



**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Escuela Académica Profesional De Psicología**

**TESIS**

**SATISFACCION MARITAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA  
MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**Autoras:**

**Br. Llanos Castillo Lesly Damaryz**

**Br. Tapia Velásquez Yuly Catherine**

**Pimentel, 17 de Julio de 2017**

**SATISFACCION MARITAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES  
DE UNA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO**

Aprobación de la Tesis

---

DR. Abanto Vélez Walter Iván  
**Asesor metodólogo**

---

Mg. Aldave Herrera Teresita del Pilar  
**Presidente del jurado de tesis**

---

Lic. Saldaña Mendoza Miguel  
**Secretario del jurado de tesis**

---

Mg. Prada Chapoñán Rony Edinson  
**Vocal del jurado de tesis**

## **DEDICATORIA**

*A nuestras madres, quienes nos apoyaron moral y económicamente, ya que sin ellos no hubiésemos podido completar nuestra tesis, y a Dios por darnos fuerzas para salir adelante y no rendirnos ante las adversidades que se nos presentó en el transcurso de este trabajo.*

**Las autoras**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos vida, salud, deseos de triunfar y fuerza para salir adelante y poder lograr la culminación de nuestra tesis.

De igual manera una especial consideración agradecemos a nuestro asesor metodológico y asesor especialista por apoyarnos en todo el transcurso de nuestra tesis.

También a nuestras madres por su apoyo incondicional en todo momento.

Un agradecimiento a las autoridades de institución en la que se aplicó nuestros instrumentos para la realización de nuestra tesis.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre satisfacción marital y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo. La investigación de corte cuantitativo y diseño no experimental transversal correlacional, población constituida por los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo, la muestra del presente estudio fue una muestra no probabilística, en el caso de la presente investigación, la característica de elección son trabajadores casados o convivientes con hijos, llegando a un total de 100 trabajadores, a quienes se les administró el «Inventario multifacético de satisfacción marital» de A. Cortés Martínez, S. Reyes Domínguez, Díaz Loving, Rivera Aragón y Monjaraz Carrasco, 2002. Y la «escala de desempeño laboral» Mg. Rubén Toro Reque 2012. Los resultados indican que estadísticamente no existe relación entre satisfacción marital y desempeño laboral, se supera el nivel crítico de significancia  $p > 0,05$ . Donde se acepta la hipótesis nula, es decir que la relación que existe entre los integrantes de la familia no influye en el desempeño laboral del trabajador en la municipalidad.

**Palabras clave:** Satisfacción Marital, Desempeño Laboral.

## **ABSTRAC**

The present research aimed to determine the relationship between marital satisfaction and work performance in the workers of a municipality of Chiclayo. The quantitative research and non-experimental correlational cross-sectional design, a population constituted by workers of a municipality of Chiclayo, the sample of the present study was a non-probabilistic sample, in the case of the present investigation, the characteristic of choice are married or With a total of 100 workers, who were given the "multifaceted inventory of marital satisfaction" of A. Cortés Martínez, S. Reyes Domínguez, Díaz Loving, Rivera Aragón and Monjaraz Carrasco, 2002. And the "Scale of work performance »Mg. Rubén Toro Reque 2012. The results indicate that statistically there is no relationship between marital satisfaction and work performance, we exceed the critical level of significance  $p > 0.05$ . Where the null hypothesis is accepted, that is to say that the relation that exists between the members of the family does not influence the labor performance of the worker in the municipality.

**Keywords:** Marital Satisfaction, Work Performance.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre satisfacción marital y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo, la investigación ha sido desarrollada siguiendo una secuencia lógica, de la base teórica a la aplicación práctica, que se presenta de la siguiente manera.

En el capítulo I, se plantea la realidad problemática, la formulación del problema, la delimitación de la investigación, justificación, las limitaciones y los objetivos de investigación.

En cuanto al capítulo II, se detalla el marco teórico, los antecedentes de estudio, las bases teóricas de las variables.

En relación al capítulo III, se da a conocer el marco metodológico, explicando el tipo y diseño de investigación aplicado, la población, hipótesis, el cuadro de operacionalización de variables, el método, las técnicas e instrumentos utilizados, la recolección de datos, el análisis estadístico y finalmente los criterios éticos y científicos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación que estarán debidamente descritos, además se presentan los gráficos y tablas posteriormente se visualizará la discusión de resultados.

En el capítulo V se detallan las conclusiones y recomendaciones, en último lugar es el capítulo VI donde se detalla la propuesta y las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos.

# ÍNDICE

RESUMEN .....	iii
INTRODUCCIÓN.....	v
CAPÍTULO I.....	8
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
<b>1.1. Situación problemática</b> .....	9
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	10
<b>1.3. Justificación e importancia</b> .....	11
<b>1.4. Objetivos</b> .....	12
<b>1.5. Limitaciones</b> .....	13
CAPÍTULO II.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	15
<b>2.2. Bases teóricas científicas</b> .....	22
<b>2.2.1. Satisfacción Marital</b> .....	22
<b>2.2.2. Desempeño Laboral</b> .....	30
Factores del desempeño laboral.....	37
<b>2.3. Definición de términos básicos</b> .....	45
CAPÍTULO II.....	46
MARCO METODOLÓGICO .....	46
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	47
<b>1.2. Población</b> .....	48
<b>1.3. Hipótesis</b> .....	49
<b>1.4. Variables</b> .....	50
<b>1.5. Operacionalización</b> .....	50
<b>1.6. Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	58
<b>1.7. Procedimiento para la recolección de datos</b> .....	59
<b>1.8. Plan de análisis estadísticos de datos</b> .....	60
<b>1.9. Criterios éticos</b> .....	61
<b>1.10. Criterios de rigor científico</b> .....	61
CAPÍTULO IV.....	62
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	62
<b>4.1. Resultados en tablas y gráficos</b> .....	63



<b>4.2. Discusión de resultados</b> .....	69
CAPÍTULO V .....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	73
<b>5.1. Conclusiones</b> .....	74
<b>5.2. Recomendaciones</b> .....	75
CAPÍTULO VI:.....	77
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN .....	77
Referencias Bibliográficas.....	83
Anexos .....	87

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1. Situación problemática

En el ámbito organizacional es esencial conocer aquellos factores que trascienden en el desempeño de los trabajadores, ya que existen elementos físicos y sociales que intervienen en la conducta de las personas.

La relación conyugal y el trabajo son dos elementos importantes que dan lugar al medio de desarrollo donde se desenvuelve el ser humano (kanter, 1979), en este sentido la conciliación de ambas variables será fundamental para un proceso neutral de una sociedad progresista que tiene como objetivo principal la equidad de los pobladores. (Braunstein, 1977).

En las investigaciones ejecutadas en relación a la satisfacción marital se halló que la falta de empleo genera estrés y, que esto desequilibra la satisfacción en la pareja así mismo afectan la dinámica marital (Day, 2009). El ajuste a las personas del exterior afecta el ajuste de una persona a su trabajo. Una secretaria que no se encuentra bien con su novio o un marido que tiene una disputa con su esposa, tendrá probabilidades de encontrar en el trabajo algún motivo de insatisfacción que no exista. (Blum y Naylor 1992).

Nina (1985), la satisfacción marital es la percepción que uno de los conyugues tiene sobre su propia relación matrimonial, la cual puede

ser favorable o desfavorable según las expectativas de necesidades, realización personal y social que mantenga uno de ellos.

En relación a esto, diferentes autores refieren que una adecuada relación marital es un componente principal ya que una buena relación abarca de forma global la satisfacción en la vida diaria de las personas (Myers, 2000; Taylor, Funk y Craighill, 2006). La satisfacción marital tiene relación con distintos elementos como un nivel económico bajo en el hombre, la implantación de la mujer en el área profesional (Berko Shakalo, 2000), la violencia verbal y física (Stith et al., 2008); entre otros que intervienen para que la satisfacción disminuya en las parejas y, por ende, en la vida de los conyugues.

En relación a la Municipalidad de Pomalca donde se llevará a cabo nuestra investigación, se desconoce la relación existente entre satisfacción marital y desempeño laboral, por lo expuesto los investigadores consideramos de especial importancia estudiar la relación de ambas variables.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre satisfacción marital y desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Chiclayo?

### **1.3. Justificación e importancia**

Este presente trabajo de investigación resulta de gran importancia por las siguientes razones.

Permitirá conocer la relación que hay entre la satisfacción marital y el desempeño laboral en los trabajadores de una Municipalidad de Chiclayo; ampliando los conocimientos en relación a las variables estudiadas, siendo un aporte a la psicología clínica y organizacional en nuestro país, y por ende al crecimiento de estudios científicos como un marco de referencia que sirva como base al que hacer profesional; además ampliará el conocimiento a estas áreas en la vida de los evaluados.

Siendo de gran importancia el desenvolvimiento en el trabajo y el nivel de relación marital y más aún la vinculación entre ellas, se ha visto conveniente realizar un estudio en señal de buscar la posible relación, a fin de dar a conocer la realidad existente sobre el desarrollo de estos factores.

A partir del conocimiento del área investigada los directivos pueden plantear planes estratégicos de acción que ayuden al desarrollo de la empresa y de sus trabajadores, dando soluciones específicas y por ende se mejorará la calidad de servicio a los usuarios, obteniendo el beneficio de la organización y el desarrollo sistemático de los trabajadores que pertenezcan a esta, con el propósito de mejorar la calidad laboral y la capacidad de gestión en su equipo de trabajo,

Es de vital importancia para las empresas saber qué es lo que motiva o desmotiva a las personas, ya que una persona satisfecha con su trabajo tendrá conductas positivas hacia él, que favorecen a la empresa en varios ámbitos.

La presente investigación servirá como antecedente y sus resultados serán de ayuda para futuras investigaciones.

#### **1.4. Objetivos**

##### **Objetivo general**

Determinar la relación entre satisfacción marital y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo.

##### **Objetivos específicos**

Identificar la satisfacción marital en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo.

Identificar el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo.

Determinar la relación entre satisfacción marital con la dimensión motivación de la variable de desempeño laboral.

Determinar la relación entre satisfacción marital con la dimensión determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral.

Determinar la relación entre satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral.

Determinar la relación entre satisfacción marital con la dimensión Habilidades de la variable de desempeño laboral.

### **1.5. Limitaciones**

El tiempo con que disponen los trabajadores para responder las pruebas psicológicas.

Escasos antecedentes encontrados que tengan características similares a la población en estudio, que permitan sustentar dicha investigación.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**



## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **A nivel internacional**

Sánchez y Quiroga (2000), España – Madrid en su trabajo Relaciones entre Satisfacción Marital y Laboral en trabajadores de EVERIS SPAIN SL de Madrid, esta indagación se centra en el estudio simultáneo de la posible influencia que las distintas variables ejercen sobre la satisfacción, tanto marital como laboral y de la relación entre estas dos. La población fue 96 personas 48 hombres y 48 mujeres de edades comprendidas entre 26 y 63 años se le administró una escala de satisfacción (familiar y laboral). Estas personas fueron elegidas porque representaban a uno de los tres tipos de parejas consideradas en la investigación: Tradicionales, de Doble Carrera o de Doble Ingreso que reflejan tendencias diferenciales en la relación entre la satisfacción marital y la laboral, en función del sexo, la edad y de que tengan hijos. Los resultados obtenidos fueron. La satisfacción marital y la satisfacción laboral están positiva y significativamente relacionadas. Existe relación de la satisfacción marital con la edad de los hijos y con el nivel de estudios, se comprueba que muestran mayor satisfacción marital las parejas con hijos pequeños, con respecto al nivel de estudios, la satisfacción familiar es mayor en los niveles inferiores (estudios primarios y básicos). Finalmente, la satisfacción marital y laboral se relaciona significativamente con la edad, de tal forma que, a mayor edad, menor satisfacción laboral.

