



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Desempeño laboral y satisfacción marital en el personal de un
hospital de EsSalud en Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Galdos Lazo, Andrea Silvia (ORCID: 0000-0002-7925-4446)

Gutierrez Zapata, Lucy Ariana (ORCID:0000-0002-5911-8340)

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

A nuestras familias porque nos brindaron apoyo emocional en todo el proceso de nuestra carrera

Agradecimiento

A Dios por brindarnos salud y perseverancia para poder lograr nuestras metas.

A nuestros asesores que estuvieron brindándonos su apoyo incondicional y conocimiento en toda nuestra etapa académica.

	Pág.
	Índice de Contenidos
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de Tablas

Pág.

Tabla 1.	Prueba de normalidad de desempeño laboral y satisfacción marital	22
Tabla 2.	Prueba de normalidad de las dimensiones de desempeño laboral	23
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las dimensiones de satisfacción marital	24
Tabla 4.	Correlación entre desempeño laboral y satisfacción marital	25
Tabla 5.	Correlación entre la satisfacción marital y las dimensiones de desempeño laboral	26
Tabla 6.	Nivel de satisfacción marital del personal	27
Tabla 7.	Nivel de desempeño laboral del personal	28
Tabla 8.	Nivel de desempeño laboral según edad	29
Tabla 9.	Nivel de desempeño laboral según sexo	30
Tabla 10.	Nivel de desempeño laboral según nivel de instrucción	31
Tabla 11.	Nivel de satisfacción marital según edad	32
Tabla 12.	Nivel de satisfacción marital según sexo	33
Tabla 13.	Nivel de satisfacción marital según nivel de instrucción	
Tabla 14.	Anexo Matriz de consistencia	47
Tabla 15.	Anexo Matriz de operacionalización de variables	52
Tabla 16.	Evidencia cualitativa de validez contenido del Cuestionario de desempeño laboral	70
Tabla 17.	Evidencia estadística de fiabilidad de Cronbach del Cuestionario de desempeño laboral	70
Tabla 18.	Evidencia cualitativa de validez de contenido del Inventario multifacético de satisfacción marital	71
Tabla 19.	Evidencia estadística de fiabilidad de Cronbach del Inventario multifacético de satisfacción marital	71
Tabla 20.	Estadística de fiabilidad de Cronbach del Cuestionario de desempeño laboral	75
Tabla 21.	Estadística de fiabilidad de Cronbach del Inventario de satisfacción marital.	75

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020. El tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental de corte transversal – descriptivo - correlacional. La muestra estuvo constituida por 156 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de desempeño laboral de Núñez (2017) y el Inventario multifacético de satisfacción marital de Cañetas, Rivera y Díaz (2002). En cuanto a los resultados mediante la correlación de Rho Spearman se obtuvo una correlación positiva media $Rho = ,0475$ y un valor de significancia de $,000$ ($p < 0,05$) entre las variables, lo que comprobó que existe una correlación significativa. También, se encontró una correlación significativa ($,000$) entre la variable de satisfacción marital y las dimensiones de la variable de desempeño laboral.

Palabras clave: Desempeño laboral, Satisfacción Marital, Centro de salud.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship, as a correlation, between marital satisfaction and job performance in the staff of an EsSalud Hospital in Lima, 2020. The type of research was basic with a non-experimental cross-sectional design - descriptive - correlational. The sample consisted of 156 workers. The instruments used were: the Núñez (2017) job performance questionnaire and the Cañetas, Rivera and Díaz (2002) multifaceted inventory of marital satisfaction. Regarding the results, using the Rho Spearman correlation, a mean positive correlation $Rho = .0475$ and a significance value of .000 ($p < 0.05$) was obtained between the variables, which confirmed that there is a significant correlation. Also, a significant correlation (.000) was found between the marital satisfaction variable and the dimensions of the job performance variable.

