Los instrumentos se redactaron de forma escrita, con un número de 20 preguntas, fáciles de responder con una de las siguientes afirmaciones: **nunca, algunas veces, frecuentemente y siempre**.

3.3 Procedimiento

Para llevar a cabo la presente investigación se llevaron a cabo los siguientes pasos.

- Se seleccionaron posibles temas de investigación.
- Se presentaron a la coordinación de la facultad de humanidades los temas de investigación para su análisis por parte del comité evaluadora.
- Se recibió la aprobación del presente tema
- Se realizó la búsqueda de la empresa para la aplicación del instrumento.
- Se delimitaron las características para identificar a los sujetos de estudio.
- Se llevó a cabo la recopilación de antecedentes, tomando en cuenta investigaciones realizadas a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- Se desarrolló el marco teórico a través de la investigación
- Se elaboró el planteamiento del problema
- Se procedió a la elección del método de investigación, así como, a la búsqueda de instrumentos.
- Se seleccionaron los instrumentos a adaptar.
- Se elaboró y validó los dos instrumentos. Los instrumentos que evalúan la satisfacción laboral y satisfacción marital.
- Se entregó el anteproyecto a la Facultad
- Se determinó el nivel de correlación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital, incluyendo la correlación existente entre las áreas valores, motivación, clima y productividad.
- Se definieron las conclusiones del estudio de investigación.
- Se propusieron las recomendaciones del estudio realizado.
- Entrega de informe final

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación es de enfoque cuantitativo y diseño correlacional.

La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, de replicarlos y compararlos con estudios similares.

Los diseños correlacionales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, a veces únicamente en términos correlacionales y otras en función de la relación causa-efecto (Hernández et al.,2006)

La correlación podría variar entre -1 y +1, ya sea positiva o negativa.

Para ampliar el rango en el que se encontrará, se muestra la tabla de correlación (Hernández et. al., 2006).

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Para el análisis de datos obtenidos, como metodología estadística se utilizaron medias de tendencia central y el coeficiente de correlación de Pearson para la relación entre variables. Todos los cálculos estadísticos se realizaron por medio de Excel versión 2010.

IV. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 1. Análisis correlacional de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, según trabajadores de una empresa de comida rápida.

Variable	Media	Desviación Estándar	r de Pearson	Significancia
Laboral	69.43	8.47	0.35	<i>Correlación positiva débil</i>
Marital	67.57	8.44		

Análisis del nivel de correlación

Laboral	Correlación de Pearson	.354
	Sig. (bilateral)	.055

Se encontró que el resultado final en la correlación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital fue que hay correlación estadísticamente significativa del 0.05 entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, esto con un nivel del 95% de confianza.

Esto significa que existe correlación del nivel 0.05 entre la satisfacción laboral que es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento y la satisfacción marital que es una entidad multidimensional que incluye en la pareja aspectos personales como ajuste y felicidad, además de niveles interpersonales como: consenso y cohesión.

Tabla 2. Análisis correlacional del área valores organizacionales y la satisfacción marital, según trabajadores de una empresa de comida rápida.

Variable	Media	Desviación estándar	r de Pearson	Significancia
Valores	28.33	3.66	0.29	<i>Correlación positiva débil</i>
Marital	67.57	8.44		

Análisis del nivel de correlación

Valores	Correlación de Pearson	.295
	Sig. (bilateral)	.114

Se encontró que el resultado final en la correlación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital fue que no hay correlación estadísticamente significativa del 0.05 entre el área de valores de la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

Esto significa que no existe correlación del nivel 0.05 entre el área de valores organizacionales que construyen formas de actuar, de pensar, maneras de hacerse reconocer por los demás, estar en línea con los objetivos y ayudar el cumplimiento de los propósitos organizacionales genéricos de crecer, permanecer y ser rentables y la satisfacción marital.

Tabla 3. Análisis correlacional del área de motivación y la satisfacción marital, según trabajadores de una empresa de comida rápida.

Variable	Media	Desviación estándar	r de Pearson	Significancia
Motivación	27.1	3.75	0.33	

Marital	67.57	8.44	<i>Correlación positiva débil</i>
---------	-------	------	-----------------------------------

Análisis del nivel de correlación

Motivación	Correlación de Pearson	.326
	Sig. (bilateral)	.079

Se encontró que el resultado final en la correlación de satisfacción laboral y satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital fue que no hay correlación estadísticamente significativa del 0.05 entre el área de motivación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

Esto significa que no existe correlación del nivel 0.05 entre el área de motivación que es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo y la satisfacción marital. Se observa que no existe correlación entre las variables del área de motivación de la satisfacción laboral con la satisfacción marital.