Pérez y Villalobos (2009), México Relaciones del conflicto padres-adolescentes con la flexibilidad familiar, comunicación y satisfacción marital, El propósito del estudio fue analizar las relaciones de la estructura familiar (vinculación afectiva y flexibilidad), los estilos comunicativos y la satisfacción marital con la frecuencia e intensidad del conflicto intrafamiliar. Se aplicaron a 380 adolescentes y 81 madres el Cuestionario de Evaluación del Sistema Familiar, la Escala de Estilos Comunicativos Familiares y la Escala del Conflicto Familiar en la Adolescencia; adicionalmente, a las madres se les aplicó el Inventario Multidimensional de la Satisfacción Marital. Los modelos de regresión múltiple mostraron que los adolescentes reportan conflictos frecuentes e intensos cuando sus padres son autoritarios o violentos al comunicarse, así como inflexibilidad familiar. Las madres, en cambio, relacionaron al conflicto con estilos comunicativos violentos tanto en sus hijos como en ellas mismas, además de baja satisfacción marital.

Rivera y Heresi (2011), en su estudio Integración de la Teoría del Apego y Modelos Basados en la Evidencia en la Comprensión de la Satisfacción Marital, el objetivo de la investigación fue determinar el peso de la satisfacción marital de las variables de apego, insatisfacción sexual, conocimiento del otro, influenciabilidad, intentos de reparación y depresión, en una muestra chilena de 221 parejas. El análisis multinivel mediante el uso de Modelos Lineales Jerárquicos evidenció que a nivel individual (nivel 1) disminuye la satisfacción marital el aumento de los

niveles de evitación, de insatisfacción sexual y pertenecer al sexo femenino. Aumentan la satisfacción marital las capacidades de reparación e influenciabilidad. Respecto de las variables compartidas por los cónyuges (nivel 2), la satisfacción marital aumenta al aumentar el nivel socioeconómico y los años de matrimonio. Se discuten los resultados en base a la integración de la teoría del apego y modelos.

Pick y Andrade (2012), En su investigación Diferencias Sociodemográficas que están presentes en la Satisfacción Marital en Relación a la Interacción en las parejas, aspectos emocionales y estructurales del cónyuge. Las variables sociodemográficas que se consideran son, a saber: sexo, número de años de casados, edad, escolaridad y número de hijos. Se aplicaron las tres subescalas de la Escala de Satisfacción Marital (Pick de Weiss y Andrade Palos, sometido a publicación) en la Ciudad de México, a una muestra de 244 personas casadas. Se encontraron diferencias con respecto al sexo del sujeto, su escolaridad y número de años casados, en lo que respecta a la satisfacción con la interacción conyugal. En relación a satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge se obtuvieron diferencias en el número de hijos y las variables que mostraron diferencias significativas en el factor de satisfacción con aspectos estructurales del cónyuge fueron sexo y número de hijos.

Quintero, Africano y Faria (2008), Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes asociados costa oriental del lago Este trabajo es el resultados de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del personal empresa Vigilantes asociados costa oriental del lago (VADECOL). La investigación es de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, la población fue de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual consto de 36 preguntas con cinco alternativas de respuesta. Se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

Queipo y Useche (2002), El Desempeño Laboral en el Departamento de Mantenimiento Ambulatorio la Victoria, el presente trabajo tiene como objetivo central explorar los factores que influyen en el desempeño del personal del departamento de mantenimiento en el Ambulatorio Urbano III La Victoria durante el periodo 1998-1999, ubicado en la parroquia Carracciolo Parra Pérez, urbanización La Victoria, situado en la zona nor-este en el Municipio Maracaibo, Estado Zulia-Venezuela, esta zona cuenta con una superficie aproximadamente de 123 Km<sup>2</sup> y representa el 22,8% del territorio de dicho municipio, conformada por 50 barrios, donde habitan aproximadamente 200.000 habitantes, según proyección

del censo poblacional de 1990. La investigación desarrollada fue de carácter exploratorio y descriptivo, utilizando el estudio de caso como estrategia metodológica. Los resultados indican que el desempeño del personal en el área de mantenimiento es deficiente, debido a que el recurso humano no cuenta con los materiales y herramienta de manera oportuna para realizar sus labores, por lo que las tareas asignadas no pueden llevarse a cabo de manera eficaz. Así mismo se encontró que, el entrenamiento que reciben es insuficiente para ejecutar las actividades asignadas y formarse para ascender dentro de la organización de salud.

### **A nivel nacional**

Guanilo y Zavaleta (2012), en su investigación Satisfacción Marital y actitudes maternas en madres de niños con retraso mental grave y profundo, siendo el objetivo conocer la relación entre satisfacción marital y actitudes maternas en madres de niños con retraso mental grave y profundo de los centro de educación básica especial (CEBE), la Noria sagrada familia y Santa Rosa de la ciudad de Trujillo, dicha investigación es de tipo sustantivo descriptivo, contando con una población de 20 madres del centro de educación básica especial (CEBE) la Noria, 35 madres de familia del centro especial sagrada familia, y 12 madres del centro especial Santa Rosa las cuales hacen un total de 67 madres que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión, utilizando los instrumentos de Escala mexicana de Satisfacción Marital y escala de actitudes maternas (Sáenz y Inés de los Milagros), concurriendo a los

resultados las madres con hijos con retraso mental grave y profundo de la (CEBE) la Noria, sagrada familia y Santa Rosa de la ciudad Trujillo, presentan un nivel medio de satisfacción marital, seguido de madres con un nivel bajo.

Bazán Y Cajo (2012), en su investigación Motivación de afiliación, poder, logro y Satisfacción Marital en sub - oficiales de la policía de Trujillo, siendo el objetivo siendo el objetivo establecer la relación entre Motivación de afiliación, poder, logro y satisfacción marital en sub - oficiales de la institución policial del distrito de Trujillo, dicha investigación es de tipo sustantiva descriptiva, la población estuvo constituida por 208 sub oficiales de la institución policial del distrito de Trujillo que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión, el nivel de motivación de afiliación predominante es tendencia a bajo con un 23.8%, de poder y logro es de tendencia alto con un 20.8 % y 23.2% respectivamente, en los sub oficiales de la institución policial del distrito de Trujillo.

López y Rugel (2012), en su investigación compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores, siendo el objetivo establecer la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de Guzmán Distribuciones de la ciudad de Trujillo, dicha investigación es de tipo no experimental, la población estuvo conformada por 120 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores pertenecientes a la área de ventas de la empresa Guzmán

Distribuciones de la ciudad de Trujillo, utilizando los instrumentos cuestionario de compromiso organizacional (Carmen Córdova) concurriendo a los resultados la variable compromiso organizacional se relaciona con la variable desempeño organizacional a un nivel altamente significativo ( $p < 0.01$ ).

### **A nivel local**

Dávila y Serquén (2011), en su investigación Satisfacción Marital y Laboral en los trabajadores de la Empresa M y MC Distribuidores SRL, para optar la licenciatura en Psicología en la Universidad Señor de Sipán, siendo el objetivo general Determinar la relación entre Satisfacción Marital y Laboral en los trabajadores de la Empresa M y MC Distribuidores SRL, dicha investigación es de tipo descriptivo – correlacional, contando con una población de 52 trabajadores, y una muestra de 40 trabajadores, utilizando los instrumentos de Escala de Satisfacción Marital (Cortez Martínez y Domínguez) y Escala de Satisfacción Laboral (Sonia Palma), concurriendo a los resultados que existe correlación positiva media altamente significativa ( $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ) entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral, esto quiere decir que si los sujetos están satisfechos respecto a su vida matrimonial teniendo una buena interacción con la pareja y en el entorno familiar también estará satisfecho respecto a su entorno en el trabajo teniendo una actitud positiva frente a sus labores y a sus compañeros.

Segura (2010), en su investigación Relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Hilados Richard de la Ciudad de Chiclayo, para optar el título de licenciatura en Psicología, en la Universidad Señor de Sipán, siendo el Objetivo General Determinar la Relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Hilados Richard de la Ciudad de Chiclayo, dicha investigación es de tipo descriptivo – correlacional, con una población de 32 trabajadores oscilando sus edades entre los 22 y 66 años, utilizando los instrumentos de Escala de satisfacción laboral SI – Spc (Sonia Palma) y Escala de Satisfacción de Desempeño, obteniendo como resultado que existe correlación altamente significativa (correlación de Pearson .923\*\*) entre las variables Satisfacción y Desempeño Laboral a un nivel de significancia 0.01 lo que indica que a mayor satisfacción laboral el trabajador tendrá un mayor nivel de desempeño laboral.

## **2.2. Bases teóricas científicas**

### **2.2.1. Satisfacción Marital**

Extraído de Dávila y Serquén (2010), en su trabajo de investigación Satisfacción marital y laboral en los trabajadores de la empresa M y MS distribuidores SRL.



**Cortez (1994):** manifiesta que las expectativas que se tienen en el matrimonio está relacionada con el tiempo de unión, número de hijos, distribución de roles y responsabilidad de los cónyuges.

**Díaz Loving (2002):** Actitud hacia la comunicación y aspectos de la pareja, la cual involucra la satisfacción con las relaciones emocionales de los conyugues y la relación en sí; tales como los aspectos estructurales cabe mencionar a la formación de organización y de establecimiento así mismo el cumplimiento de las reglas en el matrimonio.

**Spanier (1976):** Redacta la satisfacción marital como un proceso de cambio a lo largo del tiempo, de cual esta puede ser evaluado en términos de proximidad de ajuste conveniente o pobre llamado también bueno o malo.

**Roach (1981),** Delimita la satisfacción marital como una actitud que puede ser valorado como favorable o desfavorable hacia la percepción de la relación marital.

**Berger y Kellner (1970),** Enuncian que la satisfacción marital es puntualizada como una realidad actual que ha sido construida por ambos miembros de la díada marital.

**Boland y Follingstad (1987),** Es una caracterización global de comportamientos, actitudes, sentimientos y el resultado de la evaluación

matrimonial, tradicionalmente visto en extremos tales como feliz versus infeliz, satisfactorio versus insatisfactorio.

### **Enfoques Sistémico:**

Rivas (2013), en su libro Una introducción a la psicoterapia familiar, manifiesta que el modelo sistémico es conocido como “terapia familiar sistémica”, debido a su progreso que ha adquirido una posición básica en el ámbito de la terapia con familias.” (p. 2).

La familia es un sistema que trasciende los límites y es importante para el desarrollo del ser humano, ya que dentro de ésta las personas se forman y esto influye en el desarrollo de la personalidad, siendo esta el vínculo de una sociedad y cultura. (p. 4).

### **Estudio sistémico de la familia**

La familia es un sistema ya que está compuesta por una serie de fragmentos que se encuentran vinculados entre sí, formada por los miembros de la misma como lugar cercano de la persona, la familia brinda los pilares esenciales de su personalidad y esto interviene en la familia, la cultura y la sociedad. (p. 33).