Keywords: Job performance, Family Satisfaction, Health Center.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el ámbito organizacional se ha evidenciado la preocupación por indagar los factores que puedan interferir en el desempeño de sus colaboradores, debido a que existen aspectos personales, familiares y sociales que han ido involucrando tanto de manera positiva como negativa en la conducta de los que forman parte de una organización.

La familia y el trabajo siempre han sido piezas fundamentales en la vida del ser humano, por ende, llegar a contar con la comodidad en ambos entornos se verá reflejado en cuanto a la relación que se tenga en cada ámbito, del mismo modo se ha buscado medir el desempeño de cada trabajador dentro de su organización.

Goyenechea (2019) comenta que en los últimos años las organizaciones emplean la evaluación del personal cada cierto tiempo con la finalidad de medir la productividad del trabajador en relación a los objetivos de la empresa.

En un estudio realizado a nivel internacional por Jacobo (2017) señaló que en América Latina y el Caribe, se ha evidenciado en los últimos veinte años un incremento respecto a su tasa de desempleo. No obstante, el aumento del 7,3% en 2015 al 8,9% en 2016, se dio en gran proporción por un bajo desempeño obtenido del mercado laboral en Brasil, en otros países de la región también se ha encontrado la misma problemática debido al mismo factor.

Por otro lado, en una encuesta a nivel nacional, manifestó que un gran porcentaje evidenciado por un 81% de trabajadores de diferentes empresas indican que el ambiente laboral en donde se desenvuelven es un indicador importante para su desempeño Aptitus (2018).

En el área de salud mental mencionan que el soporte en cuanto a las relaciones pareja y familia establece una fuerza en el área laboral, ámbito universitario, en el hogar y en otros aspectos importantes para el desarrollo adecuado de una persona, evidenciándose que una familia es sana desarrollando el área emocional de cada uno de los integrantes de la familia, donde crecen los lazos sentimentales, protección, realización y apoyo en el área escolar de los hijos (Instituto Nacional de Salud Mental, 2019, párr. 1).

Al mencionar satisfacción marital según Williamson y Lavner (2020) indica que la satisfacción en las parejas puede disminuir en los primeros años de recién casados, pero en investigaciones actuales indican que las relaciones de los casados tienen un periodo largo y estables. Las disminuciones de esta satisfacción marital se observan cuando los cónyuges recién casados, tienen una clase media o bajo recursos económicos.

Para Varsi (2011) “El matrimonio es un sacrificio que cuenta con la realización de intereses personales compuesto por derechos, roles y deberes con alcances económicos, mencionado que el objetivo de ordenar y controlar sus bienes es cumplir con las necesidades básicas que se tiene como pareja, siendo así un trabajo de ambos” (p.96).

Finalmente, por lo expuesto líneas anteriores, se puede afirmar que la satisfacción marital es una variable que le puede afectar a los trabajadores del sector salud e otras organizaciones en el desempeño laboral en cuanto a su trato al personal de trabajo, a los pacientes citados, su desempeño, actitud a la empresa, resolución de problemas entre otros, sobre todo en aquellos momentos donde sus relaciones intrapersonales e interpersonales son afectadas por la carencia amorosa, problemas de pareja, falta de comunicación, desinterés e cooperación familiar. Debido a esta problemática que se puede conocer se realizó esta investigación para entender la relación de ambas variables.

En consecuencia, se planteó el problema de investigación: ¿De qué manera se relacionan el desempeño laboral y la satisfacción marital en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020?

Para la justificación del presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta tres aspectos: En cuanto a lo teórico se obtuvo información correspondiente a ambas variables lo cual generó un mayor interés en conocer la relación que existe entre las variables de Desempeño laboral y Satisfacción marital debido a que hasta la actualidad se han evidenciado pocos estudios relacionando a dichas variables y a la misma vez contribuyendo a investigaciones futuras. En el aspecto práctico los resultados obtenidos mostraron resultados los cuales podrán ser empleados para la realización o implementación de un plan en la organización donde contribuirá o

reforzará a lo obtenido, teniendo como beneficio una organización que vela por el bienestar del personal y a su vez la mejora de la misma organización.