Tabla 4. Análisis correlacional del área de clima organizacional y la satisfacción marital, según trabajadores de una empresa de comida rápida.

Variable	Media	Desviación estándar	r de Pearson	Significancia
Clima	6.53	1.43	0.19	<i>Correlación positiva muy débil</i>
Marital	67.57	8.44		

Análisis del nivel de correlación

Clima	Correlación de Pearson	.193
	Sig. (bilateral)	.307

Se encontró que el resultado final en la correlación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital fue que no hay correlación estadísticamente significativa del 0.05 entre el área de clima organizacional de la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

Esto significa que no existe correlación del nivel 0.05 entre el área de clima organizacional que es un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño y la satisfacción marital.

Tabla 5. Análisis correlacional del área productividad y la satisfacción marital, según trabajadores de una empresa de comida rápida.

Variable	Media	Desviación estándar	r de Pearson	Significancia
Productividad	14.1	2.10	0.39	<i>Correlación positiva débil</i>
Marital	67.57	8.44		

Análisis del nivel de correlación

Productividad	Correlación de Pearson	.393*
	Sig. (bilateral)	.032

Se encontró que el resultado final en la correlación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida

rápida en la ciudad capital fue que hay correlación estadísticamente significativa del 0.05 entre el área productividad y la satisfacción marital, esto con un nivel del 95% de confianza.

Esto significa que existe correlación del nivel 0.05 entre el área de productividad que es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados y la satisfacción marital.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital. Para recopilar la información se elaboraron dos instrumentos, la encuesta para evaluar la satisfacción laboral dividido en cuatro áreas y la encuesta para la satisfacción marital. Los instrumentos se redactaron de forma escrita, teniendo un número de 20 preguntas. Para el desarrollo de esta investigación se contó con un grupo de 30 personas del área administrativa, comprendidos entre edades de 20 y 50 años, con un nivel académico universitario. Las conclusiones demostraron que si existe correlación entre las variables de la satisfacción laboral y satisfacción marital.

Salazar (2013) realizó un estudio basado en establecer la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral. También existe correlación entre cultura organizacional y satisfacción laboral, pero no existe correlación entre cultura organizacional y satisfacción marital.

El estudio de Iturri, Noé y Vargas (2016), determinó la relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de Perú. Concluyeron que sí existe una relación inversa y significativa entre las variables de estudio, es decir que a mayor satisfacción marital menor satisfacción laboral o inversa, por lo que concluyeron que la satisfacción laboral tiene correlación negativa con la interacción marital, aspecto emocional del cónyuge y aspectos organizacionales del cónyuge. Asimismo, recomendaron elaborar un programa de terapia de parejas dentro de la organización con el fin de establecer una interacción conyugal adecuada y fomentar tiempo de calidad entre las parejas.

Se observa que el estudio de Iturri, Noé y Vargas coincide con el presente trabajo en que existe correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital. Sin embargo, difieren en el tipo de relación, ya que de los primeros autores es inversa, mientras que este estudio encontró una relación directa.

Vargas y Zevallos (2013) determinaron la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital del personal de ZOFRA Tacna de Perú. Para ello aplicaron a 84 personas dos instrumentos, la escala de satisfacción marital y la escala de satisfacción laboral, así mismo la muestra estuvo conformada por los trabajadores casados y convivientes pertenecientes a la empresa. Para la determinación de la muestra desarrollaron un muestreo no probabilístico, arbitrario por conveniencia. Determinaron que existe una correlación directa y alta entre la satisfacción marital y satisfacción laboral, de tal manera que los trabajadores que tienen un buen nivel de satisfacción marital también tienen un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

El estudio de Vargas y Zevallos realizado en ZOFRA Tacna de Perú coincide con el presente trabajo en que existen una correlación significativa y de relación directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital. En este sentido se sustentan las conclusiones que se presentarán a continuación.

Finalmente, se pudo observar que varios estudios tuvieron concordancia y algunos otros difieren en resultados de investigación, sin embargo, todos indican que la satisfacción laboral y la satisfacción marital se ve influenciado por diversos factores.