## **Estructura familiar**

Bermúdez y Brik (2010) en su libro *Terapia familiar sistémica*, cita a:

Minuchin (2005), quien expresa que la estructura es un “conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de una familia”. Por lo tanto la familia funciona a través de pautas transaccionales que se reiteran llegando a generar patrones estables de relación, lo que conforma la estructura familiar. Esta estructura va cambiando con el tiempo, a medida que cambian las demandas a la familia según avanza en su ciclo vital. (p.164).

La interacción familiar es un instrumento relacional por excelencia, las personas son el “arquitecto del lenguaje”. Por el cual constituye unión y crea lazos formando poco a poco junto con el otro, “una obra arquitectónica” que es la relación humana. (p.168).

### **Función familiar:**

La familia evoluciona y se adecua a los diferentes cambios y realidades sociales, siendo su meta alcanzar el crecimiento y equilibrio emocional de cada persona, la familia es un grupo relacionado entre sí con cada uno de sus miembros.

Lluis Flaquer (1998) manifiesta que la familia en el mundo influye en las metas, aspiraciones, dando lugar a los valores y motivaciones de los seres humanos y de su estabilidad emocional. (p.161).

## FACTORES

Dávila y Serquén (2011), en su trabajo de investigación Satisfacción Marital y Laboral en los trabajadores de la Empresa M y MC Distribuidores SRL, cita a:

Díaz – Loving, (2002)

**A) Interacción:** Son los factores tales como: emocionales, afectivos y de comprensión que proporcionan la comunicación en la relación de pareja.

**B) Físico sexual:** Hace referencia a expresiones corporales, como las caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales. La inquietud por la satisfacción sexual es un fenómeno nuevo que se refiere a la apreciación y valoración de una persona hacia su vida sexual con base en ciertos aspectos como la frecuencia de los encuentros sexuales, la satisfacción de sus necesidades, el estilo de comunicación en pareja. Los problemas característicos, en cuanto a la sexualidad de la pareja se centran en la frecuencia, oportunidad y calidez, donde cada uno de estos factores contiene y es afectado a su vez por significados simbólicos.

Maridos y esposas a menudo difieren respecto de la frecuencia y el momento en que se ha de tener relaciones sexuales. A esto se refiere los datos encontrados por Pick de

Weiss, Díaz y Andrade (1998) quienes afirman que los hombres manifiestan tener mayor número de relaciones sexuales que las mujeres, y que hay un decremento en el número de relaciones sexuales en ambos sexos según avanza la edad al igual que un menor interés a tenerlas, diferenciando a los sexos en cuanto a la frecuencia ya que los hombres muestran mayor interés por tenerlos, mientras que un marcado desinterés por parte del mujeres al respecto.

**C) Organización y funcionamiento:** Hace mención a la parte estructural, instrumental de toma de decisiones, de solución de problemas y los roles dentro de la unión conyugal.

**D) Familia:** Examina la organización y realización de roles que se realizan en el hogar así como la distribución y cooperación de las tareas dadas en el hogar.

**E) Diversión:** Se detalla como la diversión y/o distracción que tiene la pareja en la convivencia e interacción afectiva que se ejecuta dentro y fuera del matrimonio.

**F) Hijos:** Se describe a la satisfacción que aprecia el conyugue por la educación, atención, cuidado, alimentación, recreación, que proporciona uno de los cónyuges hacia los hijos dentro del hogar.

Pick y Andrade (1988), creadoras de la escala de Satisfacción Marital en México, dividieron la satisfacción marital en tres áreas:

## **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. Dentro de este contexto, las autoras señalan que la satisfacción marital se relaciona directamente con el grado de favorabilidad (actitud) que se tiene hacia la interacción conyugal y hacia los aspectos emocionales y estructurales del cónyuge. En este sentido, Formas de relación entre Satisfacción Marital y Sexual 24 los cónyuges perciben la satisfacción de su relación dependiendo de sus necesidades y de su realización personal.

## **La satisfacción conyugal**

Hoffman y Scott (2012) Psicología del desarrollo de hoy, cita a: Perlmutter y Hall, (1992), los estudios transversales generalmente muestran que la satisfacción conyugal empieza a decrecer tan pronto como naces los hijos y llega a su punto más bajo cuando éstos llegan a la adolescencia. A medida que los hijos se marchan, la satisfacción aumenta y sigue siendo alta a los de la mediana edad. Es razonable suponer que una vez pasado los esfuerzos de paternidad activa y se han reducido las exigencias económicas, las parejas entran en una nueva

era de libertad, libertad de responsabilidades económicas, de poder ir a donde gusten, de las responsabilidades y tareas conectadas con los hijos y libertad para ser las personas que quieran ser.

Algunas personas lo sienten de este modo. Los cónyuges dicen que tras la partida de los hijos se ríen más que cuando están juntos, hablan temas y trabajan en proyectos comunes con mayor frecuencia. EL recuadro – combinar el matrimonio con una segunda carrera, contempla algunas de estas parejas). Las mujeres tienden a sentir mayor satisfacción en su matrimonio una vez que los hijos han abandonado el hogar, básicamente porque aumentan las posibilidades de compañía. La esposa y el esposo vuelven a disfrutar de estar juntos. (p.155).

### **Pareja y amor**

Borr y Goróstegui (2011), en su libro Psicología general y evolutiva manifiesta al amor en todos sus aspectos, plenitud, abandono, traición, celos, y en todas sus expresiones iniciando desde el romanticismo hasta la pasión o la sexualidad siendo este un tema central, recurrente e importante de la literatura en general. En cuanto a los aspectos del tema familiar, el amor se conoce como la emoción que dará inicio a la mayoría a la creación de la pareja y más tarde a la familia.

La palabra amor se utiliza para describir sentimientos entre seres humanos y esencialmente un interés y compromiso con alguien, que puede ser con otra persona. El amor y el desamor sella la historia de la pareja y la mayoría de ocasiones decide un compromiso entre dos

personas cuya relación es electiva y selectiva y que hace que el otro se observe como alguien especial y deseable. (p.318).

### **Organización del sistema**

Borr y Goróstegui (2011), en su libro Psicología general y evolutiva señala que la familia forma un contexto natural el cual es creado para crecer y recibir protección, así mismo es un conjunto natural el cual a sido desarrollado para dar pase a la elaboración de las pautas de interacción que intervienen en una estructura familiar la cual facilitará el funcionamiento de los miembros de la familia ya que va a definir las conductas y facilitar la comunicación.

La familia requiere de esta estructura para desempeñar sus dos tareas centrales apoyar la individuación y proporcionar pertenencia. Cada miembro de la familia conoce esta estructura (p.326).

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Mori y Pérez, 2014 en su investigación compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo, citaron a:

**Campbell, 1980** hace referencia que el desempeño es una conducta laboral que involucra el éxito de las metas de la empresa también se ha



considerado como las acciones que lleva a la culminación exitosa de los resultados, en síntesis, es una serie de conductas que comprende algún tipo de beneficio para la empresa.

**Benavides, 2002** el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida que el trabajador mejore sus competencias, mejorará su desempeño. Para esta autora las competencias son “Comportamiento y destreza visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir su responsabilidad de manera eficaz y satisfactoria”

Araujo, 2007 en su artículo de investigación titulado inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas, cita a los siguientes autores:

**Bohórquez, 2004** el Desempeño Laboral es el nivel de realización llegado por el colaborador en el alcance de los objetivos y metas dentro de una de empresa en un tiempo definido.

**Robbins, 2004:** Propone la importante del establecimiento de metas de, impulsando un comportamiento positivo y mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

**Chiavenato, 2002:** refiere al desempeño como la “eficacia del personal que labora en la organización, la cual es imprescindible para la empresa, funcionando la persona con una gran labor y satisfacción laboral”.

**Frederick, 2001:** Al desempeño laboral suele llamársele logro de la tarea, a partir del término de la misma.

**Stoner, 1994:** El desempeño laboral es la forma como el individuo de una organización trabaja eficazmente para obtener objetivos, o tareas encomendadas, dadas anteriormente para ser culminadas en un tiempo límite.

### **Enfoque sistémico**

Idalberto Chiavenato (2011), en su libro Administración de recursos humanos, expone que, para proporcionar tanto en análisis de las relaciones entre las personas y organizaciones como el estudio del área de recursos humanos, empresas, grupos e individuos son considerados sistemas abiertos en interacción continua con su entorno. El significado de sistema abierto posee su origen en la biología, en la dependencia y adopción de las personas al ambiente, que se desarrolló con la rapidez a nuevas disciplinas científicas, como psicología, sociología y administración. El sistema abierto detalla las acciones e interacciones de un ser vivo dentro del ambiente que lo envuelve. Así en la biología el progreso y crecimiento de un organismo comienza con la fertilización de la célula, que luego será reproducida a través de la nutrición, siempre mediante acciones e interacciones con su entorno. (p.3).

### **Teoría del desempeño laboral:**

Costales (2008), en teorías contemporáneas sobre desempeño laboral cita a:

Campbell (1980), El “Modelo de Campbell” enfoca la atención de la investigación psicológica laboral sobre sus fundamentos más profundos y plantea una teoría del desempeño individual innovadora.

Campbell manifiesta al desempeño laboral que es sinónimo de conducta de trabajo, donde este abarca específicamente los comportamientos ligados con los logros de las metas y objetivos de la empresa.

Moreno (2001), El desempeño describe las acciones de las personas en el trabajo que son indispensables para alcanzar los resultados los cuales son dominados por los empleados de la organización.

Los resultados no dependen exclusivamente del nivel de desempeño de la persona, sino que de factores externos los cuales son el diseño de los procesos de trabajo, el acceso a los recursos tecnológicos, financieros, humanos.

La definición de desempeño que esboza este modelo, revela que existen dos partes inseparables e interdependientes. Por un lado tenemos a las conductas laborales que son las funciones o actividades realizadas dentro del puesto de trabajo, por el otro los objetivos organizacionales.

Campbell (1980) y sus contribuyentes mencionan que el desempeño puede ser previsto desde los elementos que lo forman. Los predictores o determinantes de rendimiento laboral se denominan como determinantes directos e indirectos.

Los determinantes directos son cualidades que le pertenecen solo a la persona e intervienen directamente en su nivel de desempeño.

Se clasifican en: Conocimientos, destrezas o habilidades y motivación.

Los determinantes indirectos, influyen al desempeño indirectamente a través de los determinantes directos.

Se clasifican en determinantes indirectos internos (propios de la persona) y determinantes indirectos externos (organizacionales).

**Determinantes indirectos internos:** Capacidades o aptitudes, rasgos de personalidad, actitudes, valores, intereses.

**Determinantes indirectos externos:** Disponibilidad de recursos y organización del trabajo, etc.

[http://www.sociometrika.com/images/articulos/modelo\\_campbell.pdf](http://www.sociometrika.com/images/articulos/modelo_campbell.pdf)

### **Elementos del desempeño laboral**

Araujo, 2007 en su artículo de investigación inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas, cita a los siguientes autores:

**Davis y Newtrons (2000)**, Define que el máximo desempeño de los trabajadores depende de ciertas capacidades tales como, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, la iniciativa y la adaptabilidad, sin

dejar atrás los conocimientos y el desarrollo de talentos que potencia el diseño de trabajo.

**Chiavenato (2000)**, Menciona que el desempeño laboral en los colaboradores se evalúa por medio de componentes detallados, de los cuales se puede mencionar a los Factores actitudinales, donde abarca la disciplina, una actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, discreción, presentación personal, creatividad, capacidad de realización y los Factores operativos, tales como el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad de producción, trabajo en equipo y finalmente el liderazgo.