En cuanto al aspecto metodológico, se utilizó el Inventario Multifacético de Satisfacción Marital y el cuestionario de Desempeño Laboral, con lo que se realizó la relación que existe entre las variables de satisfacción marital y desempeño laboral, con la finalidad de poder contribuir a investigaciones futuras.

El objetivo general es determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020.

Asimismo, el primer objetivo específico consiste en determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción marital con las dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020. El segundo objetivo específico consiste en describir el nivel de satisfacción marital en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020. El tercer objetivo específico consiste en describir el nivel de desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020. El cuarto objetivo específico describir el nivel de satisfacción marital según edad, sexo y nivel de estudios de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020. El quinto objetivo específico describir el nivel de desempeño laboral según edad, sexo y nivel de estudios de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020.

Por lo mencionado anteriormente se formula la hipótesis general: Existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020.

Además, el trabajo de investigación en cuanto a las hipótesis específicas es existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio quiere dar a conocer los factores o posibles causas que se logran evidenciar mediante otros autores, es por ello que a continuación, se muestran algunos estudios nacionales e internacionales que sustentan la investigación.

Felipa y Sotelo (2019), elaboraron un estudio sobre satisfacción marital y satisfacción laboral en la provincia de Nuevo Chimbote. Los resultados del estudio mostraron una correlación con un grado de significancia altamente positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral. Por otro lado, muestran el 15.5% y un 37.5% tiene una satisfacción baja y media en los aspectos emocionales del cónyuge, asimismo un 77.7% se ubica en una satisfacción alta en la interacción marital. Dado lo indicado del estudio la satisfacción marital y sus dimensiones, con el desempeño de tareas de los trabajadores, se observa que existe una correlación positiva, donde el valor de $p=0,000$ es inferior al nivel de significancia ($=0.05$), concluyendo que efectivamente existe correlación altamente significativa.

Apaza y Anahui (2019), realizaron una investigación, de relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores de la Provincia de Arequipa. Los hallazgos encontrados fueron los siguiente: la satisfacción con la interacción marital y la satisfacción laboral, dicha relación es directamente proporcional, lo que nos indica que puntajes altos en satisfacción con la interacción marital se asocian a puntajes altos en satisfacción laboral. Lo que se puede decir que a mayor nivel de interacción marital se puede lograr tener un mayor nivel de satisfacción laboral o viceversa, manifestando que se muestra una baja satisfacción marital; esto debido según el estudio a que no hay una buena atención a la pareja y hacia su propia relación; puesto que en su mayoría se dan otras prioridades como el cuidado de los hijos que influye de manera negativa en la interacción conyugal.

Melgarejo (2018), ejecutó un estudio sobre la satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de cuatro especialidades de un hospital en la provincia del Callao. La relación que tuvieron las variables de manera significativa obteniendo ($r=0,583$), por consiguiente tuvieron una alta satisfacción marital de igualmente mayor fue la satisfacción laboral; en cuanto la dimensión con el cónyuge en el área emocional y satisfacción marital siendo positivo ($r=0,500$) a las

dimensiones significativas directas entre las dimensiones, de igual manera se concluye que las relaciones directas y muy significativas entre satisfacción marital con las dimensiones de satisfacción laboral y satisfacción laboral con las dimensiones de satisfacción marital, entre las tres dimensiones de satisfacción marital los colaboradores presentaron en la interacción marital un 66% de satisfacción promedio, la dimensión de aspectos emocionales se puntúa con un 64% de nivel promedio, la dimensión de los aspectos organizacionales y 28% estructurales del cónyuge se encuentra en un 74% de nivel promedio.

Por otro lado, Llanos y Tapia (2017), ejecutaron un estudio acerca de ambas variables de satisfacción marital y la variable de desempeño laboral en la municipalidad de Chiclayo como muestra y elección a trabajadores casados o convivientes con hijos. Resultados que se brindó en los estudios ($n=2,095$) observando que no tienen relación de ambas variables, un puntaje del 20.7% presenta un nivel medio de satisfacción marital. , el 31.6% se evidencia un grado bajo de desempeño en sus labores y no tienen relación con las variables de estudio por que supera los rangos de significancia $p>0,05$, esto quiere decir que el presente estudio se acepta hipótesis nula, obtuvieron también las cuatro dimensiones de estudio de desempeño laboral como resultado no tiene relación con la variable satisfacción marital.

