



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“SATISFACCION LABORAL Y SATISFACCION MARITAL EN
LOS CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TAXI DE
TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Olga Edelmira Fernández Tarazona

Asesora:

Mg. Tania Guadalupe Morales Valdivia

Trujillo - Perú

2019

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con mucho amor a mi amado esposo, por su sacrificio y esfuerzo en brindarme todo su apoyo. Por ayudarme hasta donde le era posible e incluso más que eso. Gracias por confiar en mi capacidad y estar continuamente brindándome palabras de aliento para salir adelante.

A mi amado hijo, Flavio, por ser quien me impulsa a esforzarme cada día, eres mi fuente de motivación e inspiración.

Gracias por entender cada momento sacrificado para ser invertido en mis estudios.

A mi amada madre, por ser, quien sin esperar nada a cambio ha estado apoyándome incondicionalmente para lograr que este sueño se convierta en realidad; sé que lo esperaste por mucho tiempo.

Gracias por ser tan generosa y amorosa.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, que fue el que me permitió culminar con éxito el proceso de obtener mi anhelada licenciatura.

Agradezco a la universidad por haberme abierto las puertas para poder estudiar mi carrera, así como a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo en mi formación académica.

Agradezco también a mi asesora de tesis, Mg. Tania Valdivia Morales, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su conocimiento científico y vasta experiencia, así como también haberme tenido mucha paciencia en guiarme durante todo el desarrollo de mi tesis.

Finalmente, quiero agradecer a todos mis compañeros de clase durante toda mi etapa universitaria ya que gracias a su amistad y apoyo han aportado en mi anhelo de seguir adelante en mi carrera profesional.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	16
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	21
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	26
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre Satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.....	21
Tabla 2. Correlación entre los factores de Satisfacción laboral (sentirse bien en el trabajo y un buen lugar para trabajar) y satisfacción marital en los conductores se una empresa de taxi de Trujillo.....	22
Tabla 3. Correlación entre los factores de satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.....	23
Tabla 4. Niveles de la variable satisfacción laboral y sus factores en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.....	24
Tabla 5. Niveles de la variable satisfacción marital y sus dimensiones en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.....	25

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo, siendo la investigación No experimental y el tipo de diseño fue correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La población lo conformó 500 conductores, de sexo masculino, con edades entre los 21 a 65 años, que se encontraban laborando en una empresa de taxi de la ciudad de Trujillo. La muestra fue de 230 participantes con estado civil casado o conviviente, la cual, se obtuvo por el tipo de muestreo no probabilístico intencional (Alarcón, 2013). Para esta investigación se consideró la aplicación de los siguientes instrumentos: Escala Chamba es Chamba de Yamamoto (2012), y la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade (1988). Los resultados evidencian que existe relación directa de efecto pequeño entre satisfacción laboral y satisfacción marital ($\rho=.190$).

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Satisfacción Marital, Colaboradores, Conductores y Empresa de Transporte Público.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El mundo globalizado demanda de las organizaciones un servicio de calidad, por lo que estas se han visto en la necesidad de invertir en el capital humano al crear las condiciones necesarias para que el colaborador se sienta satisfecho en su trabajo, al respecto, Jiménez, González y Reyes (2009) indican que el trabajo y familia viene a ser dos aspectos esenciales en la existencia de todo ser humano, y estas dos esferas se hallan enlazadas, debido a que en la mayoría de hogares, el tiempo se divide entre los intereses laborales y los asuntos de familia. Es por ello, que al considerar la satisfacción marital como algo esencial para el desenvolvimiento adecuado del colaborador en su centro de labores, no se puede aislar el empleo del trabajo donde se encuentran inmersos con lo que sucede en su familia, puesto que en la actualidad son el hogar y el trabajo lugares donde se pasa más tiempo.

Según un informe acerca del nivel de satisfacción de los trabajadores, en lo concerniente a los datos sociodemográficos como la edad, nivel formativo y país donde viven se consideró que la satisfacción laboral es considerada como estable a través del tiempo al igual que el grado de satisfacción de la persona con todos los aspectos de su vida como: el matrimonio, los amigos, la familia, etc. (Amodt, 2010). Esta información fue obtenida del estudio Randstar Workmonitos (2016) en más de 13.500 profesionales y 34 países. Esta investigación destaca que en España el 79% de los colaboradores con estudios superiores se encuentran satisfechos con su empleo, a ello le sigue los participantes con estudios secundarios (73%) y, en último lugar, los que cuentan solo con estudios primarios (72%).

A nivel de Latinoamérica solo el 7% de colaboradores considera sus empleos como ideal, de los 18 países de la región considerados para un estudio por Gallup 2016 Global Great, resaltan Panamá, y Chile con porcentajes del 13 y 10%; la misma fuente revela que en el Perú las cifras indican que el 19% señaló que posee empleos adecuados y solo el 5% empleos ideales (Gestión, 06 de mayo, 2016).

Considerando que la familia y el trabajo son los dos aspectos más esenciales en la existencia del ser humano, ello es corroborado por Papalia y Wendoks (2012) al aseverar que el aspecto laboral tiene influencia en la vida cotidiana, no solo en el clima laboral, sino también en la funcionalidad del hogar, lo cual es constatado por el estudio desarrollado por Hochwarter (2012) quien hace mención que un cónyuge cargado de estrés por las acciones laborales puede afectar la relación de pareja y las acciones en el hogar, es así que según su estudio, la cantidad de colaboradores que retornaron al trabajo con mayor cansancio que el día anterior, se debió a que no se hallaba soporte en casa.