**Benavides (2002)**, Automáticamente al describir desempeño lo relaciona con competencias, haciendo mención que mientras los trabajadores optimicen sus capacidades incrementará su desempeño laboral. De la misma manera hace referencia que las competencias son “actitudes y habilidades observables que el colaborador brinda en un trabajo para efectuar sus tareas de manera eficaz y satisfactoria”. Así mismo, aporta que las investigaciones laborales visualizan tres tipos de competencias primordiales, éstas ayudan a la aprobación y la realización de los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas. (par.48).

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/12>

## **Características para un buen desempeño**

Muchinsky 2012, en su libro Psicología Aplicada en el Trabajo cita a Lockheed y Johnson (2000), refiriendo que:

Es posible que un desempeño sea alto cuando:

1. Se han planteado metas motivadoras.
2. Se encuentren presentes los factores moderadores tales como habilidad, compromiso con la meta y la complejidad de la tarea.
3. Los mediadores funcionan correctamente, entre ellos tenemos dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea.

Se puede utilizar tres tipos primordiales de indicadores cuantitativos para evaluar el desempeño:

- Unidades de producción o calidad (Volúmenes producidos o número de errores).
- Dinero (utilidades, costos, ingresos o ventas).
- Tiempo (Asistencia o rapidez para cumplir con fechas límites)

Cuando las medidas mencionadas no están presentes o no resultan, se pueden emplear metas o indicadores cualitativos.

Así mismo varias organizaciones han creado un código de ética con la finalidad de ayudar a los empleados en el establecimiento de metas éticas y en la toma de decisiones del mismo carácter. Crear lineamientos éticos tiene varias ventajas. (p.179).

## **Factores del desempeño laboral**

Peters T. citado por Chávez P. & Reyes C & Ruiz J. (2007):

- 1. La motivación:** La motivación se da por parte de la empresa hacia los trabajadores, ya que la remuneración es un elemento clave que impulsa a los colaboradores a cumplir los objetivos y metas planteadas por la organización, dentro de un tiempo determinado.

Según Herzberg (1959), “la motivación es el impulso de hacer las cosas que la persona asume como importantes para ella”.

Robbins (1994) define la motivación laboral como «la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal».

Delgado (1998) la motivación “es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad; deciden desarrollar uno esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras”.

## **2. Conductas extra-rol:**

El rol representa el conjunto de actividades o comportamientos que la persona que ocupa el cargo tendrá que poner en práctica. Este papel está definido en gran medida por las expectativas, exigencias y presiones que los socios de rol comunican al colaborador.

Compuesto de tres dimensiones:

La exactitud del Rol: Se refiere a la medida en la que el colaborador considera que las exigencias que los superiores imponen al rol son apropiadas.

La percepción de conflicto del Rol: Surge Cuando un colaborador opina que las exigencias que sus socios imponen a la función, son incompatibles.

La percepción de ambigüedad del Rol: Se presenta cuando Los colaboradores creen que no cuentan con la información necesaria para desempeñar su trabajo correctamente.

Katz (1964). De este modo, la distinción entre conductas in rol y extra-rol, básicamente muestra la diferencia entre las conductas de los empleados que son propias de su puesto de trabajo, y comportamientos voluntarios, pero que igualmente son beneficiosos, y necesarios para la organización.



### **3. Habilidades:**

Peters T. (2007), Se refiere a la destreza que el colaborador adquiere para desempeñar las tareas necesarias, y esto incluye las habilidades aprendidas, como las que sirven para las relaciones interpersonales, el liderazgo, los conocimientos técnicos y las presentaciones.

Núñez P. (2012), Habilidades Sociales y Humanas representan las capacidades/habilidades para lidiar con las personas, escucharlas, entenderlas, uniéndolas y motivarles para alcanzar las metas organizacionales. Para esto es esencial el espíritu de equipo, la justicia, la imparcialidad y la ética en la resolución de conflictos y en la asignación de elogio y estímulo a sus subordinados.

Katz. P. R, (2008) Las habilidades sociales y humanos se requieren, de manera similar a los administradores de todos los niveles jerárquico ya que todos tienen que lidiar directamente con los subordinados y por lo tanto necesitan saber cómo manejar los equipos, motivar personas y resolver conflictos.

**4. Adecuación / ambiente de trabajo:** El ambiente cumple un rol esencial dentro del área de trabajo, puesto que la comodidad que tenga el colaborador dentro de su espacio de trabajo, aumentará la probabilidad de este logre un mayor desempeño.

La adecuación del trabajador a su puesto va depender de las características y habilidades que posea para desempeñar con eficiencia el cargo que está asumiendo, así mismo el interés que asuma hacia el puesto y el desarrollo exitoso.

- 5. Establecimiento de objetivos:** La fijación de objetivos es una estrategia básica para impulsar a los colaboradores a realizar sus labores de manera más comprometida, dichos objetivos deben ser medibles, viables y que brinde un desafío al trabajador. Estos objetivos deben ser propuestos en una fecha o tiempo determinado, así el logro de estos será de satisfacción para el colaborador.
- 6. Reconocimiento del trabajo:** El reconocimiento del desempeño del trabajador es una pieza clave, ya que el trabajador al tener un mayor desempeño de su producción recibirá una recompensa por parte de la empresa, a través de esto la organización busca la motivación y satisfacción de sus colaboradores pues estos se van a sentir útiles y valorados.
- 7. La participación del empleado:** En esta fase donde el trabajador al participar en la planificación de sus labores asume un sentido de pertenencia y familiaridad, dándole este confianza y seguridad dentro de su entorno laboral, así mismo puede plantear mejoras o modificaciones más eficaces en su meta propuesta. Extraído de la página web. <http://es.workmeter.com/blog/bid/225512/Mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

## **LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Idalberto Chiavenato (2011), en su libro *Administración de Recursos Humanos* exterioriza que la evaluación del desempeño es la percepción de los distintos métodos o de la forma que un trabajador se desempeña en su puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo, así mismo la evaluación del desempeño se realiza para atribuir el valor, excelencia y las cualidades de la persona. (p.202).

Quick (2006), en su libro de *Comportamiento organizacional* revela que las evaluaciones permiten al supervisor ser evaluador y asesor de sus trabajadores. En este rol el supervisor fomenta el desarrollo y el progreso, en primera instancia hace juicios sobre la labor del trabajador en la empresa. Por otro lado, las evaluaciones proporcionan a los trabajadores retroalimentación al respecto, además identifican sus necesidades de desarrollo e influyen en decisiones de promoción, degradación, despido, selección y ubicación. (p.318).

Muchinsky (2012), en su libro *Psicología aplicada en el trabajo* dice que la evaluación es uno de los puntos más importantes dentro de una empresa, la evaluación del desempeño es la valoración que tiene el empleado de su puesto de trabajo, este proceso se realiza para obtener información de que tan bien el colaborador está cumpliendo los objetivos propuesto por la organización con el propósito de crear estrategias de

trabajo para así mejorar el desempeño de los miembros de la organización. (p.184).

Muchinsky (2012), en su libro *Psicología Aplicada en el Trabajo*, cita a: Murphy y Cleveland (1995) “Refieren que la evaluación desempeño ayuda a las organizaciones de distintas formas. Estos elementos son las razones esenciales por las cuales la mayoría de las organizaciones tiene sistemas formales de evaluación del desempeño.”

La evaluación del desempeño ayudara a la empresa a una mejor toma de decisiones para el aumento del salario hasta los ascensos o despidos.

En segundo lugar, la evaluación permite mejorar la toma de decisiones individuales con la finalidad de incrementar las fortalezas de sus trabajadores y de la empresa. (p.207)

La evaluación del desempeño sirve para realizar mejores estrategias para optimizar el desempeño del colaborador y lograr así los objetivos propuesto por la empresa. Esto conlleva a buscar la manera más segura de recompensar a los trabajadores por su buen desempeño laboral. (p.181).

Muchinsky (2012): El desempeño de los trabajadores se evalúa de manera permanente, “ya sea de una manera formal o informal, las

evaluaciones informales pueden hacerse a partir de observaciones fortuitas, de memoria, por lo que se escucha por intuición. Alternativamente con un sistema racional y formal las evaluaciones son más precisas, más justa y más útiles para los involucrados". El desempeño es la manera como la persona se desenvuelve dentro de su área de trabajo y este puede ser observado por los miembros que laboran en una organización, evaluado a través de lo las acciones realizadas. (p.188).

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos.

### **Beneficios de la evaluación del Desempeño Laboral**

Idalberto Chiavenato (2011), en su libro Administración de recursos humanos ostenta que, cuando un programa de evaluación de desempeño se planea, coordina y desarrolla de manera satisfactoria, esto generará logros de corto, mediano y largo plazo. Los favorecidos serán el individuo, el gerente, la organización.

**a) Beneficios para el gerente como administrativo de personas:**

Evaluar la conducta de los colaboradores con base y factores de evaluación, como también contar con elementos de medición capaz de neutralizar la subjetividad.

Brindar medidas para optimizar el estándar de desempeño de sus colaboradores.

Dar a conocer a sus empleados y hacerles entender que la evaluación es un sistema neutral que permitirá obtener información de cómo está su desempeño.

**b) Beneficios para la persona:**

Conocer las reglas de la organización, como los aspectos de conducta y desempeño de los colaboradores que la organización estima.

Conocer el panorama visto por su líder en cuanto a su desempeño y evaluación de sus fortalezas y debilidades.

Saber lo que el líder toma en cuenta para optimizar y mejorar su desempeño (Programa de capacitación, de desarrollo).

Realizar una evaluación de uno mismo, para obtener una crítica personal para identificar su evolución y control personal.

### **c) Beneficios para la organización**

Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazo, y delimitar el aporte de cada trabajador.

Identificar a los colaboradores que requieren rotarse y/o optimizarse en ciertas áreas de actividades, y elegir a las personas que están listos para un ascenso o transferencia.

Fortalecer la política de recursos humanos a través de oportunidades a los trabajadores mediante de ascensos, crecimiento y desarrollo personal, con la incitación al rendimiento y a la mejora de las relaciones humanas en el trabajo. (p, 207).

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **Satisfacción marital**

Díaz (2002), es la actitud en la interacción marital y aspectos del conyugue, la cual incluye satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la relación en sí, así como aspectos estructurales tales como la formación de organización, y de establecimientos y cumplimientos de las reglas de pareja.

### **Desempeño Laboral**

Campbell (1980), menciona que el desempeño laboral de las personas de manera individual es igual a conducta de trabajo, y que éste encierra exclusivamente a los comportamientos relacionados con el logro de los objetivos organizacionales.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO METODOLÓGICO**



### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente proyecto de investigación es de tipo descriptivo correlacional

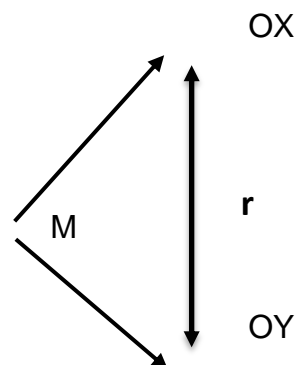
#### 1.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo Descriptivo ya que busca detallar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 92).

Correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 93).

#### 1.1.2. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental – transversal, su objetivo es detallar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 154).