Para finalizar con los antecedentes nacionales, Iturri (2016) efectuaron el estudio acerca de la relación de las parejas: satisfacción marital y la satisfacción en el trabajo para los trabajadores del área administrativa de ambos sexos de una entidad pública en la provincia de Chimbote. El resultado de la investigación tuvo ($r=-0.436$) una correlación negativa con sus dimensiones de igual forma una relación negativa en cuanto la interacción de la pareja en el área emocional del esposo(a) y al área laboral de igual manera una relación negativa, con el 55% un nivel bajo de interacción marital, seguidamente en la satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge el mayor porcentaje de colaboradores, representan un 40% quienes están en un nivel medio y satisfacción con aspectos organizacionales, el mayor porcentaje de colaboradores, 53.3% tienen el nivel bajo.

Respecto a estudios internacionales, Méndez (2017) desarrolló un estudio con el objetivo de establecer si existe correlación entre la satisfacción laboral y marital en

Guatemala. Teniendo como resultado que si hay una correlación significativa del 0.05 entre ambas variables, por otro lado, en la dimensión de productividad se halló una alta correlación con la satisfacción marital, indicando que, si existen problemas matrimoniales, esto podría afectar el rendimiento en las actividades laborales.

Por otro lado, Silva (2017) realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y satisfacción marital en personas casadas entre hombres y mujeres de Ecuador. Concluyendo que entre la inteligencia emocional y la satisfacción marital existe una relación significativa, por otra parte, se obtuvo un porcentaje estadísticamente alto respecto a los niveles de inteligencia emocional, en cuanto a la satisfacción marital se obtuvo un nivel medio, prevaleciendo el factor de aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

Seguidamente, Espaderos (2016) desarrolló un estudio con el cual tuvo como objetivo de determinar si existe relación entre el desempeño laboral y satisfacción laboral en el personal del área financiera de una empresa en Guatemala. Concluyendo que entre ambas variables no existe una relación, obteniendo así un valor de $r = 0.125$, indicando que no es de total importancia el desempeño para tener una satisfacción laboral adecuada en su personal. Respecto a los resultados en cuanto a los resultados de los niveles de desempeño se logró evidenciar un alto nivel de desempeño, asimismo se encuentra una satisfacción laboral adecuada.

Bernal (2016) realizó una investigación con el fin de comparar niveles de satisfacción marital en mujeres según su actividad laboral en México, asimismo considerando a mujeres que son amas de casa y mujeres que tienen cualquier actividad laboral fuera del hogar. Obteniendo como resultado que las mujeres que laboran dentro del hogar reportan una satisfacción marital de nivel alto y las mujeres que trabajan fuera muestran una satisfacción marital significativamente baja. Concluyendo que las mujeres que laboran dentro de su hogar encuentran una mayor satisfacción marital, por ende, las mujeres que trabajan fuera de casa no se sienten satisfechas en cuanto a su relación. También se mostró como indicador los años de matrimonio siendo así, que las mujeres entre 20 y 30 años de casadas a más, cuentan con una mayor satisfacción marital.

Además, Pinna (2014) elaboró un estudio acerca de la relación entre Satisfacción Marital y Laboral en matrimonios heterosexuales en Argentina, teniendo en cuenta la diferencia de género, años que tienen como pareja y cantidad de hijos, todo ello analizado a nivel individual y a nivel pareja. El resultado obtenido fue una correlación significativa entre ambas variables ($r = .225$) por otro lado, se obtuvo una alta satisfacción marital y un alto nivel en la satisfacción laboral, en cuanto a la diferencia de género se halló que los hombres poseen mayor satisfacción respecto a su relación de pareja, también se encontró que la cantidad de hijos puede influir en cuanto a la satisfacción marital y laboral; en relación a los años de matrimonio se encuentran discrepancias en cuanto a la satisfacción laboral. En conclusión, el investigador indica que una alta satisfacción marital también habrá una alta satisfacción laboral.