VI. CONCLUSIONES

- Existe correlación significativa al nivel de 0.05 entre la satisfacción laboral trabajo que es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento y la satisfacción marital que es una entidad multidimensional que incluye en la pareja aspectos personales como ajuste y felicidad, además de niveles interpersonales como: consenso y cohesión, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- No existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y motivación que es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- No existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y la práctica de los valores organizacionales que construyen formas de actuar, de pensar, maneras de hacerse reconocer por los demás, estar en línea con los objetivos y ayudar el cumplimiento de los propósitos organizacionales genéricos de crecer, permanecer y ser rentables, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- No existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y el clima organizacional, que es un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.
- Existe correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción marital y el área de productividad Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital.

- En conclusión, se pudo demostrar que el área de productividad puede variar en el rendimiento laboral si hay problemas matrimoniales, ya que puede afectar sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

- Implementar un programa de intervención para mantener la satisfacción laboral con los colaboradores en el área de clima organizacional.
- Organizar monitoreos mensuales generando programas de ascensos y reconocimientos laborales con la finalidad de mejorar las áreas de valores, motivación y productividad del colaborador.
- Establecer actividades laborales donde los colaboradores tengan contacto directo con sus jefes, para establecer una comunicación efectiva entre jefes y colaboradores.
- Se recomienda que los colaboradores puedan mejorar el área de productividad, que no afecte sus labores cuando tengan problemas maritales.
- A otros investigadores se les recomienda hacer un estudio con otro tipo de empresa para saber si existe correlación entre las áreas de la satisfacción laboral y la satisfacción marital o satisfacción familiar.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. Recuperado de: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Alonso, P. (2006). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. (Homepage). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281298>
- Amoros, E. (s/f). *Factores de satisfacción laboral*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/420/FACTORES%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL.htm>
- Berdúo, I. (2016) *satisfacción marital en mujeres tras el nacimiento de su primer hijo en el primer año de vida, que asisten a consulta externa de pediatría en el Hospital Pedro de Bethancourt*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar Campus de Antigua Guatemala, Guatemala
- Buelga, M. (2011). *Satisfacción – Insatisfacción = Clima Laboral*. (Homepage) Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-insatisfaccion-clima-laboral/>
- Calviño, J. (2000). *La motivación laboral como factor psicológico en la orientación de estímulos hacia los colaboradores*. España: Editorial Coruña
- Cardona, D. y Agudelo, H. (2007). *Satisfacción personal como componente de la calidad de vida de los adultos de Medellín*. Recuperado de: <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v9n4/v9n4a06.pdf>
- Cifuentes, L. (2016). *Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Contreras, P. y Guzmán, M. (2012). *Estilos de Apego en Relaciones de Pareja y su Asociación con la Satisfacción Marital*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile)
Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282012000100005&script=sci_arttext&tlng=en

Cruz, H., Umaña, M. y Gómez, E. (2013) *Trabajo y paternidad: los altos ejecutivos de Guatemala en busca de la integración trabajo-familia*. Estudio cualitativo. Universidad del Istmo, Guatemala.

Dávila, G. y Godoy, J. (2012). *Influencia de la Satisfacción Marital sobre la Satisfacción Laboral en Mujeres Profesionales*. (Tesis Inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala.

Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo*. 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.

Díaz, E. (2010). *Formas de relación entre la satisfacción marital y la satisfacción sexual en un grupo de parejas heterosexuales que residen en la Ciudad de Bogotá*.
Recuperado de:
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7932/tesis202.pdf?sequence=1>

Díaz, M. (2006). *La relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo del docente del Colegio Capouilliez*. Tesis inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Eguiluz, L.L. (2014). *Entendiendo a la pareja: marcos teóricos para el trabajo terapéutico*. México: Pax.

Espinoza, C. (2014). *Relación entre clima social familiar y satisfacción marital en parejas de esposos del grupo Bodas de Caná*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Perú).
Recuperado de:
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/102/ESPINOZA_VI LELA_CLAUDIA_PAOLA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_SATISFACCION_MARITAL.pdf?sequence=1

Flores, M. (2011). *Comunicación y conflicto: ¿Qué tanto impactan en la satisfacción marital?* (Tesis de licenciatura, Universidad de México) Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322011000200003

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Gómez, E. (s/f). *Los 6 conflictos típicos de las parejas actuales*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.infobae.com/2006/09/23/273496-los-6-conflictos-tipicos-las-parejas-actuales/>

Hernández, E. (2017). *Relación entre satisfacción de vida personal y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores de una empresa pecuaria de la ciudad capital*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Hernández, P., Fernández, C, y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill.