#### Dónde:

**M** = Trabajadores de una Municipalidad de Chiclayo.

**OX** = Satisfacción Marital

**OY** = Desempeño Laboral

**r** = relación

## **1.2. Población**

La población estuvo conformada, por los Trabajadores de una Municipalidad de Chiclayo. (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 176).

### **Muestra.**

La muestra del presente estudio fue una muestra no probabilística, ya que la elección de los mismos no dependió de la probabilidad sino de las características poblacionales (Hernández et al. 2014), en el caso de la presente investigación, la característica de elección son trabajadores casados o convivientes con hijos, llegando a un total de 100 trabajadores.

### **Criterios de inclusión**

Trabajadores casados o convivientes con hijos.

Trabajadores que accedan a la evaluación previo consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

Trabajadores en una relación, pero sin hijos

Trabajadores solteros.

Trabajadores que no consientan la evaluación.

### **1.3. Hipótesis**

#### **1.3.1. Hipótesis General**

Hi<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre Satisfacción Marital y Desempeño Laboral de una municipalidad de Chiclayo.

Hn<sub>1</sub>: No existe relación significativa entre Satisfacción Marital y Desempeño Laboral de una municipalidad de Chiclayo.

#### **1.3.2. Hipótesis Específicas**

Hi<sub>2</sub>: Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Motivación de la variable de desempeño laboral.

Hn<sub>2</sub>: No existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Motivación de la variable de desempeño laboral.

Hi<sub>3</sub>: Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral.

Hn<sub>3</sub>: No existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral.

Hi<sub>4</sub>: Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral.

Hn<sub>4</sub>: No existe relación entre satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral.

Hi<sub>5</sub>: Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Habilidades de la variable de desempeño laboral.

Hn<sub>5</sub>: No existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Habilidades de la variable de desempeño laboral.

#### **1.4. Variables**

Satisfacción Marital

Desempeño Laboral

#### **1.5. Operacionalización**

La descripción de las variables está clasificada, según lo referido por Abanto (2016).

##### **V1. Satisfacción Marital**

Según su naturaleza es cuantitativa porque puede ser expresadas numéricamente a través de resultados enteros; según su causalidad es indiferenciada ya que se intenta establecer su asociación o relación con otra variable; según su temática es específica porque trata temática concreta y puntual, involucrando entre uno a dos enfoques de estudio y según su extensión poblacional es delimitada ya que es una temática demarcada a poblaciones con acceso restringido representados delimitadamente en lugares específicos.

Variable Independiente	Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
V1:  Satisfacción Marital	Interacción	Son los aspectos emocionales, afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de la pareja.	Relación	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 40, 41.	Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM)
			afectiva		
			Interés		
			Tiempo compartido		
		Se refiera a expresiones físicos, corporales tales como caricias, abrazos,	Contacto físico	1, 2, 3, 4, 5, 6,	
			Expresiones afectivas		

	Físico sexual	besos y relaciones sexuales.	Interés en la pareja	7, 8, 9, 10, 11, 12.	
	Organización y Funcionamiento	Se refiere a la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y función de la pareja.	Toma de Decisiones	27, 28, 29, 30, 38, 39.	
Solución de problemas					
Contribución económica					
			gastos familiares		
		Contempla la organización y realización de tareas que	Cooperación familiar	31, 32, 33, 34.	

	Familia	se da en el hogar, tales como distribución y cooperación de las tareas que se dan en el hogar.	Distribución de tareas hogareñas		
	Diversión	Diversión que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleva a cabo dentro y fuera del hogar.	Dedicación Involucramiento Tiempo libre con la pareja	35, 25, 37, 26, 36, 42.	

	Hijos	Satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos.	Educación	43, 44, 45, 46, 47, 48.	
Atención					
Tiempo					
			Reglas para con los hijos.		



## **V2. Desempeño Laboral**

Es cuantitativa porque puede ser expresadas numéricamente a través de resultados enteros; según su causalidad es indiferenciada ya que se intenta establecer su asociación o relación con otra variable; según su temática es específica porque trata temática concreta y puntual, involucrando entre uno a dos enfoques de estudio y según su extensión poblacional es delimitada ya que es una temática demarcada a poblaciones con acceso restringido representados delimitadamente en lugares específicos.

<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>
V2: Desempeño Laboral	Motivación	Impulso que lo lleva actuar para satisfacer una necesidad y conseguir unos objetivos.	Precisión de metas	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 28.	Escala de Desempeño Laboral (EDL)
			Tareas ambiguas.		
			Tiempo y esfuerzo.		
			Motivación.		
	Determinantes facilitadores y/o	Realización personal en el empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos.	Falta de reconocimiento.	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26.	
			Ambiente laboral.		
			Recursos		
			Tiempo suficiente.		
			Distracción, interrupción.		

	inhibidores		Recompensas.		
	Conductas extra-rol	Que no son propias del puesto del trabajo o del rol que ha de desempeñar el empleado en la empresa.	Distracción.	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27.	
Responsabilidad.					
Prácticas ilegales					
Horas extras.					
	Habilidades	Necesidad para crecer personal y profesionalmente.	Conocimientos	4, 8, 12, 16, 20, 24.	
Habilidades					
Dificultades					
Capacitación					

## **1.6. Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **1.6.1. Abordaje metodológico**

El enfoque con el cual se realizó fue cuantitativo con el método lógico – deductivo, ya que se trabajó de manera objetiva y desde una aspecto estadístico, así mismo, porque parte de lo general a lo específico. (Hernández, et al).

### **1.6.2. Técnicas de recolección de datos**

La técnica utilizada fue la evaluación psicológica siendo esta un recurso de medición objetiva y estandarizada de una muestra de conducta. (Anastasi, Urbina; 1998).

### **1.6.3. Instrumentos de recolección de datos**

#### **Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM)**

##### **Ficha Técnica**

El nombre original de la prueba es “Inventario Multifacético de Satisfacción Marital”, el autor es Cortés Martínez, S. L, Reyes Domínguez, Díaz Loving, Rivera Aragón y Monjaraz Carrasco en el año 1998, el propósito es medir la Satisfacción en la relación marital, la administración puede ser individual y colectiva, aplicable solo para adultos casados y/o convivientes con hijos, tiene una duración aproximada de 20 minutos aproximadamente.

Dicho cuestionario consta de 48 ítems, donde la calificación y/o puntaje general resulta de sumar las puntuaciones de cada ítem, por otro lado la baremación es de tipo Percentilar.

## **Escala de Desempeño Laboral**

### **Ficha Técnica**

El nombre de la prueba es “Escala de Desempeño Laboral”, el autor es el Mg. Rubén Toro Reque, quien se basó en el sustento teórico de Campbell (1970) – (1991) y Benavides (2002) la procedencia originaria es de Piura – Perú en el año 2012, cuya finalidad es medir los Niveles de Desempeño Laboral. Este cuestionario consta de 28 ítems, la administración es Individual o colectiva la cual dura 20 minutos aproximadamente, su calificación es de Tipo Likert de 1 a 5 puntos. A mayor puntaje, mayor capacidad de toma de decisiones la baremación es de tipo Percentilar.

### **1.7. Procedimiento para la recolección de datos**

El procedimiento que se requiere para la recolección de datos se debe tener proceder a la presentación en donde se encuentra la población de estudio, el cual se tomará en cuenta sobre los sujetos participantes tengan presente las variables de estudio de mencionado proyecto de investigación, después de confirmar la mencionada hipótesis seguirá la obtención de la autorización correspondiente de la municipalidad participe en la aplicación de la pruebas predeterminadas, para la cual se tomará en cuenta un ambiente amplio, cómodo y ventilado, sin la

presencia de distractores para la aplicación respetiva, contando con la disposición los horarios establecidos para el momento de la aplicación de los instrumentos.

### **1.8. Plan de análisis estadísticos de datos**

La presente investigación se trabajará bajo las normas y calificaciones de la estadística, los resultados obtenidos serán calculados mediante el estadístico SPSS 23, en base a la escala de medición de cada una de las variables y a las hipótesis anteriormente planteadas, Posteriormente se continuará con la elaboración de tablas y gráficos para la presentación de los resultados encontrado.

Luego de la aplicación y corrección de los instrumentos se analizaran los resultados para evaluar la normalidad de los mismo, y según el resultado se trabajará con el estadístico más apropiado, que permite medir la relación entre las variables cuantitativas, considerando que si el valor de “p” es menor de 0.05 como significativo y “p” menor de 0.01 como altamente significativo, esto indicará la existencia de relación entre las variables, pero si el valor de “p” es mayor que 0.05 es no significativo, lo que determinará la no existencia de relación entre las variables. Posteriormente se ordenará la información con la finalidad de elaborar cuadros y gráficos estadísticos, a fin de que estos sean analizados sus niveles (en porcentajes); la prueba de utilizada servirá para contrastar las hipótesis formuladas, ósea si  $P < 0.05$  o  $P < 0.01$  se acepta la hipótesis de investigación, pero si  $P > 0.05$  se rechaza la hipótesis de

Investigación. Luego con estos resultados obtenidos, se realizará la discusión de resultados comparando con los antecedentes, con el sustento teórico y literatura, para finalizar con las conclusiones.

### **1.9. Criterios éticos**

Para el desarrollo exitoso de la investigación se solicitará la autorización del jefe de recursos humanos de la municipalidad donde se aplicará el instrumento. Además, se brindará a los participantes la información necesaria, así como el objetivo de la investigación y se entrega de un consentimiento informado a cada uno de los colaboradores, el cual será firmado y dará pase a la aplicación de los instrumentos.

Así mismo, los resultados de los participantes serán confidenciales y se guardarán en reserva, utilizados exclusivamente para el proceso de investigación. La corrección de los instrumentos será de forma clara y objetiva.

### **1.10. Criterios de rigor científico**

Para avalar el rigor científico de la investigación, se tuvo en cuenta diferentes técnicas de la psicología como la psicometría, la cual es medible, confiable y objetiva para establecer la importancia de un constructo o tema, basado en la validez y confiabilidad del instrumento y el procedimiento de base de datos. Se le avalará la confidencialidad, porque se cerciorará la protección de la identidad de los trabajadores que forman parte de la investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**



#### 4.1. Resultados en tablas y gráficos

En la Tabla 1, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Existe relación significativa entre Satisfacción Marital y Desempeño Laboral?, da respuesta que según se observa en la tabla 1. En forma general, se ha observado que no existe relación entre las variables de estudio.

<b>Tabla</b>					
<b><i>Relación significativa entre Satisfacción Marital y Desempeño Laboral</i></b>					
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,095 <sup>a</sup>	1	,148		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	1,316	1	,251		
Razón de verosimilitudes	2,075	1	,150		
Estadístico exacto de Fisher				,229	,126
Asociación lineal por lineal	2,074	1	,150		
N de casos válidos	100				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,59.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. tabla chi cuadrado 2.7055

En la Tabla 2, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Determinar la satisfacción marital en los trabajadores?, da respuesta que según se observa en la tabla 3. En forma general, se ha observado que el 20.7% presenta un nivel medio de Satisfacción Marital.

**Tabla**  
***Satisfacción Marital***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	43	15,6	43,0	43,0
Válidos	MEDIO	57	20,7	57,0	100,0
	Total	100	36,4	100,0	
Perdidos	Sistema	175	63,6		
Total		275	100,0		

**Tabla**

En la Tabla 3, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Determinar desempeño laboral en los trabajadores?, da respuesta que según se observa en la tabla 3. En forma general, se ha observado que el 31.6% presenta un nivel bajo de Desempeño.