Por consiguiente, tras analizar los antecedentes, es importante conceptualizar la variable de desempeño laboral y a su vez indagar en el aspecto teórico considerado por el autor del instrumento utilizado, en donde se cita a algunos autores que sustentan el presente estudio de investigación.

Es fundamental mencionar que como sustento teórico para la variable de desempeño laboral se cuenta con la teoría jerarquía de las necesidades de Maslow (1964), manifestó que para obtener un óptimo desempeño es necesario cubrir ciertas necesidades que el ser humano atraviesa, teniendo como una de las más importantes la necesidad de autorrealización en donde el individuo se siente motivado queriendo mostrar su habilidades y talento (p.183).

Teoría de la administración humana de Stoner, Freeman y Gilbert (2003), en donde se indica que el desempeño del individuo no solo depende él sino también de la organización, en donde se debe brindar las comodidades necesarias que el trabajador necesite para desarrollar un desempeño óptimo, teniendo en cuenta la calidad en el trabajo, la responsabilidad, trabajo en equipo y orientación de resultados (p. 217).

Chiavenato (2009) considera que para que una organización sea competitiva, es fundamental un óptimo desempeño, lo cual se relaciona de manera directa con el desempeño de cada trabajador teniendo en cuenta la inteligencia y competencias

que el personal a través de una visión individual pueda tener, considerado así una variable dependiente del comportamiento organizacional.

Chiavenato (2007) indica que la evaluación del desempeño es fundamental en la organización con el fin de que el trabajador pueda tener un buen desempeño en cuanto al cargo que ocupa, ya que la evaluación permite estructurar el desempeño (p. 243). Siendo la evaluación del desempeño una parte clave, la cual se divide en varios factores debido a que se plantean de acuerdo a los objetivos de una organización buscando obtener un incremento de la capacidad del trabajador con la finalidad de lograr un buen desempeño. Shahhosseini et al. (2012)

De acuerdo con Zahra (2016), define al desempeño laboral como la contribución que el trabajador tiene hacia la organización en base a su comportamiento lo cual se ve evidenciado en una alta o baja productividad, considerándose así un buen desempeño cuando las metas son cumplidas logrando el éxito de la organización. (p. 39).

En un trabajo de investigación realizado por Núñez (2017), citó a:

Bittel (2000) refiere que el desempeño se encuentra ligado a las destrezas y habilidades del trabajador, respecto al trabajo y sus motivaciones, la cuales son generadas a nivel personal, teniendo como resultado así un clima laboral adecuado en donde el desempeño de sus actividades cumple los objetivos y metas planteados por la institución.

Las instituciones que brindan un servicio deben priorizar 5 dimensiones que pueden afectar a los trabajadores de una manera directa, con el objetivo de brindar una adecuada atención a los clientes que sean atendidos por su servicio en donde interfiere: la calidad, orientación de resultados, iniciativa, relaciones interpersonales, y trabajo en equipo. Bohorquez (2007)

Quintero et al. (2008) toma en cuenta la dimensión de trabajo en equipo, como un factor influyente en el desempeño laboral, debido a que el trabajo realizado por el personal puede mejorar habiendo un contacto directo entre compañeros en donde se busca una interacción para posterior a ello formar un equipo de trabajo satisfaciendo necesidades individuales.

Existen rasgos que predicen el desempeño laboral, se han encontrado factores importantes asociados a la personalidad considerando que el ser consciente es una característica del éxito dependiendo el tipo de empleo, otro posible predictor del desempeño viene a ser la habilidad de comunicación interpersonal en donde se evidencia a través del trabajo en equipo y empleos relacionados al servicio (Díaz, 2010).