Herrera, D. (2013). *Estudio de la satisfacción laboral de los empleados en una multinacional de comidas rápidas*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Colombia) Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10618/HerreraInfanteDianaCatalina2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Iturri, M., Noe, H., y Vargas, A. (2016). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Perú). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/227>

La voz de Houston (s/f). *¿Cuáles son los factores que afectan la satisfacción laboral?* (Homepage) Recuperado de: <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-factores-que-afectan-la-satisfaccin-laboral-5679.html>

- Méndez, A. (2013) *Motivación según autores*. (Homepage) Recuperado de:
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
- Navarro, S. (2005). *Tests de Personalidad*. Madrid: Libsa
- Ortiz, B. y Pedraza, N. (2009) *La satisfacción laboral en restaurantes de comida rápida*. (Homepage) Recuperado de:
http://gitmexico.com/acacia/busqueda/pdf/12_01_Satisfaccion_Laboral.pdf
- Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, A. (2015). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar*. Recuperado de:
<http://www.theibfr.com/ARCHIVE/RIAF-V8N1-2015.pdf#page=39>
- Peralta, R. (2002). *El Clima Organizacional*. (Homepage) Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de:
<http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
- Ríos, F. (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional* 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, F. (2011). *La satisfacción marital y la edad, el género, los años de matrimonio y la religión en parejas del municipio Santiago, Nuevo León, México en el año 2011*. Recuperado de:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/203/Tesis%20%20Flor%20Rodriguez%20Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Russek, S. (2007). *La relación de pareja*. (Homepage). Recuperado de:
<http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/relacion-pareja.html>

Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Argentina). Recuperado de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

Soriano, M. (2010). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Tesis Universidad de Zaragoza. Recuperado de Dialnet-
[LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo209932.pdf](http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf)

Suárez, E. (s/f) *Los valores organizacionales*. Recuperado de:
<http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/87/168>

Suárez, M. (2015). *Características de parejas casadas entre 5 a 15 años, que dicen tener una relación satisfactoria*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Suárez, M. (2015). *Características de parejas casadas entre 5 a 15 años, que dicen tener una relación satisfactoria*. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/42/Suarez-Melisa.pdf>

Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F. y Alonso, E., (2004). *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo*. *Psicothema*, Vol. 16, No. 3, pp. 363-368, en
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72716304#>

Valencia, J. (2006). *Dirección Moderna de Organizaciones*. México: Cengage Learning Editores.

Vargas, C., y Zevallos, L. (2013). *Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Perú) Recuperado de:
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4745/76.0235.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, C. (2010). *Satisfacción marital: factores incidentes*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile) Recuperado de:
http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2010/vera_c/doc/vera_c.pdf

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

NOMBRE: Encuesta para evaluar la satisfacción laboral

AUTOR: Fuentes, S.

AÑO: 2012

OBJETIVO: Evaluar la satisfacción laboral

QUÉ MIDE: Mide 4 áreas de factores, siendo estos: motivación, práctica de los valores organizacionales, clima organizacional y productividad. Cubren el nivel de satisfacción laboral de los empleados:

REACTIVOS: El instrumento cuenta con 20 reactivos de tipo escala Lickert, cada pregunta podrá responderse de acuerdo con la siguiente escala:

Grado	Calificación
1	Nunca
2	Algunas veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

TIEMPO DE APLICACIÓN: No hay tiempo límite de aplicación

FORMA DE APLICACIÓN: Auto aplicable

Datos personales

Estado civil	Casado		Unido	
Sexo	M		F	
Edad	20-30		31-40	41-50
Nivel académico	Nivel medio		Estudios universitarios	Título universitario
Antigüedad en la empresa	6 meses-1 año		Más de 1 año a 3 años	Más de 3 años a 5 años

Encuesta de satisfacción laboral

Instrucciones: La presente encuesta tiene la finalidad de medir la satisfacción laboral del personal, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y marcar con una "X" en aquella respuesta que más se adecúe a su opinión. Únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

No.		1. Siempre	2. Casi siempre	3. A veces	4. Nunca
0	Aplica los valores de la organización en su puesto de trabajo.	x			