Desde una perspectiva teórica se considera que la satisfacción laboral abarca factores personales como del entorno y la familia, ya que se ha demostrado que las relaciones maritales satisfactorias logran contribuir a mejorar la calidad de vida; asimismo, la satisfacción e insatisfacción marital, repercute directamente en las diversas dimensiones de la vida, y el trabajo es una de ellas, por lo cual, cada miembro de la diada debe realizar procesos necesarios para lograr conseguir una relación funcional y armoniosa entre ambas, Arriaga (2011, citado en Iboro y Uduakabasi, 2011).

En diversos estudios se pretendió relacionar las variables, satisfacción laboral con satisfacción marital o con variables afines, por su parte, Mora, Gómez y Rivera (2013)

desarrollaron un estudio con la finalidad de comparar los recursos psicológicos y la satisfacción marital en parejas con y sin hijos, en una muestra de 144 participantes, donde el 50% de las parejas no tenían hijos y el otro 50% con hijos pequeños, la totalidad de la población residían en la ciudad de Morelia, Michoacán en México. Para la medición de estas variables se utilizó la Escala de Evaluación de Relaciones Intrafamiliares (ERI) de Rivera-Heredia y Andrade (2010), la cual cuenta con una consistencia interna de .81, escala para la evaluar recursos psicológicos según Rivera-Heredia, Andrade y Figueroa (2006), cuenta con una consistencia interna de .82; y la Escala de Satisfacción Marital (ESM) de Pick y Andrade (1988), cuenta con una consistencia interna de .90. Los resultados descriptivos reflejan que las parejas sin hijos se perciben con mayor satisfacción marital, tanto a nivel general como en las dimensiones que las parejas con hijos. Además, se observa mayor relación entre los recursos psicológicos y la satisfacción marital en las parejas sin hijos, de lo cual se infiere que las parejas sin hijos presentan mayores recursos psicológicos que tienen influencia en la percepción de la satisfacción marital; no obstante, en las parejas con hijos pese a poseer menor satisfacción marital presentan mayor satisfacción con el funcionamiento familiar global.

En Argentina, Pina (2014) llevó a cabo un estudio con la finalidad de relacionar la satisfacción marital y satisfacción laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa, en una muestra de 160 participantes entre las edades 45 y 67 años con más de 5 años de convivencia conyugal. Los instrumentos utilizados fueron: un cuestionario sociodemográfico, la Escala de Satisfacción Marital (ESM) de Pick y Andrade (1988) y la Escala General de Satisfacción (NTP) de Pérez y Fidalgo (1995). Los resultados evidenciaron relación directa y significativa entre satisfacción marital y satisfacción

laboral, además, la dimensión de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge se relaciona con los factores intrínsecos y factores extrínsecos, finalmente, la dimensión satisfacción con la interacción conyugal se relaciona con los factores intrínsecos.

En el contexto nacional, Rosales (2015) llevó a cabo un estudio con la finalidad de analizar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida, en una muestra de 90 colaboradores, 24 varones y 66 mujeres con edades de 18 a 60 años. Para la medición de la variable satisfacción laboral se utilizó la escala “Chamba es Chamba” de Yamamoto (2012) y para medir la otra variable se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener et al. (1985). En cuanto a los resultados descriptivos se observa que satisfacción con la vida reporta un puntaje por encima del nivel medio, en cuanto a satisfacción laboral, se halló un puntaje por sobre el nivel medio para sus dimensiones: sentirse bien en el trabajo y un buen lugar para trabajar. Además, se halló relación positiva con significancia estadística entre satisfacción con la vida y la dimensión un buen lugar para trabajar.

Por su parte, Vargas y Zevallos (2013) relacionaron la satisfacción laboral con la satisfacción marital en el personal de la Zafra en Tacna, Perú, en una muestra de 84 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó la Marital Satisfaction Scale (MSS) la cual, presenta un índice de fiabilidad de .90, asimismo se aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC, la fiabilidad oscila entre .66 a .79. Los resultados descriptivos evidencian que en satisfacción laboral la predominancia de los porcentajes se ubica en el nivel regular (36.90%), en satisfacción marital el 70.24% refiere sentirse satisfecho. En la asociación de variables se observa que la satisfacción laboral y satisfacción marital presenta significancia estadística y un grado de relación alto; asimismo, se observa la asociación

entre satisfacción marital y las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad), presenta significancia estadística y un grado de asociación fuerte.

Y finalmente, en el contexto local García (2016) llevó a cabo un estudio con la finalidad hallar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción marital en trabajadores de una municipalidad de Trujillo, en una muestra de 100 colaboradores de los cuales 34 fueron varones y 66 mujeres; además, para la validación de los instrumentos utilizados se hizo uso de una muestra de 300 colaboradores de una empresa de Trujillo. Los instrumentos utilizados fueron: el Inventario del Síndrome Burnout (MBI-GS) de Maslach, Jackson y Leiter (1996), y la Escala de Satisfacción Marital (ESM) de Pick y Andrade (1998). Los resultados descriptivos reflejan en el 67% de la muestra de estudio hay ausencia del síndrome de burnout y el 33% refleja presentar el síndrome, asimismo, se observa que el 74% de la muestra refleja insatisfacción marital y el 26% se muestra satisfacción marital. Al asociar la satisfacción marital con el síndrome de burnout se observa que existe diferencias significativas ($p < .05$), lo cual indica que las variables guardan relación una de la otra. En lo referente a las correlaciones entre las dimensiones del síndrome de burnout con la satisfacción marital y sus dimensiones, se evidencia, relación negativa con significancia estadística entre cinismo y aspecto organizacional, y la satisfacción marital; además se aprecia relación negativa con significancia estadística entre eficacia profesional con aspecto de interacción, aspecto organizacional, expresión afectiva y satisfacción marital. No obstante, desgaste emocional no se correlacionó con satisfacción marital y sus dimensiones.