Klingner y Nalbandian (2002), refieren dos teorías acerca del desempeño laboral, las cuales explican la relación que existe entre motivación y capacidad, así como la satisfacción laboral en cuanto al desempeño.

Teoría de la equidad: explica la relación que se da en torno a la percepción del trabajador con el trato que obtiene, esto repercute en un trabajo voluntario, lealtad y una mayor eficacia dentro del ámbito organizacional, sosteniendo que es importante una adecuada comunicación y una imparcialidad entre directivos y subordinados (p. 252)

Teoría de las Expectativas: esta teoría explica la satisfacción que obtienen los empleados, desarrollando un adecuado desempeño laboral, encontrándose tres factores la autovaloración que un trabajador puede obtener al ejecutar un trabajo al nivel estimado, la evaluación y por consiguiente un reconocimiento de acuerdo al resultado obtenido en cuanto al grado de desempeño y la subjetividad con la que el trabajador acepte el reconocimiento (p. 253).

Robbins (2004) relaciona el desempeño con el establecimiento de objetivos en donde el trabajador organiza sus actividades en función a su esfuerzo y dedicación con el fin de cumplir dichos objetivos todo ello optimizado desde una visión positiva.

Palaci (2005) considera ciertos elementos en función al trabajador los cuales pueden verse implicados en un alto o bajo desempeño siendo así una retribución monetaria, satisfacción en cuanto a las tareas asignadas, competencias, capacitación constante, factor motivacional y conductual del trabajador, el ambiente laboral y las expectativas. (p. 237)

Se establece que, en toda organización posterior a la selección, el trabajador tenga los objetivos y metas claros, se le brinde la orientación en cuanto a su puesto o

cargo asumiendo el compromiso, para finalmente poder realizar la evaluación de desempeño.

La evaluación del desempeño se indica como una estrategia administrativa en donde existe un acompañamiento continuo entre el líder y trabajador, con la finalidad de un aprendizaje mutuo y el desarrollo de competencias referente a su cargo. (Montoya, 2009)

Chiavenato (2011, p. 209) indica que a través de un buen plan de evaluación de desempeño pueden obtenerse beneficios desde un corto a largo plazo; siendo involucrados positivamente, el trabajador, gerente, la comunidad y la organización.

A continuación, se presentan definiciones por diferentes autores y teorías relacionadas a la variable satisfacción marital que respaldan la presente investigación de estudio.

Es así como bajo el sustento teórico en cuanto a la teoría del apego Shaver (1987) refirió que el ser humano a experimentado un vínculo con otro ser con la seguridad de brindar y recibir amor de sus relaciones de pareja, obteniendo como resultados positivos hacia la otra persona o la relación en un tiempo determinado, también menciona la satisfacción de algunas personas adultas y su nivel de satisfacción hacia las personas solteras o algunos matrimonios.

Según García, González y Mayo (2010) en la teoría de pareja menciona que papel o rol tienen los miembros teniendo en cuenta las decisiones que cada uno tome, a pesar de ello que cada persona es libre de escoger a la persona indicada o la que estará en un tiempo de su vida observando el área personal y emocional de cada uno de los miembros sabiendo que cada persona es libre de pensamiento y emociones.

Por otro lado, Pereyra (2008) define la teoría de la comunicación en parejas por tipos de comprensión de manera que se logran entender y expresar sus emociones verbales, con un sentimiento de apoyo hacia el otro ser, pero a pesar de ello puede ser algo oculto o con apariencias logrando así de un trato bueno hasta la separación teniendo comunicación por vida o por los hijos, existiendo también otro tipo relaciones las que con respetuosas y tiene una buena relación pero con el tiempo

puede causar un separación temprana por motivos que con el tiempo los sentimientos pueden disminuir.

Respecto a la teoría de la dinámica familiar Chavarría (2010) son los mecanismos de grupo que se logra observar, la dinámica, las relaciones, la comunicación, la convivencia, el ambiente, las interacciones y los roles que tienen cada uno de ellos, mencionando que la familia a pesar de los problemas construye unas soluciones para frenar y sobresalir juntos no importando el nivel socio económico ni social.