**Tabla**  
***Desempeño Laboral***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	87	31,6	87,0	87,0
Válidos	MEDIO	13	4,7	13,0	100,0
	Total	100	36,4	100,0	
Perdidos	Sistema	175	63,6		
Total		275	100,0		

En la Tabla 4, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Motivación de la variable de desempeño laboral?, da respuesta que según se observa en la tabla 4. En forma general, En forma general, se ha observado que no existe relación entre las variables de estudio.

**Tabla**

***Relación entre la dimensión satisfacción marital con la dimensión Motivación de la variable de desempeño laboral***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,800 <sup>a</sup>	1	,371		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,479	1	,489		
Razón de verosimilitudes	,802	1	,371		
Estadístico exacto de Fisher				,422	,245
Asociación lineal por lineal	,792	1	,374		
N de casos válidos	100				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 20,21.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. tabla de chi – cuadrado : **1,0742**

En la Tabla 5, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral?, da respuesta que según se observa en la tabla 5. En forma general, En forma general, se ha observado que no existe relación entre las variables de estudio.

**Tabla**

***Relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión Determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,141 <sup>a</sup>	1	,707		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,030	1	,862		
Razón de verosimilitudes	,141	1	,707		
Estadístico exacto de Fisher				,840	,431
Asociación lineal por lineal	,140	1	,708		
N de casos válidos	100				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 21,07.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. tabla de chi- cuadrado : **0,1485**

En la Tabla 6, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral?, da respuesta que según se observa en la tabla 6. En forma general, En forma general, se ha observado que no existe relación entre las variables de estudio.

**Tabla**  
**Relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,370 <sup>a</sup>	1	,543		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,163	1	,686		
Razón de verosimilitudes	,370	1	,543		
Estadístico exacto de Fisher				,684	,344
Asociación lineal por lineal	,366	1	,545		
N de casos válidos	100				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 18,49.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. tabla de chi – cuadrado: **0,4549**

En la Tabla 7, se reportan resultados dados por los estudiantes en relación a la pregunta ¿Existe relación entre satisfacción marital con la dimensión Habilidades de la variable de desempeño laboral?, da respuesta que según se observa en la tabla 7. En forma general, En forma general, se ha observado que no existe relación entre las variables de estudio.

**Tabla**

***Relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión Habilidades de la variable de desempeño laboral***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,067 <sup>a</sup>	1	,796		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	,003	1	,957		
Razón de verosimilitudes	,067	1	,796		
Estadístico exacto de Fisher				,839	,479
Asociación lineal por lineal	,066	1	,797		
N de casos válidos	100				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17,63.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

c. tabla de chi – cuadrado: **0,1015**

## 4.2. Discusión de resultados

En el presente estudio se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo, con el cual se logró responder a la pregunta de investigación, aceptando la hipótesis nula, el cual indica que no existe relación entre satisfacción marital y desempeño laboral, dicho de otro modo, de acuerdo a Díaz (2002) que las actitudes en las interacciones maritales y aspectos conyugales, como la satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la organización y el establecimientos de reglas en la pareja y la relación en sí, es independiente, según Campbell (1980) a las conducta laborales orientadas a lograr el éxito de las metas organizacionales, es decir, la satisfacción marital es no guarda relación con el conjunto de acciones que lleva a los trabajadores a la culminación exitosa de los resultados; no obstante, los resultados encontrado, difieren de los hallazgos de Segura (2010), en su investigación Relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Hilados Richard de la Ciudad de Chiclayo, donde encontró que existe correlación altamente significativa (correlación de Pearson .923\*\*) entre las variables satisfacción y desempeño laboral a un nivel de significancia 0.01 lo que indica que a mayor satisfacción laboral el trabajador tendrá un mayor nivel de desempeño laboral.

Del mismo modo, difieren con los resultados de Dávila y Serquén (2011), en su investigación Satisfacción Marital y Laboral en los trabajadores de la Empresa M y MC Distribuidores SRL, donde reportaron resultados que existe correlación positiva media altamente significativa ( $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ) entre

satisfacción marital y satisfacción laboral, esto quiere decir que si los sujetos están satisfechos respecto a su vida matrimonial teniendo una buena interacción con la pareja y en el entorno familiar también estará satisfecho respecto a su entorno en el trabajo teniendo una actitud positiva frente a sus labores y a sus compañeros; en ese sentido, los resultados del presente estudio puede diferir con los mencionados, debido a que basándonos en Lockheed y Johnson (como se citó en Muchinsky, 2012) que el desempeño laboral está planteado en función de la percepción de los colaboradores de metas motivadoras, de factores moderadores tales como habilidad, compromiso con la meta y la complejidad de la tarea y mediadores funcionan correctamente, entre ellos tenemos dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea, eso se puede evidenciar en los resultados de Queipo y Useche (2002) que su estudio denominado “El Desempeño Laboral en el Departamento de Mantenimiento Ambulatorio la Victoria”, donde tuvo por objetivo central explorar los factores que influyen en el desempeño del personal del departamento de mantenimiento en el Ambulatorio Urbano III La Victoria durante el periodo 1998-1999, encontró que el desempeño del personal es deficiente, debido a que el recurso humano no cuenta con los materiales y herramienta de manera oportuna para realizar sus labores, por lo que las tareas asignadas no pueden llevarse a cabo de manera eficaz. Así mismo se encontró que, el entrenamiento que reciben es insuficiente para ejecutar las actividades asignadas y formarse para ascender dentro de la organización, eso sugiere que son los factores intralaborales, los que



facilitan, median y contribuyen a la configuración del desempeño laboral, indistintamente de los factores extralaborales como la satisfacción marital.

Asimismo, el análisis de resultados, reportó que no existe relación entre la satisfacción marital con la dimensión motivación de la variable de desempeño laboral, dicho de otro modo, de acuerdo a Díaz (2002) que las actitudes en las interacciones maritales y aspectos conyugales, como la satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la organización y el establecimiento de reglas en la pareja y la relación en sí, es independiente, como sostiene Delgado (1998) al conjunto de acciones que deciden desarrollar los colaboradores, es decir la satisfacción marital, no se relaciona con el despliegue de esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa de carácter laboral.

Del mismo modo, se reporta que no existe relación entre la satisfacción marital con la dimensión determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral, es decir, de acuerdo a Boland y Follingstad (1987) los comportamientos, actitudes, sentimientos y el resultado de la evaluación [y la percepción de la satisfacción] matrimonial, es independiente, a la percepción de las condiciones laborales, como los factores facilitadores que potencian el desempeño, que incluyen los sistemas de RRHH, procesos de liderazgo y adecuación del diseño del trabajo a los colaboradores (Waldman, 1994) y también es independiente a la percepción de los factores inhibidores que limitan el desempeño, como políticas y estructuras organizativas, así como

las herramientas, el tiempo disponible y el entorno de trabajo (Peters y O'Connor, 1980).

Así también, los resultados arrojan que no existe relación entre la satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral, lo que significa que, de acuerdo a Berger y Kellner (1970) que realidad actual que ha sido construida por ambos miembros de la díada marital, en términos de satisfacción, es independiente, como lo sostiene Peters (como se citó en Chávez, Reyes y Ruiz, 2007) y Katz (1964) al desarrollo de actividades o comportamientos voluntarios que la persona que ocupa el cargo tiene que poner en práctica en función de las expectativas y exigencias laborales, que son beneficiosos, y necesarios para la organización.

Finalmente, no se encontró relación entre la satisfacción marital con la dimensión habilidades de la variable de desempeño laboral, eso significa que, según Díaz (2002) las actitudes en las interacciones maritales y aspectos conyugales, como la satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la organización y el establecimientos de reglas en la pareja y la relación en sí, es independiente, de acuerdo a Peters (2007) y Katz (2008) a los conocimientos, destrezas y habilidades que el colaborador debe adquirir para desempeñar las tareas necesarias, como habilidades interpersonales, el liderazgo, los conocimientos técnicos, que se requieren para saber cómo manejar los equipos y resolver problemas.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

En base a los resultados se concluye lo siguiente:

No existe relación entre satisfacción marital y desempeño laboral, ya se supera el nivel crítico de significancia  $p > 0,05$ .

En forma general, se ha observado que el 20.7% presenta un nivel medio de Satisfacción Marital.

En forma general, se ha observado que el 31.6% presenta un nivel bajo de Desempeño.

No existe relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión Motivación de la variable de desempeño laboral ya que se supera el punto crítico para aceptar las relaciones con una significancia mayor  $p > 0,05$ .

No existe relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión Determinantes facilitadores de la variable de desempeño laboral ya que se supera el punto crítico para aceptar las relaciones con una significancia mayor  $p > 0,05$ .

No existe relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión conductas extra-rol de la variable de desempeño laboral ya

que se supera el punto crítico para aceptar las relaciones con una significancia mayor  $p > 0,05$ .

No existe relación entre las dimensiones de satisfacción marital con la dimensión Habilidades de la variable de desempeño laboral ya que se supera el punto crítico para aceptar las relaciones con una significancia mayor  $p > 0,05$ .

## **5.2. Recomendaciones**

En base a los resultados y conclusiones se recomienda lo siguiente:

Implementar la realización de talleres terapéuticos (terapia de pareja) con los trabajadores para lograr que los trabajadores tengan una mejor comunicación y dinámica familiar.

Implementar la realización de talleres (motivación, comunicación laboral trabajo en equipo y compromiso) con el fin que los trabajadores de dicha institución tengan un mejor desempeño laboral.

Aplicar la técnica de Tareas y expectativas: esta herramienta de coaching grupal sirve para conocer los miedos y objetivos de los trabajadores. Para ello, cada empleado debe escribir cuáles son sus temores y expectativas en la empresa. Después, se debe elegir el temor y la expectativa más repetida, y trabajar para superar el miedo más común y conseguir el objetivo principal.

Realizar la técnica de Brainstorming: también conocido como lluvia de ideas, consiste en la aportación de ideas por parte de todo el equipo sobre un tema concreto. Esto ayuda a conocer nuevos enfoques que pueden llegar a presentar los empleados, nuevas ideas para la empresa o la resolución de conflictos. De esta forma, conseguimos que el equipo se sienta valorado, ya que las opiniones de todos los trabajadores cuentan lo mismo para la empresa.

Brindar capacitación constante, incluso actividades recreativas con los trabajadores para insertar nuevas técnicas de trabajo y que el clima laboral sea más agradable y con ello alcanzar un mejor desempeño laboral.

Crear en la institución una página virtual donde las personas puedan ser orientadas desde la comunidad de su casa, dar mensajes positivos, reflexiones para el hogar crear espacios de preguntas y respuestas y así ayudar a los trabajadores a mejorar su matrimonio.

**CAPÍTULO VI:**  
**PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1. Propuesta de Investigación**

Como propuesta y siguiendo la naturaleza propia de la investigación se realizó la validación de dos instrumentos el Inventario multifacético de satisfacción marital y la escala de desempeño laboral mismo que se detallaran a continuación:

Para Inventario multifacético de satisfacción marital, se estableció la confiabilidad del instrumento a través de la fórmula estadística de Spearman, en base a la aplicación en una población de 215 trabajadores de la municipalidad de Chiclayo.

Así mismo para la validación del instrumento se contó con una población de 215 trabajadores de la municipalidad de Chiclayo, para ello se utilizó la fórmula estadística de Pearson y el método de Test Ítems Test concluyéndose que todos los ítems son válidos.