En los estudios previos se observa que en el ámbito internacional y nacional si existen estudios que relacionen las variables que se aborda en el presente estudio, donde se reporta que ambas variables presentan relación directa, además un efecto de relación que permite inferir, a medida que haya mejor soporte por la familia la satisfacción laboral de los colaboradores es mejor; sin embargo, en algunos estudios anteriormente mencionados se han ejecutado en contextos distintos al de conductores de transporte público, las cuales según, Yamamoto (2010) afirma que estas son personas trabajadoras que se han adaptado para salir adelante en un entorno hostil, y que, a pesar de ello se sienten satisfechos con lo alcanzado, es decir lograr el bienestar propio y el de su familia.

Asimismo, existe un organismo regulador de la salud ocupacional en nuestro país (DIGESA) la cual, se encarga de realizar estrategias para promover y proteger la salud de los trabajadores, causadas por las condiciones que laboran dentro de una organización. Además, existe una continua exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial, entre otros, que pueden acarrear una ruptura en el estado de salud del colaborador y ocasionar un accidente debido a la fatiga, esfuerzo de atención y concentración, autonomía temporal, etc.

En la ciudad de Trujillo, los conductores de servicio público urbano (taxis) se han visto en la necesidad de hacer frente el costo que ocasiona no hallarse a la altura de los requerimientos del cliente, en cuanto a ofertar su servicio; asimismo, se han organizado en pequeñas empresas, las mismas que se enfrentan cada vez más a un mercado competitivo, respondiendo a la demanda en lo que a calidad de servicio se refiere, para circular en la ciudad, siguiendo las normas establecidas por la municipalidad Provincial de Trujillo. Asimismo, los conductores se encuentran bajo una fuerte presión laboral para

competir entre sí, de forma sostenida en el mercado; por otro lado, buscan brindar un servicio eficiente para captar mayor clientela.

La labor que realizan, los conductores de taxi, sobrepasa las 8 horas diarias, establecidas en el decreto supremo N° 007-2002-TR en el Perú; además de esto, los conductores trabajan los fines de semana y en algunos casos en 2 turnos, incluyendo feriados. El sueldo que perciben es inestable y no gozan de gratificaciones o seguro médico (Meléndez, 2014).

Esta situación puede acarrear prácticas inseguras, tanto para conductores como pasajeros. Por consiguiente, puede producirse riesgos de naturaleza psicosocial causadas por las condiciones en la cual, laboran los conductores. Frente a la ausencia de estudios que asocien las variables satisfacción laboral y satisfacción marital en conductores de taxi en la ciudad de Trujillo, es necesario llevar a cabo en el campo de la psicología organizacional un estudio que permita dilucidar la situación actual que viven dichos conductores, a través de una investigación que permita determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo, con la finalidad de proporcionar resultados verídicos y precisos para cubrir un vacío en el conocimiento sobre la relación de las variables en contextos antes mencionados; además, servirá como antecedente para profundizar la investigación con diseños de estudio similares o distintos. Finalmente, dichos resultados facilitarán a los profesionales de la psicología a la implementación de estrategias de intervención que giren en torno a la problemática.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre los factores de satisfacción laboral (sentirse bien en el trabajo, un buen lugar para trabajar) y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.
- Establecer la relación entre los factores de satisfacción laboral (sentirse bien en el trabajo, un buen lugar para trabajar) y las dimensiones de satisfacción marital (satisfacción con interacción conyugal, satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge) en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral y sus factores (sentirse bien en el trabajo, un buen lugar para trabajar) en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.
- Identificar el nivel de satisfacción marital y sus dimensiones (satisfacción con interacción conyugal, satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge) en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre los factores de satisfacción laboral (sentirse bien el trabajo, un buen lugar para trabajar) y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.
- Existe relación entre los factores de satisfacción laboral (sentirse bien en el trabajo, un buen lugar para trabajar) y las dimensiones de satisfacción marital (satisfacción con interacción conyugal, satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge) en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación es No Experimental, debido a que se estudia la problemática sin ninguna manipulación de la unidad de análisis. El tipo de diseño de la investigación es Transversal-Correlacional. Primero, transversal porque mide una o más características de las variables en un momento específico. Segunda, Correlacional debido a que se ubica dentro de la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población estuvo conformada por 500 conductores de sexo masculino entre 21 a 65 años de edad y pertenecientes a una empresa de transporte público (taxis) de la ciudad de Trujillo. La muestra lo conformó 230 participantes la cual fue obtenida por medio del muestreo no probabilístico intencional, el cual no se halla sujeto al uso de procedimientos estadísticos para seleccionar a los participantes, sino a los criterios de inclusión y exclusión (Alarcón, 2013).

Criterios de Inclusión:

- Participaron de la investigación los taxistas que se hallaron en el momento que se suministró los instrumentos.
- Quienes firmaron la carta de consentimiento informado.
- Conductores con estado civil casado o conviviente.
- Tener brevetado habilitado en la categoría A-IIa.

- Poseer el certificado de habilitación para conducir emitido por la Municipalidad de Trujillo.

Criterios de Exclusión:

- Participantes que no hayan resuelto todas los items de los instrumentos.
- Conductores que hayan pretendido falsear sus respuestas en los protocolos de las pruebas aplicadas.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Como técnica para la recolección de datos se hizo uso de la evaluación psicométrica la cual radica en conocer de modo objetivo y cuantitativo como son las características de los participantes (Posada, 1998); asimismo, se hizo uso de la evaluación psicológica, la cual es un “proceso de solución de problemas y toma de decisiones que comienza con una demanda de un cliente y/o sujeto (o grupo de sujetos) a un psicólogo. Este proceso implica una serie de actividades científicas y profesionales” (Ballesteros, 2013, p. 21), accediendo de ese modo a la recolección de datos.

Instrumento 1: La Escala Chamba es Chamba.