		Opciones de respuesta			
No.		1. Siempre	2. Casi siempre	3. A veces	4. Nunca
1	Se identifica con la misión y visión de la empresa				
2	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la empresa				

3	Conoce los objetivos de su puesto de trabajo y los aplica en sus funciones				
4	Se siente orgulloso del trabajo que realiza				
5	Su jefe promueve en la unidad el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales				
6	Los valores de la organización están acordes con los suyos				
7	Conoce la importancia de su trabajo para la empresa				
8	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia				
9	Se siente identificado con las funciones que tiene a su cargo				
10	Su jefe le motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva.				
11	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos institucionales				
12	Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la empresa"				
13	Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución				
14	Cuando se plantea un cambio, su jefe le motiva a usted y al equipo a que se comprometan y participen activamente en éste.				
15	La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita la convivencia diaria				
16	El clima laboral que se maneja en la institución es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones				

17	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido				
18	Siente un compromiso personal para que la institución cumpla con las metas establecidas				
19	Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones				
20	Se siente productivo cuando realiza su trabajo				

¡Gracias por su colaboración!

FICHA TÉCNICA

NOMBRE: Encuesta para evaluar la satisfacción marital

AUTOR: Méndez, N.

AÑO: 2017

OBJETIVO: Evaluar la satisfacción marital

QUÉ MIDE: Mide sensaciones o sentimientos que se han tenido en los últimos meses, en una relación conyugal duradera.

REACTIVOS: El instrumento cuenta con 25 reactivos de tipo escala Lickert, a cada pregunta podrán responder de acuerdo con la siguiente escala:

Grado	Calificación
1	Nunca
2	Algunas veces
3	Frecuentemente
4	Siempre

TIEMPO DE APLICACIÓN: No hay tiempo límite de aplicación

FORMA DE APLICACIÓN: Auto aplicable

Datos personales

Estado civil	Casado		Unido	
Sexo	M		F	
Edad	20-30		31-40	41-50
Nivel académico	Nivel medio		Estudios universitarios	Título universitario
Antigüedad en la empresa	6 meses-1 año		Más de 1 año a 3 años	Más de 3 años a 5 años

Encuesta de satisfacción marital

Instrucciones: La presente encuesta tiene la finalidad de medir la satisfacción marital del personal, por lo que a continuación encontrará una serie de aseveraciones, las cuales deberá leer y marcar con una "X" en aquella respuesta que más se adecúe a su opinión. Únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

No.		1. Nunca	2. Algunas veces	3. Frecuentemente	4. Siempre
0	En Guatemala llueve.			x	

No.		Opciones de respuesta			
		1. Nunca	2. Algunas veces	3. Frecuentemente	4. Siempre
1	Su pareja y usted conversan sobre diversas aficiones como libros, música o temas de actualidad				
2	Las decisiones importantes las toman entre los dos.				

3	Cuando la relación con su pareja pasa por un mal momento, expresan sus sentimientos y buscan soluciones eficaces.				
4	Hace cosas porque sabe que a su pareja le gustan.				
5	Nunca discuten en público, esperan a llegar a casa para resolver sus diferencias.				
6	Le gusta sorprender a su pareja haciéndole regalos o teniendo pequeños gestos y detalles.				
7	Prefiere estar a solas con su pareja o realizar actividades juntos.				
8	Respetar las decisiones y las opiniones de su pareja.				
9	Ayuda a su pareja a superar los malos momentos de su trabajo.				
10	Pide la opinión de su pareja cuando va a cortarse el pelo, a comprarse ropa o comprar un regalo.				
11	Aplaza las reuniones cuando su pareja no está de acuerdo.				
12	Habla con su pareja sobre sus sentimientos, sueños y proyectos futuros.				
15	Le gusta que su pareja le dedique tiempo a usted.				
16	Considera que su pareja tiene atenciones afectuosas para con usted.				
17	Le gusta que su pareja haga comentarios de su apariencia personal.				
18	La comunicación con su pareja le parece satisfactoria.				

19	Aceptable la conducta de su pareja frente a otras personas.				
20	Considera que su pareja es ordenada y organizada.				
21	Las reglas que su pareja impone en casa son adecuadas.				
22	Considera aceptable las prioridades que su pareja tiene en la vida.				
23	La puntualidad de su pareja es adecuada.				
24	El tiempo libre que pasa con su pareja es agradable.				

¡Gracias por su colaboración!