Para escala de desempeño laboral se estableció la confiabilidad del instrumento a través de la fórmula estadística de Spearman, en base a la aplicación en una población de 200 trabajadores de la municipalidad de Chiclayo.

Así mismo, para la validación del instrumento se contó con una población de 200 trabajadores de la municipalidad de Chiclayo., para ello se utilizó la fórmula de Pearson y el método de Test Ítems Test concluyéndose que todos los ítems son válidos.



## Propuesta terapéutica para mejorar la relación de pareja de los trabajadores”

Nº de sesión	Contenido temático	Meta	Tiempo	Materiales
1	<p>Para iniciar es importante involucrar a ambos en la tarea.</p> <p>Se propone a la pareja realizar un álbum de fotos que recoja su vida en común desde el noviazgo. Las instantáneas deben representar los momentos más especiales hasta crear con el álbum la historia de pareja que ambos quieren recordar. Al lado de cada fotografía pueden escribir entre los dos que recuerdos les suscita.</p>	<p>La finalidad de este ejercicio es buscar acceder a los aspectos emocionales positivos en parejas distantes.</p>	45 minutos	Álbum, fotos.
2			15	Ninguno.

---

minutos

**“Los quince primeros minutos”**

Proponemos a la pareja que, al volver todos los días a casa, cada uno de sus miembros dedique los primeros quince minutos en los que estén juntos a fijarse en que cosas hace la otra persona que le lleven a sentirse satisfecho o agradecido, y de qué forma positiva reacciona ante ello.

La finalidad de éste ejercicio es fomentar las interacciones positivas y para hacerlas más visibles.

**“la cita”**

**3**

Animamos a la pareja a que cada uno de ellos prepare cuidadosamente un día por semana y una semana cada uno una cita romántica con su compañero, se le sugiere actuar como novios, es decir uno pasa a recoger al otro o bien quedan en un lugar predeterminado... en esta cita está totalmente prohibido comentar los problemas familiares o de pareja.

Reintroducir interacciones positivas y agradables.

60 minutos

Ninguno

---

**“Hablar y andar cogidos de la mano”**

<b>4</b>	Se propone a la pareja que comenten su problema andando primero habla uno en primera persona sobre lo que siente y piensa al respecto, con los ojos cerrados, mientras el otro escucha y lleva de la mano a su compañero como si este fuera ciego después de intercambian los papeles.	Crear una experiencia emocional de confianza	45 minutos	Ninguno
----------	--	--	------------	---------

**“Dos elogios por cada critica”**

<b>5</b>	Se sugiere a la persona que critica constantemente a su pareja que a partir de un momento dado cada vez que vaya a criticar una conducta de su cónyuge primero haga dos comentarios positivos sobre el o ella.	Buscar aspectos positivos en la otra persona	40 minutos.	Ninguno
----------	--	--	-------------	---------

---

**“Volver a casarse”**

6 Se propone a la pareja que preparen una nueva boda. Pueden elaborar un listado de lo que mantendrían y quitarían de su primera boda en cuanto a los invitados vestuarios lugar.... Y se les invita a organizar un nuevo enlace como les hubiese gustado entonces, además cada uno preparara un pequeño discurso de por qué quiere volver a casarse con la otra persona.

Renovar su  
compromiso  
como pareja.

45  
minutos.

Cartulina.  
Hojas  
bond de  
colores.  
Lapiceros.  
Plumones.

## Referencias Bibliográficas

- Abanto, W. (2016). *Variables e indicadores*. Artículo sustraído de la página <http://superateonline.jimdo.com/material-de-consulta/>
- Abreu, I. (2012). Investigación de desempeño laboral y el matrimonio. Artículo sustraído de la página [http://www.tendencias21.net/El-estres-laboral-esta-acabando-con-los-matrimonios\\_a10317.html](http://www.tendencias21.net/El-estres-laboral-esta-acabando-con-los-matrimonios_a10317.html)
- Anastasi, A y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México: Pretince Hall.
- Araujo, M., (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. . (Investigación psicológica). Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela. Extraído el 22 de abril en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/534/1288>
- Bazán, M., Cajo, C., (2012). Motivación de afiliación, poder, logro y satisfacción marital en sub - oficiales de la policía. (Investigación psicológica). Universidad Privada Cesar Vallejo. Trujillo.
- Bermúdez, C., Brik E., (2010). Terapia familiar sistémica, Ej.4.
- Borr, K., & Goróstegui, M., (2011). Psicología general y evolutiva.
- Chaturni, D., (2008). Relación de pareja e influencia económica.
- Chávez, P., (2007). Recursos humanos actual.
- Chiavenato, I., (2011). Administración de recursos humanos.

Costales, R., (2008). Teorías contemporáneas sobre desempeño laboral.  
Recuperado de la página web:  
[http://www.sociometrika.com/images/articulos/modelo\\_campbell.pdf](http://www.sociometrika.com/images/articulos/modelo_campbell.pdf)

Dávila, B., Serquén, A., (2011). Satisfacción Marital y Laboral en los trabajadores de la Empresa M y MC Distribuidores SRL, (Investigación psicológica). Universidad Privada Señor de Sipán. Chiclayo.

Fuentes, A., (20013). Calidad labora, 1ª edición.

Guanilo, C., Zavaleta, A., (2012). Satisfacción marital y actitudes maternas en madres de niños con retraso mental grave y profundo. (Investigación psicológica). Universidad Privada Cesar Vallejo. Trujillo.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación 6ta Edición México: Mc Graw Hill.

Hellriegel, D., (2004). Comportamiento organizacional, 10ª edición.

Hoffman, B., & Scott, E., (2012). Psicología del desarrollo hoy.

López, J., Rugel, C., (2012). Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de Guzmán distribuciones. (Investigación psicológica). Universidad Privada Cesar Vallejo. Trujillo.

Mori, S., & Pérez P., (2014). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Chiclayo.

Muchinsky, P., (2012). Psicología Aplicada en el Trabajo, 6ª edición.

Pérez, M., Villalobos, J., (2009). Relaciones del conflicto padres-adolescentes con la flexibilidad familiar, comunicación y satisfacción marital. (Psicología y

- Salud). Universidad Veracruzana. México. Extraído el 22 de abril en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/291/29111983011.pdf>
- Pick, S., Andrade, P., (2014). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital. (Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology). México. Extraído el 22 de abril en:  
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.1988.10821577>
- Queipo, B., y Useche M. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. (Revista de Ciencias Sociales). Universidad de Zulia. Venezuela. Recuperado en:  
<http://www.redalyc.org/html/280/28080308/>
- Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. (Revista de Ciencias Gerenciales). Universidad de Zulia. Venezuela. Extraído el 22 de abril en: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf>
- Rivas, S., (2013). Una introducción a la psicoterapia familiar 2da edición.
- Rivera, D., Ottenberger, E., Heresi, M. (2011). Integración de la Teoría del Apego y Modelos Basados en la Evidencia en la Comprensión de la Satisfacción Marital. (Revista clínica psicológica). Argentina. Extraído el 22 de abril en:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4260404>
- Sánchez, P., Quiroga A., (2000). Relación entre Satisfacción Marital y Laboral en trabajadores de EVERIS SPAIN SL de Madrid, España – Madrid.
- Segura, C., (2010). Relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Hilados Richard. (Investigación psicológica).

Universidad Privada Señor de Sipán. Chiclayo. Extraído el 10 de noviembre  
en: [http://www.um.es/analesps/v11/v11\\_1/06-11\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v11/v11_1/06-11_1.pdf)



# **Anexos**

## 1. V1. Satisfacción Marital

### ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN MARITAL

PUNTAJES	F	Fa	Fcpm	Pcpm	PERCENTIL	CATEGORÍA
233 - 240	1	222	221.5	83.9015	84	Alto
226 - 232	1	221	220.5	83.5227	84	
221 - 225	5	220	217.5	82.3864	82	
216 - 220	10	215	210	79.5455	80	
211 - 215	27	205	191.5	72.5379	73	Medio
206 - 210	12	178	172	65.1515	65	
198 - 205	16	166	158	59.8485	60	
189 - 197	15	150	142.5	53.9773	54	
181 - 188	17	135	126.5	47.9167	48	
176 - 180	12	118	112	42.4242	42	
169 - 175	4	106	104	39.3939	39	
164 - 168	18	102	93	35.2273	35	
156 - 163	16	84	76	28.7879	29	
149 - 155	14	68	61	23.1061	23	
144 - 148	12	54	48	18.1818	18	Bajo
136 - 143	11	42	36.5	13.8258	14	
130 - 135	15	31	23.5	8.9015	9	
120 - 129	6	16	13	4.9242	5	
109 - 119	1	10	9.5	3.5985	4	
101 - 108	8	9	5	1.8939	2	
100 - ...	1	1	0.5	0.1894	1	

## 2. Desempeño Laboral

### ESCALA GENERAL DE DESEMPEÑO LABORAL

PUNTAJES	F	Fa	Fcpm	Pcpm	PERCENTIL	CATEGORÍA
135 - 140	2	200	199	75.3788	80	Alto
128 - 134	5	198	195.5	74.0530	74	
123 - 127	13	193	186.5	70.6439	71	
119 - 122	11	180	174.5	66.0985	66	
114 - 118	12	169	163	61.7424	62	
110 - 113	20	157	147	55.6818	56	Medio
106 - 109	24	137	125	47.3485	47	
103 - 105	28	113	99	37.5000	38	
100 - 102	26	85	72	27.2727	27	
95 - 99	24	59	47	17.8030	18	
91 - 94	11	35	29.5	11.1742	11	Bajo
87 - 90	8	24	20	7.5758	8	
80 - 86	7	16	12.5	4.7348	5	
75 - 79	6	9	6	2.2727	2	
... - 74	3	3	1.5	0.5682	1	

**ESCALA DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

	Frecuencia	fa	acpm	pa	CATEGORIA
<b>40</b>	4	200	198	99	Alto
<b>39</b>	2	196	195	97.5	
<b>38</b>	5	194	191.5	95.75	
<b>37</b>	12	189	183	91.5	
<b>36</b>	4	177	175	87.5	
<b>35</b>	6	173	170	85	
<b>34</b>	14	167	160	80	
<b>33</b>	9	153	148.5	74.25	
<b>32</b>	22	144	133	66.5	
<b>31</b>	14	122	115	57.5	
<b>30</b>	23	108	96.5	48.25	
<b>29</b>	19	85	75.5	37.75	
<b>28</b>	13	66	59.5	29.75	
<b>27</b>	19	53	43.5	21.75	
<b>26</b>	5	34	31.5	15.75	Bajo
<b>25</b>	12	29	23	11.5	
<b>24</b>	4	17	15	7.5	
<b>23</b>	1	13	12.5	6.25	
<b>22</b>	7	12	8.5	4.25	
<b>21</b>	3	5	3.5	1.75	
<b>18</b>	2	2	1	0.5	

ESCALA DE LA DIMENSIÓN DETERMINANTES FACILITADORES DE DESEMPEÑO LABORAL

Frecuencia	FA	ACPM	PA	CATEGORIA
12	200	194	97	<b>ALTO</b>
3	188	186.5	93.25	
6	185	182	91	
8	179	175	87.5	
1	171	170.5	85.25	
11	170	164.5	82.25	
10	159	154	77	
18	149	140	70	
32	131	115	57.5	
10	99	94	47	
23	89	77.5	38.75	
7	66	62.5	31.25	
12	59	53	26.5	
12	47	41	20.5	
12	35	29	14.5	<b>BAJO</b>
7	23	19.5	9.75	
6	16	13	6.5	
4	10	8	4	
2	6	5	2.5	
3	4	2.5	1.25	
1	1	0.5	0.25	