Yamamoto, J. (2012), público en Perú La Escala Chamba es chamba. Dicho instrumento evalúa la satisfacción laboral de los trabajadores, asimismo, puede ser administrada de forma individual y de manera presencial o virtual, y el tiempo de aplicación es indeterminado, pero se estima aproximadamente 10-15 minutos. La escala cuenta con catorce ítems con opciones de respuesta que van desde 1 (nada importante), 2 (algo importante), 3 (importante) y 4, (muy importante). Para la calificación, se deben promediar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada uno de los factores para ambas áreas.

Esta escala tiene dos áreas: el área de expectativas y el área de percepción de logro, la primera evalúa la importancia de cada necesidad, y la segunda mide el grado de alcance de la necesidad. Ambas áreas se encuentran agrupadas en dos factores “sentirse bien en el trabajo” y “un buen lugar para trabajar”.

Las evidencias de validez del instrumento se realizaron en la ciudad de Lima (Perú), del análisis factorial confirmatorio se halló un índice de ajuste comparativo ($CFI=.990$) adecuado, así como un óptimo error cuadrático medio de aproximación ($RMSEA=.035$). Además, la consistencia interna se efectuó por medio del coeficiente alfa de Cronbach el cual fue de .62 en el factor “sentirse bien en el trabajo” y de .68 para el factor “un buen lugar para trabajar”, y finalmente, en la escala total el nivel de confiabilidad fue de .75.

Instrumento 2: Escala de Satisfacción Marital.

Pick y Andrade (1988), publicaron en México la Escala de Satisfacción Marital. La escala evalúa la satisfacción marital de las parejas, puede ser administrada de forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es ilimitado. La escala consta de 34 ítems con tres opciones de respuesta que permiten expresar el nivel de satisfacción del individuo, respecto a lo que se plantea en la afirmación: 1 = me gustaría muy diferente, 2 = me gustaría algo diferente y 3 = me gusta cómo está pasando (Pick y Andrade, 1988). La escala de satisfacción marital fue diseñada y validada en 8 colonias del Distrito Federal, ciudad de México a partir de la experiencia que las investigadoras tuvieron con hombres y mujeres casados de estrato socioeconómico medio y bajo. Para ello, se hicieron dos estudios, el primero con 330 y el segundo con 244 sujetos casados.

En el primero se obtuvo una consistencia interna de cada factor a través del alfa de Cronbach, con índices de: .81 para la dimensión de satisfacción con los aspectos

emocionales del cónyuge, de .89 para la dimensión de satisfacción con la interacción conyugal y de .86 para la dimensión de satisfacción con aspectos estructurales y organizacionales.

No obstante, se aplicó una escala con 24 reactivos, se hizo un análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua con todos ellos y se utilizaron los mismos criterios que en el primer estudio para seleccionar los ítems, de dicho análisis se redujo 10 ítems quedando solo con 24, la consistencia interna para el factor satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge (factor I con 5 ítems) fue de .81, para el factor interacción conyugal (factor II con 10 ítems) de .90 y, para el factor satisfacción con aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge (factor III con 9 ítems) de .85 (Pick y 63 Andrade, 1988). En el contexto nacional Honorio (2015) realizó un trabajo de evidencias de validez del instrumento, donde la validez se refleja en el índice de ajuste comparativo (CFI=.981), en el índice de bondad de ajuste (GFI=.932) y con un error cuadrático medio de aproximación de .049. Asimismo, los valores de consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach oscilan entre .638 a .714 para los factores del instrumento.

2.4. Procedimiento

Para la recolección de la información en primera instancia se coordinó con el gerente de la empresa de transporte público, con la finalidad de obtener el permiso correspondiente para realizar la investigación. Luego de haberse coordinado la fecha y hora de aplicación, se convocó a los participantes por medio de un comunicado, y se les explico las condiciones de la evaluación, los fines de esta, el anonimato y la confidencialidad de su participación. Posteriormente se les entregó la carta de consentimiento informado, para

ser firmados de forma voluntaria para su participación; después se entregó los cuestionarios y se explicó las instrucciones. Para el análisis de datos en primera instancia se realizó una selección de los instrumentos correctamente llenados; luego se procedió a la tabulación en una base de datos del programa Excel 2016. Acto seguido para el procesamiento de la información se exportó al programa Statistical Package of Social Sciences – SPSS 24, donde se llevó a cabo el análisis descriptivo e inferencial. En lo concerniente a la estadística descriptiva se hizo uso de las medidas de tendencia central (mediana), medidas de dispersión (desviación estándar), valores mínimo y máximo, y estadísticos de posicionamiento (percentiles) con el objetivo de identificar los niveles predominantes en cada variable de estudio. De la estadística inferencia se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov y Smirnov la cual permitió apreciar la distribución de datos, a partir de ello se utilizó el estadístico no paramétrico de Spearman (ρ).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Variables		Estadísticos
		rho
Satisfacción Laboral	Satisfacción Marital	.190 **

Nota: N=Muestra; rho=Coefficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 1, se observa los valores de correlación según el coeficiente de Spearman correspondiente a la relación entre las dos variables de estudio, apreciándose que hay una relación directa con efecto pequeño (rho=.190).

Tabla 2

Correlación entre los factores de la satisfacción laboral (sentirse bien en el trabajo y un buen lugar para trabajar) y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Variables	Estadísticos
	rho
Sentirse bien en el trabajo	.176 **
Un Buen Lugar para trabajar	.007

Nota: N=Muestra; rho=Coefficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 2, se muestra los índices de correlación entre los factores de satisfacción laboral y satisfacción marital a través del coeficiente de correlación de Spearman, de lo cual se aprecia que el factor sentirse bien en el trabajo se relaciona directamente de efecto pequeño con la variable satisfacción marital (rho=.176), empero, no hay evidencia de relación entre el factor un buen lugar para trabajar con la variable satisfacción marital (rho=.007).