Para Varsi (2011) satisfacción marital lo visualiza de una perspectiva como forma de una pareja que conviven y se muestran actitudes de nivel negativo y positivo, desde un tiempo dado inicio de la relación, mencionando elecciones o tomas de decisiones entre la vida que tienen las persona en el aspecto profesional, laboral y la relación de pareja como roles o labores cotidianas para su desarrollo de vida y unión a la que escogemos por nuestras emociones y sentimientos.

Según Schultz (1998) el matrimonio es como un contrato de dos personas que tienen una relación con objetivos de corto y largo plazo de estar juntos apoyarse en todo momento de su vida en diversos aspectos y puedan realizar una familia con hijos en donde se establece una responsabilidad mutua, con obligaciones y derechos que los cónyuges tienen que tener al respetar como un pacto formando parte del compromiso de cada uno de ellos.

Para Pick y Andrade (1988) la satisfacción como un comportamiento de las parejas que forman diversos factores sea por la caricia, el matrimonio, los intereses, la comunicación la amistad los deseos sexuales, mencionando tres factores: satisfacción en la interacción mutua, satisfacción en el área emocional y satisfacción estructural y física.

Cañetas, Rivera y Diaz (2002) como creadores del inventario de satisfacción marital en el país de México, mencionan aspectos dentro de esta variable:

Satisfacción con los aspectos emocionales con el cónyuge Pick y Andrade (1988) Manifiesta en su trabajo de investigación la satisfacción de la pareja en el sentido de la interacción, observando el área en el ámbito laboral y estructural donde se logra ambos al cumplimiento y respetando las normas que forman ya parte de la

comunicación de ambos, directamente desde las actitudes que formen cada uno en los aspectos emocionales y estructurales de los cónyuges.

La satisfacción conyugal Hoffman y Scott (2012) manifiesta que la satisfacción conyugal comienza a bajar mucho más rápido cuando las parejas forman una familia e tienen hijos, cuando los hijos comienzan a crecer y formar sus vidas fuera de casa pero ello hace que los padres tengan una felicidad elevada porque sienten que ellos están realizados, mencionando que en ese momento es donde las responsabilidades económicas comienzan a bajar y donde ellos pueden comenzar a vivir y disfrutar, realizando actividades que les complazca.

Pareja y amor Borr y Goróstegui (2011), manifiesta que es el amor en todo el aspecto como los celos, la infidelidad, la separación empezando desde el deseo y la sexualidad refiriendo que la familia en la relación al amor como una emoción que comienza desde la unión de pareja y del tiempo que pasa la formación de la familia teniendo sentimientos, compromisos e intereses que se quedarán y compartirán.

Cañetas, Rivera y Diaz (2002) en su trabajo menciona las dimensiones que trató y desarrolló en su inventario de evaluación sobre la variable de satisfacción marital, por ello que a continuación se menciona lo siguiente: Interacción, donde refiere que las personas pueden dar a demostrar sus niveles de emoción a través del diálogo fortaleciendo el lazo sentimental con la pareja, el contacto sexual la expresión corporal de dos seres humanos, demostrándose mutuamente caricias, abrazos, besos u otros, siendo la satisfacción sexual una de las valoraciones de un ser con el otro positivas, en cuanto en la organización y funcionamiento este es que da soluciones y la atención por parte de la pareja para lograr solucionar conflictos, problemas, reforzando los roles en la relación de pareja en cuanto a la familia es una unión, organización que se tiene responsabilidades compartidas para realizar un bien común dentro del hogar como la cooperación y distribución de trabajos como roles, la diversión como una distracción que tiene una pareja dentro de la convivencia, como también fuera del hogar con la interacción con los hijos es la satisfacción que la pareja muestra hacia sus hijos por los deberes, derechos que deben de tener cada uno de los miembros del hogar y el apoyo para el desarrollo de su vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizada fue básica debido a que se expande en conocimiento de cada variable a través de teorías y conceptos (Hernández y Mendoza, 2018, p. 34).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño que se empleó en la investigación fue no experimental debido a que no hubo manipulación de variables, de corte transversal por lo que se recolectaron datos en un tiempo, descriptivo en donde se midieron ambas variables definiéndose como tal y correlacional porque se obtuvo el grado de asociación que tienen las variables. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 108 y 174).