ESCALA DE LA DIMENSIÓN CONDUCTAS EXTRA - ROL DE DESEMPEÑO LABORAL

	Frecuencia	fa	acpm	pa	CATEGORIA
<b>35</b>	4	200	198	99	<b>ALTO</b>
<b>34</b>	1	196	195.5	97.75	
<b>33</b>	8	195	191	95.5	
<b>32</b>	2	187	186	93	
<b>31</b>	13	185	178.5	89.25	
<b>30</b>	6	172	169	84.5	
<b>29</b>	9	166	161.5	80.75	
<b>28</b>	7	157	153.5	76.75	
<b>27</b>	16	150	142	71	
<b>26</b>	25	134	121.5	60.75	
<b>25</b>	33	109	92.5	46.25	
<b>24</b>	18	76	67	33.5	
<b>23</b>	20	58	48	24	
<b>22</b>	13	38	31.5	15.75	
<b>21</b>	12	25	19	9.5	<b>BAJO</b>
<b>20</b>	7	13	9.5	4.75	
<b>19</b>	2	6	5	2.5	
<b>18</b>	1	4	3.5	1.75	
<b>17</b>	1	3	2.5	1.25	
<b>15</b>	1	2	1.5	0.75	
<b>14</b>	1	1	0.5	0.25	

**ESCALA DE LA DIMENSIÓN HABILIDADES DE DESEMPEÑO LABORAL**

	<b>Frecuencia</b>	<b>FA</b>	<b>ACPM</b>	<b>PA</b>	<b>CATEGORIA</b>
<b>30</b>	6	200	197	98.5	<b>ALTO</b>
<b>29</b>	2	194	193	96.5	
<b>28</b>	3	192	190.5	95.25	
<b>27</b>	13	189	182.5	91.25	
<b>26</b>	18	176	167	83.5	
<b>25</b>	28	158	144	72	
<b>24</b>	18	130	121	60.5	
<b>23</b>	29	112	97.5	48.75	
<b>22</b>	17	83	74.5	37.25	
<b>21</b>	22	66	55	27.5	
<b>20</b>	17	44	35.5	17.75	<b>BAJO</b>
<b>18</b>	9	27	22.5	11.25	
<b>17</b>	3	18	16.5	8.25	
<b>16</b>	4	15	13	6.5	
<b>15</b>	5	11	8.5	4.25	
<b>14</b>	3	6	4.5	2.25	
<b>13</b>	3	3	1.5	0.75	

### ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL

A continuación, se presenta una lista con 5 opciones de respuesta. Por favor conteste cada una de las preguntas en base a la siguiente lista de opciones.

1 = Me disgusta mucho                      2 = Me disgusta                      3 = Ni me gusta, ni me disgusta

4 = Me gusta                                      5 = Me gusta mucho

1.	La forma en que mi pareja me abraza	1	2	3	4	5
2.	La frecuencia con que mi pareja me abraza	1	2	3	4	5
3.	La forma en que mi pareja me besa	1	2	3	4	5
4.	La frecuencia con la que mi pareja me besa	1	2	3	4	5
5.	La forma en que mi pareja me acaricia	1	2	3	4	5
6.	La frecuencia con que mi pareja me acaricia	1	2	3	4	5
7.	La forma en que mi pareja me trata	1	2	3	4	5
8.	La frecuencia con que mi pareja me trata	1	2	3	4	5
9.	La forma en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales	1	2	3	4	5
10.	La frecuencia con que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales	1	2	3	4	5
11.	La forma en que mi pareja me demuestra su amor	1	2	3	4	5
12.	La frecuencia con que mi pareja me demuestra su amor	1	2	3	4	5
13.	La forma en que mi pareja se interesa en mi	1	2	3	4	5
14.	La frecuencia en que mi pareja se interesa en mi	1	2	3	4	5
15.	La forma en que mi pareja me protege	1	2	3	4	5
16.	La frecuencia en que mi pareja me protege	1	2	3	4	5
17.	La forma en que mi pareja me demuestra su comprensión	1	2	3	4	5
18.	La frecuencia en que mi pareja me demuestra su comprensión	1	2	3	4	5
19.	La forma en que mi pareja me demuestra su apoyo		2	3	4	5
20.	La frecuencia en que mi pareja me demuestra su apoyo	1	2	3	4	5
21.	La sensibilidad con que mi pareja responde a mis emociones	1	2	3	4	5
22.	La frecuencia en que mi pareja responde en una forma sensible a mis emociones	1	2	3	4	5
23.	La forma en que mi pareja se interesa en mis problemas	1	2	3	4	5
24.	La frecuencia en que mi pareja se interesa en mis problemas	1	2	3	4	5
25.	La forma en que mi pareja presta atención a mi apariencia	1	2	3	4	5
26.	La frecuencia con que mi pareja presta atención a mi apariencia	1	2	3	4	5
27.	La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares	1	2	3	4	5
28.	La frecuencia en que mi pareja soluciona los problemas familiares	1	2	3	4	5



29.	La forma en que mi pareja participa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
30.	La frecuencia en que mi pareja participa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
31.	La forma en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares	1	2	3	4	5
32.	La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares	1	2	3	4	5
33.	Las forma en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas	1	2	3	4	5
34.	La frecuencia en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas	1	2	3	4	5
35.	Las diversiones que mi pareja propone	1	2	3	4	5
36.	La frecuencia con la que mi pareja propone diversiones	1	2	3	4	5
37.	La forma en que se divierten mi pareja	1	2	3	4	5
38.	La forma en la que mi pareja distribuye el dinero	1	2	3	4	5
39.	La contribución de mi pareja en los gastos familiares	1	2	3	4	5
40.	La forma en que mi pareja platica conmigo	1	2	3	4	5
41.	Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones	1	2	3	4	5
42.	La frecuencia con que mi pareja platica conmigo	1	2	3	4	5
43.	La educación que mi pareja propone para con los hijos	1	2	3	4	5
44.	La forma en que mi pareja educa a nuestros hijos	1	2	3	4	5
45.	La frecuencia con la que mi pareja participa en la educación de los hijos.	1	2	3	4	5
46.	La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5
47.	La forma en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5
48.	La frecuencia presenta atención a nuestros hijos.	1	2	3	4	5

### ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: en relación al trabajo en su empresa le solicitamos marcar de 1 a 5 cada una de las siguientes afirmaciones en donde uno significa nunca es mi caso y cinco significa siempre es mi caso.

1 = Nunca es mi caso

2 = Casi nunca es mi caso

3 =

Algunas veces es mi caso

4 = Frecuentemente es mi caso

5 = Siempre es mi caso

1.	Pienso que al dedicarle más tiempo y esfuerzo a una tarea obtendría mejores resultados.	1	2	3	4	5
2.	Siento que mis superiores, compañeros, etc., me han brindado la información necesaria para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
3.	Me parece una distracción el tener que orientar a un trabajador nuevo en la realización de una tarea o el aprendizaje de normas y costumbres de la organización.	1	2	3	4	5
4.	Creo que cuento con los conocimientos y habilidades necesarias que requiere el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
5.	Siento que el tener metas claras y precisas en una tarea permiten realizar mayor esfuerzo.	1	2	3	4	5
6.	El tiempo es insuficiente para poder culminar mis labores.	1	2	3	4	5
7.	Creo que es importante ayudar a otras personas con una tarea o problema que presente en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8.	Siento que en mi trabajo pongo en práctica todas mis habilidades.	1	2	3	4	5
9.	Cuándo realizo una tarea ambigua me desmotiva continuarla ejecutando.	1	2	3	4	5
10.	Pienso que el lugar donde realizo mi trabajo tiene las condiciones físicas adecuadas.	1	2	3	4	5
11.	Siento que si voy a llevar a cabo una acción que de alguna forma afectaría a otras personas, por lo menos debo informarles.	1	2	3	4	5
12.	Me es difícil cumplir con todas las actividades de mi trabajo.	1	2	3	4	5
13.	Creo que le dedicaría mayor esfuerzo y tiempo a una tarea si me brindaran feedback de como hago mi trabajo.	1	2	3	4	5
14.	Siento que cuento con los materiales y suministros necesarios para lograr mi trabajo.	1	2	3	4	5
15.	Participo responsablemente en eventos realizados por la empresa.	1	2	3	4	5
16.	Creo que necesito entrenamiento para poder realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
17.	Cundo en la organización veo a otras personas realizar sus labores con mucho esfuerzo me siento contagiado.	1	2	3	4	5
18.	El no tener distracción ni interrupciones me permite realizar mi trabajo óptimamente.	1	2	3	4	5
19.	Creo que denunciaría al evidenciar práctica ilegal, inmoral o ilegítimas por miembros de la organización hacia grupos o instituciones que pueden emprender acciones contra la organización.	1	2	3	4	5

20.	Me afecta el no poner en práctica todos mis conocimientos y habilidades.	1	2	3	4	5
21.	Cuando mayor es el grado de dificultad de una tarea, me da mayor motivación para realizarlo.	1	2	3	4	5
22.	Creo que la empresa me brinda los recursos económicos requeridos para llevar a cabo en el trabajo.	1	2	3	4	5
23.	Me afecta el tener que trabajar una hora más después de terminar mis horarios de trabajo.	1	2	3	4	5
24.	Cuento con más conocimientos y habilidades requeridos por el puesto en comparación con los demás.	1	2	3	4	5
25.	Pienso que es probable que me esfuerce más ante la próxima tarea si reconocieran mi resultados actuales.	1	2	3	4	5
26.	Creo que cuento con el suficiente entrenamiento y capacitación para realizar las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
27.	Si se presenta cualquier eventualidad, donde no asistir al trabajo estaría justificado, me decidiría por asistir y atender algunas cosas pendientes.	1	2	3	4	5
28.	Me afecta cuando no reconocen el esfuerzo que he dedicado a una tarea.	1	2	3	4	5

**ANEXO III**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación es conducida por....., alumnas del XI ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán. El objetivo de este estudio es .....

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas dos cuestionarios de preguntas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Las respuestas que usted coloque en sus fichas serán guardadas para luego ser almacenadas en una base de datos electrónica, en un ordenador.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez terminadas de almacenar sus respuestas en la base de datos, los cuestionarios serán totalmente destruidos.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la evaluación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

**ANEXO IV**  
**DECLARACIÓN JURADA**

Desarrollo de Tesis

Yo **Llanos Castillo Lesly Damaryz** con DNI N° **71099221**, y **Tapia Velásquez, Yuly Katherine** con DNI N° **47811041**, estudiantes de la modalidad de **Presencial** del ciclo **XI** de la Escuela de **Psicología** y la Facultad de **Humanidades** de la Universidad Señor de Sipán.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Somos autoras del proyecto e informe de investigación titulada:  
**“Satisfacción Marital y Desempeño Laboral en Trabajadores de una Municipalidad de Chiclayo”** la misma que se presentó para optar por título profesional  
**Licenciada en Psicología**
2. Que, el título de investigación es auténtico y original.
3. Que, el proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiada ni de forma total o parcialmente.
4. He respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas.
5. Que, el proyecto e informe de investigación presentada no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. Bajo el sometimiento a la normatividad vigente de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.