Tabla 3

Correlación entre los factores de satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Variables		Estadísticos
		rho
Sentirse bien en el trabajo	Satisfacción con Interacción Conyugal	.129 *
	Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.124
	Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	.186 **
Un Buen lugar para trabajar	Satisfacción con Interacción Conyugal	.016
	Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.098
	Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	.044

Nota: N=Muestra; rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 3, en los índices de correlación entre los factores de satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital por medio del coeficiente de correlación de Spearman, donde el factor sentirse bien en el trabajo se relaciona directamente con efecto pequeño con las dimensiones: satisfacción con interacción conyugal (rho=.129), satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge (rho=.124) y satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge (rho=.186). Sin embargo, no hay evidencia de relación entre el factor un buen lugar para trabajar con las dimensiones de satisfacción marital (de .016 a .098).

Tabla 4

Niveles de la variable satisfacción laboral y sus factores en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo

Variable	Nivel	f	%
Expectativas	Alto	215	93.5
	Medio	15	6.5
	Bajo	0	0.0
Percepción de Logro	Alto	164	71.3
	Medio	56	24.3
	Bajo	10	4.3
Sentirse bien en el trabajo	Alto	213	92.6
	Medio	17	7.4
	Bajo	0	0.0
Expectativas	Alto	179	77.8
	Medio	51	22.2
	Bajo	0	0.0
Percepción de logro	Alto	115	50.0
	Medio	109	47.4
	Bajo	6	2.6
Un Buen lugar para trabajar	Alto	192	83.5
	Medio	38	16.5
	Bajo	0	0.0
Total		230	100.0

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

En la tabla 4, se observa los niveles para de la variable satisfacción laboral, en el factor sentirse bien en el trabajo y sus dos áreas la predominancia de las puntuaciones se ubica en el nivel alto (92.6%); asimismo, en cada una de las áreas (expectativas y percepción de logro), se aprecia que el porcentaje mayor se ubica en el nivel alto (93.5% y 71.3%); además, en el factor un buen lugar para trabajar el porcentaje mayor es para el nivel alto (83.5%), de modo similar en sus áreas (expectativas y percepción de logro) donde el porcentaje más alto se concentra en el nivel alto (77.8% y 50%).

Tabla 5

Niveles de la variable satisfacción marital y sus dimensiones en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo

Variable	Nivel	f	%
Satisfacción con Interacción Conyugal	Alto	65	28.3
	Medio	88	38.3
	Bajo	77	33.5
Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	Alto	70	30.4
	Medio	77	33.5
	Bajo	83	36.1
Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	Alto	81	35.2
	Medio	60	26.1
	Bajo	89	38.7
Satisfacción Marital	Alto	75	35.2
	Medio	74	32.2
	Bajo	81	32.6
Total		230	100.0

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje

En la tabla 5, se aprecia los niveles de la variable satisfacción marital y cada una de las dimensiones, es así que, en la variable general se aprecia que prevalece el nivel alto con un 35.2%; además, a nivel de dimensiones se presenta que en satisfacción con interacción conyugal el porcentaje que predomina es medio con un 38.3%, y en las dimensiones satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge y satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge prevalece el nivel bajo (36.1% y 38.7%). No obstante, es necesario puntualizar que la distribución de las puntuaciones es relativamente homogénea para cada uno de los niveles en la variable general y las dimensiones.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Se acepta la hipótesis general puesto que postula la presencia de relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo, de ello se halló evidencia de relación directa de efecto pequeño entre las variables satisfacción laboral y satisfacción marital (ver tabla 1). Lo sopesado indica, a medida que los participantes de la investigación se hallen satisfechos en su hogar, la tendencia a sentirse satisfechos en su centro de labores es mejor. De tal modo que se corrobora en la investigación realizada por Pina (2014) quien al relacionar la satisfacción marital con la satisfacción laboral halló que existe relación directa y significativa entre satisfacción marital y satisfacción laboral en la población evaluada; en esa misma línea Vargas y Zevallos (2013) hallaron resultados similares al trabajo previo y al de la presente investigación, al concluir que la satisfacción laboral y la satisfacción marital presentan significancia estadística y un grado de relación alto. Lo antes mencionado, se sustenta en lo propuesto por Aamodt (2010) quien señala que la satisfacción laboral es considerada como consistente a lo largo del tiempo de modo similar que el grado de satisfacción de la persona con todos los aspectos de su vida como el matrimonio, familia entre otros. A este respecto, Jiménez, et al. (2009) señala que el trabajo y la familia son dos aspectos esenciales para la vida del humano, donde esas dos esferas al hallarse enlazadas, la mayoría de hogares se ven en la necesidad de dividir el tiempo entre los intereses laborales y los asuntos de la familia; sin embargo, ambos aspectos se hallan influenciados (Papalia y Wendkos, 2012).

Asimismo, se acepta parcialmente la hipótesis que existe relación entre los factores de satisfacción laboral y satisfacción marital, puesto que hay presencia de relación directa de efecto pequeño entre sentirse bien en el trabajo y satisfacción marital, pero no hay evidencia de relación entre un buen lugar para trabajar y satisfacción marital (ver tabla 2). Ello indica, a medida que los colaboradores presenten buena satisfacción en el aspecto marital, suelen percibirse adecuadamente en el campo laboral, aunque no necesariamente valoren a su trabajo como un buen lugar para desempeñar sus labores. La relación existente se sustenta en lo postulado por Hochwarter (2012), quien señala que un cónyuge cargado de estrés por las acciones laborales puede afectar la relación de pareja y las acciones en el hogar, como producto de sus investigaciones concluye que la cantidad de colaboradores que regresaron al trabajo con mayor cansancio que el día anterior, es producto de no hallar comprensión y soporte en casa. En esa misma línea, Papalia y Wendkos (2012) asevera que el aspecto laboral o el sentirse bien en el centro de labores tiene influencia en la vida cotidiana influyendo como consecuencia en el hogar.

Se acepta parcialmente la hipótesis que existe relación entre los factores de satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital, debido a que se encontró relación directa entre sentirse bien en el trabajo con las dimensiones satisfacción con interacción conyugal, satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge, y satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge (ver tabla 3). Lo encontrado revalida las evidencias de Pina (2014) quien encontró que la dimensión satisfacción con la interacción conyugal se relaciona con los factores intrínsecos, es decir, que los factores intrínsecos se asemejan conceptualmente al factor sentirse bien en el trabajo. No obstante, en la tabla 4 también se observa ausencia de relación con el factor un buen lugar para trabajar con la

variable satisfacción marital y sus dimensiones (ver tabla 2 y 3). En parte se respalda en el estudio desarrollado por Rosales (2015), quien halló que la satisfacción con la vida se relacionaba directamente con la dimensión un buen lugar para trabajar, de ello, se aprecia que la relación significativa se debe a la relación con una variable mucho más amplia que el funcionamiento marital.

De otro lado, la no presencia de relación se sustenta en lo propuesto por Meléndez (2014) quien señala que la satisfacción en conductores se ve afectada básicamente por el exceso de horas laborales como son sobrepasar las 8 horas laborales establecidas por la ley incluyendo feriados y fines de semana, el sueldo inestable en la mayoría de casos. Por su parte Rohman y Zenzi (1995, citado en Gonzales, Sánchez y Lopez-Guzman, 2011) manifiestan que la Satisfacción Laboral no se encuentra influenciada por las mismas variables en todas las organizaciones, va a depender de la cultura que cada uno de ellos manifiesta dentro de su empresa, por ello es importante reconocer dicho factor identificando, además, el estilo de gestión dentro de la organización y analizando los aportes que se realizan en función a la satisfacción de sus colaboradores.

Por lo mencionado, la investigación constituye un aporte al apartado de la psicología organizacional al evidenciar las implicancias de la satisfacción laboral sobre la satisfacción marital que permite un punto referencial en la praxis orientada al desarrollo organizacional; asimismo, en la metodología de la investigación se enmarca un referente en poblaciones de transportistas; además, del cumplimiento de procedimientos estadísticos estandarizados y/o vigentes, también muestra un aporte a las teorías por una parte recae en la revisión actualizada de los fundamentos en las variables de estudio y a la verificación de los supuestos teóricos. Por último, las actividades psicológicas que se

lograrán realizar permitirán contribuir al bienestar laboral de los trabajadores con implicancias en el sistema marital, concluyendo con un estudio relevante y de impacto.

4.2 Conclusiones

Del análisis de los datos recolectados se puede concluir:

- Existe relación directa de efecto pequeño entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.
- Existe relación directa y significativa entre el factor sentirse bien en el trabajo con la satisfacción marital en la muestra de estudio.
- Se halló relación directa de efecto pequeño entre el factor sentirse bien en el trabajo con las dimensiones de satisfacción marital (satisfacción con interacción conyugal, satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge y satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge) en la muestra de estudio. Sin embargo, no se halló relación entre el factor un buen lugar para trabajar y las dimensiones de satisfacción marital.
- En la variable satisfacción laboral la predominancia de las puntuaciones se ubica en su mayoría en el nivel alto en la muestra de estudio.
- En la variable satisfacción marital la predominancia en las puntuaciones se ubica en los niveles bajo y medio en la muestra de estudio.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional: Un enfoque aplicado*. (6ta Ed). México: Cengage Learning.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da Ed.). Madrid: Pirámide.
- García, V. (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Gestión (06 de mayo, 2016). Solo 7% de trabajadores considera que tiene un empleo ideal en América Latina. *Grupo El Comercio*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/solo-7-trabajadores-considera-que-tiene-empleo-ideal-america-latina-2160237>
- González, F., Sánchez, S. & López, T. Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba – España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(5), 1047-1068.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana.
- Hochwarter, W. (2012). *En la enfermedad y en la salud: El estudio documenta la importancia de los cónyuges de apoyo para hacer frente al estrés laboral*. Obtenido de Universidad Estatal de Florida: <https://www.fsu.edu/news/2012/02/17/supportive.spouses/>
- Iboro, F. y Uduakabasi, A. (2011). Predicción de la satisfacción conyugal a partir de los estilos de apego y género de una población cultural y religiosamente homogénea. Recuperado de: <https://www.questia.com/library/journal/1P3-2375818481/predicting-marital-satisfaction-from-the-attachment>.

- Jiménez, A., González, C., y Reyes, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*, XII (1), 77-83.
- Meléndez, K. (2016). *Estilo de vida saludable y estrés en conductores de una empresa de transporte urbano de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Mora, M., Gomez, M. y Rivera, M. (2013). La satisfacción marital y los recursos psicológicos en las parejas con y sin hijos pequeños en pro del bienestar familiar. *Revista de Psicología*, 10(22), 79-96.
- Papalia, D., y Wendkos, S. (2012). *Serie de Psicología del desarrollo humano: Adultez temprana, intermedia y tardía*. Colombia: McGraw Hil.
- Pick, S., y Andrade, P. (1988). Desarrollo y validación de la Escala de Satisfacción Marital (ESM). *Psiquiatría*, 4(1), 9-20.
- Pina, V. (2014). *Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Argentina de la Empresa, Argentina.
- Posada, J. (1998). Las técnicas de evaluación psicométrica en salud mental y psiquiátrica. *Rev. Col. Psiquiatría*, 27(2), 143-156.
- Randstad Workmonitor (21 de marzo, 2016). El 79% de los trabajadores con estudios superiores está satisfecho con su empleo. *Nota de Prensa*. Recuperado de: <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2017/03/el-79-por-ciento-de-los-trabajadores-con-estudios-superiores-esta-satisfecho-con-su-empleo.pdf>

- Rivera-Heredia, M. y Andrade, P. (2010). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.). *Uaricha Revista de Psicología*, 14, 12-29.
- Rivera-Heredia, M. E., Andrade, P. y Figueroa, A. (2006). Evaluación de los recursos de los adolescentes: validación psicométrica de cinco escalas, *La Psicología social en México*, XI, 414-420.
- Rosales, R. (2015). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Vargas, C. y Zevallos, L. (2013). *Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica Santa María, Arequipa, Perú.
- Yamamoto, J. (2010). Enfoque: El chofer de combi y su cobrador son una expresión icónica de la cultura chicha. Recuperado de: <https://issuu.com/puntoedu/docs/puntoedu187/4>.
- Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento Continuo.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 6

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Sminorv del Cuestionario de Satisfacción Marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Dimensión/Cuestionario	Muestra Total		
	Z	DE	Sig.
Satisfacción con Interacción Conyugal	.130	230	.000
Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.101	230	.000
Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	.110	230	.000
Satisfacción Marital	.090	230	.000

En la tabla 6 se observa distribución asimétrica tanto a nivel de dimensiones como del cuestionario total ($p < .05$).

Anexo 2

Tabla 7

Correlación ítem-test e índices de consistencia interna del Cuestionario de Satisfacción Mmarital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Escala	Ítem	Ítem – Test	α
		r_{itc}	
Satisfacción con Interacción Conyugal	ItSM1	.637	.811
	ItSM2	.607	
	ItSM3	.544	
	ItSM4	.484	
	ItSM5	.376	
	ItSM6	.408	
	ItSM7	.345	
	ItSM8	.383	
	ItSM9	.596	
	ItSM10	.534	
Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	ItSM11	.473	.722
	ItSM12	.519	
	ItSM13	.289	
	ItSM14	.474	
	ItSM15	.292	
Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	ItSM16	.544	.840
	ItSM17	.389	
	ItSM18	.615	
	ItSM19	.578	
	ItSM20	.512	
	ItSM21	.585	
	ItSM22	.622	
	ItSM23	.618	
	ItSM24	.595	

En la tabla 7, se observa que los índices de validez según correlación ítem-test supera el .20; y los valores de consistencia interna varían de .722 a .840.

Anexo 3

Tabla 8

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Sminov del Cuestionario de Satisfacción Laboral en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo

Dimensión/Cuestionario	Muestra Total		
	Z	DE	Sig.
Expectativas	.260	230	.000
Percepción de Logro	.200	230	.000
Sentirse bien en el trabajo	.149	230	.000
Expectativas	.178	230	.000
Percepción de Logro	.151	230	.000
Un Buen lugar para trabajar	.173	230	.000

En la tabla 8, se observa distribución asimétrica tanto a nivel de factores como de dimensione ($p < .05$).

Anexo 4

Tabla 9

Correlación ítem-test e índices de consistencia interna del Cuestionario de Satisfacción Laboral en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Escala	Ítem	Ítem – Test	α
		r_{itc}	
Expectativas (Sentirse bien en el trabajo)	ItSL6	.239	.302
	ItSL8	.184	
	ItSL12	.294	
Percepción de Logro (Sentirse bien en el trabajo)	ItSL22	.264	.704
	ItSL24	.584	
	ItSL28	.596	
Expectativas (Un Buen lugar para trabajar)	ItSL13	.339	.700
	ItSL14	.398	
	ItSL15	.186	
	ItSL16	.453	
Percepción de Logro (Un Buen lugar para trabajar)	ItSL29	.604	.774
	ItSL30	.529	
	ItSL31	.469	
	ItSL32	.611	

En la tabla 9, se observa que los índices de validez según correlación ítem-test supera el .20, a excepción de los ítems 8 y 15; y los valores de consistencia interna varían de .722 a .840, y la escala de expectativas de sentirse bien en el trabajo alcanza un índice de .302.

Anexo 5

Tabla 10

Correlación entre los factores de satisfacción laboral y las dimensiones de Satisfacción Marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.

Variables		Estadísticos rho
Expectativas (Sentirse bien en el trabajo)	Satisfacción con Interacción Conyugal	.015
	Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.149 *
	Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	.036
Percepción de Logro (Sentirse bien en el trabajo)	Satisfacción con Interacción Conyugal	.159 *
	Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.080
	Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	.204 **
Expectativas (Buen Lugar para trabajar)	Satisfacción con Interacción Conyugal	-.009
	Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.033
	Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	-.055
Percepción de Logro (Buen Lugar para trabajar)	Satisfacción con Interacción Conyugal	.027
	Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge	.100
	Satisfacción con Aspectos Organizacionales y Estructurales del Cónyuge	.121

Nota: N=Muestra; rho=Coeficiente de correlación de Spearman; p.=Significancia Estadística; p<.05*; p<.01**

En la tabla 10, se aprecia relación directa y significativa con tamaño de efecto pequeño entre las expectativas de sentirse bien en el trabajo con satisfacción en aspectos emocionales del cónyuge; asimismo, se observa relación directa y significativa entre percepción de logro de sentirse bien en el trabajo con las dimensiones satisfacción con interacción conyugal y satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

Anexo 6

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trujillo, 14 de setiembre de 2017

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica titulada Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en conductores de una empresa de transporte público de la ciudad de Trujillo, la misma que está registrada en la Universidad Privada del Norte.

Se me ha explicado que la finalidad de la investigación es determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Satisfacción marital en conductores de una empresa de transporte público.

Mi participación consistirá en contestar un cuestionario cuya información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad sin que se identifique mi identidad. Entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación si así lo considero conveniente.

El investigador responsable se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee relacionada a la investigación; así mismo podré tener acceso a los resultados encontrados.

Participante

Olga Fernández Tarazona

Anexo 7 ESCALA DE SATISFACCION MARITAL (ESM)

Lo invitamos a completar el cuestionario siguiente. Por favor, conteste con sinceridad todas las declaraciones. La información que usted proporcione será confidencial y únicamente será utilizada para los fines de este estudio.

Le agradecemos su participación.

Parte 1. Datos Generales:

1. Edad: _____ 2. Años de Matrimonio o Convivencia: _____

Parte 2. INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) la respuesta que mejor exprese su estimación con respecto a su pareja. Es muy importante que responda todas las preguntas con una sola alternativa. Cada declaración presenta tres opciones:

1. Indica una total disconformidad con el tema- **“me gustaría que pasara de manera muy diferente”**
2. Expresa cierta disconformidad con un deseo de cambio- **“me gustaría que pasara de manera diferente”**
3. Indica conformidad con el tema planteado- **“me gusta cómo está pasando”**

DECLARACIONES	1	2	3
1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio.			
2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.			
3. El grado en que mi cónyuge me atiende.			
4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza.			
5. La atención que mi cónyuge pone a su apariencia.			
6. La comunicación con mi cónyuge.			
7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.			
8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.			
9. El tiempo que me dedica a mí.			
10. El interés que mi cónyuge pone en lo que yo hago.			
11. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está triste.			
12. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está enojado.			
13. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está preocupado.			
14. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está de mal humor.			

DECLARACIONES	1	2	3
15. Las reacciones de mi cónyuge cuando no quiere tener relaciones sexuales.			
16. El tiempo que mi cónyuge dedica a sí mismo.			
17. La forma como se organiza mi cónyuge.			
18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.			
19. La forma como mi pareja pasa su tiempo libre.			
20. La puntualidad de mi cónyuge.			
21. El cuidado que mi cónyuge le tiene a su salud.			
22. El tiempo que pasamos juntos.			
23. La forma como mi cónyuge trata de solucionar los problemas.			
24. Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa.			

Gracias por su participación.

Anexo 8

EL INDICE CHAMBA 1.0

Por favor, responda con sinceridad el siguiente cuestionario. No hay respuestas buenas o malas, lo que importa es su sincera opinión. Agradecemos mucho su colaboración.

En esta primera parte de preguntas, NO le preguntamos sobre su trabajo actual. Queremos que piense como es un TRABAJO IDEAL para usted, como sería un trabajo en donde usted se sienta feliz.

Marque con un aspa (X) la opción que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cuatro opciones:

1. Nada importante
2. Algo importante
3. Importante
4. Muy Importante

Para mí, es importante que el EL TRABAJO IDEAL, el trabajo en donde me sienta feliz, me permita:

ITEMS	1	2	3	4
1. Tener un cuarto o casa para vivir.				
2. Tener una buena educación para mis hijos.				
3. Tener buena ropa.				
4. Vivir en un ambiente limpio y bonito.				
5. Vivir en un barrio con buenos vecinos, que se apoyan y son organizados.				
6. Tener una buena salud.				
7. Tener movilidad apropiada.				

Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora) me ayude a:

ITEMS	1	2	3	4
8. Que yo sienta que salgo adelante.				
9. Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero.				
10. Mi autoestima, sentirme apreciado como persona.				
11. Poder hacer las cosa que a mí me gustan.				

Para mí, es importante que EL TRABAJO IDEAL (no necesariamente el trabajo que tengo ahora):

ITEMS	1	2	3	4
12. Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta.				
13. En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo.				
14. Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien.				
15. Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito.				
16. Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos mutuamente.				

Ahora, por favor piense en SU TRABAJO ACTUAL. Responda las siguientes preguntas pensando en el TRABAJO QUE TIENE AHORA.

Marque con un aspa (X) la opción que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cuatro opciones:

1. Nada
2. Poco
3. Regular
4. Bastante

Mi TRABAJO ACTUAL me permite:

ITEMS	1	2	3	4
17. Tener un cuarto o casa para vivir.				
18. Tener una buena educación para mis hijos.				
19. Tener buena ropa.				
20. Vivir en un ambiente limpio y bonito.				
21. Vivir en un barrio con buenos vecinos, que se apoyan y son organizados.				
22. Tener una buena salud.				
23. Tener movilidad apropiada.				

Mi TRABAJO ACTUAL me ayuda a:

ITEMS	1	2	3	4
24. Que yo sienta que salgo adelante.				
25. Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero.				
26. Mi autoestima, sentirme apreciado como persona.				
27. Poder hacer las cosas que a mí me gustan.				

En mi TRABAJO ACTUAL:

ITEMS	1	2	3	4
28. Me desempeño haciendo lo que a mí me gusta.				
29. En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo.				
30. Me dan la capacitación suficiente para trabajar bien.				
31. Cuento con un ambiente de trabajo limpio y bonito.				
32. Cuento con compañeros de trabajo organizados, nos apoyamos mutuamente.				

Las siguientes preguntas nos ayudaran a entender si existen diferencias según edad, sexo y otros datos demográficos.

9. Edad _____
10. Sexo Femenino
 Masculino
11. Estado Civil Soltero (a) (actualmente sin pareja)
 Soltero (a) (actualmente en una relación)
 Conviviente
 Casado (a)
 Divorciado (a)
 Viudo (a)
12. Nivel de educación Primaria completa
 Secundaria completa
 Superior técnica
 Universitaria
13. Número de hijos _____ (Si no tiene hijos, ingrese el numero 0)
14. Años en la empresa Menos de 6 meses
 Entre 7 meses y 1 año
 Entre 2 y 5 años
 Entre 6 y 10 años
 Más de 11 años

Muchas gracias por su colaboración