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable 1: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Es la conducta que mantiene el trabajador tanto en el área laboral y en cuanto a sus relaciones interpersonales, en donde se ve relacionado con el entorno, obteniendo así un clima laboral adecuado o inadecuado según el tipo de relaciones. El desempeño es la experiencia y también una motivación que nace del personal Salas, Díaz y Pérez (2014).

Definición operacional:

Los puntajes obtenidos del Cuestionario de Desempeño Laboral.

Dimensiones e indicadores:

Orientación de resultados: se centra en objetivos claros planteados por la organización, teniendo los siguientes indicadores e ítems: Cumplimiento (1y2), planificación 3, volumen 4, racionalización 5, compromiso 6 y preocupación 7.

Calidad: se centra en un trabajo excelente orientado a la obtención de metas, teniendo como indicadores e ítems: Correcto 8, supervisión 9, respeto 10, amabilidad 11, plazo 12, responsabilidad 13, normas 14 y conocimiento 15.

Relaciones interpersonales: esta dimensión refiere a la interacción o vínculos de amistad establecidos siempre con respeto, teniendo como indicadores e ítems: Amabilidad 16, orientación 17, conflictos 18, empatía 19, toma de decisiones 20, influencia 21 y claridad 22.

Iniciativa: se refiere a la voluntad del trabajador para la obtención de metas y objetivos en la organización, teniendo en cuenta los siguientes indicadores e ítems: Nuevas ideas (23 y 24), asequible 25, anticipación 26 y resolución de conflictos 27.

Trabajo en equipo: se establece de manera conjunta con el fin de generar más ideas y estrategias para una mejor efectividad en el logro de los objetivos, teniendo como indicadores e ítems: Integración 28, identificación 29, comunicación 30, colaboración 31, compromiso 32 y claridad 33.

Escala de medición:

El instrumento que se utilizó para obtener los datos de la variable de desempeño laboral fue de escala ordinal tipo Likert con alternativas politómicas: Nunca (1), raras veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.2.2. Variable 2: Satisfacción Marital

Definición conceptual:

Satisfacción marital como unión de dos seres y el amor mutuo que tiene cada uno de ellos, el desarrollo en el área emocional, el apego con la pareja y la interacción de cada día que se demuestran, como la comunicación, la felicidad, tranquilidad, el respeto, la confianza, lo pasional, la tolerancia siendo los aspectos más importantes en cuanto los aspectos que debe de tener las parejas Cañetas, Rivera y Díaz (2002).

Definición operacional:

Las puntuaciones que se logra obtener del Inventario de Satisfacción Marital (2002), evalúa las 6 dimensiones relacionadas a las parejas; además consta de 48 ítems.

Dimensiones e indicadores:

Físico y sexual: Esta dimensión caracterizada por el acto que se demuestran caricias, besos, abrazos entre otros efectos románticos de la pareja. Constituida por los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12. Interacción: Esta dimensión caracterizada por la interacción de la comunicación y el diálogo por cómo expresan sus sentimientos demostrando un lazo fuerte entre las parejas. Constituida por los ítems: 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,40,41. Organización Funcionamiento: Esta dimensión caracterizada por dar solución y la atención de cada uno de ellos para poder solucionar sus problemas y fortalecer los roles en la relación con la pareja. Constituida por los ítems: 27,28,29,30,38,39. Familia: Esta dimensión está caracterizada por las responsabilidades compartidas de las parejas siendo cooperativos y la asignación de roles por parte de ellos, así mismo como la resolución de problemas. Constituida por los ítems: 31,32,33,34. Diversión: Esta dimensión está caracterizada por el momento que la pareja tiene en cuanto a la convivencia en el hogar demostrándose amor, afecto, comprensión. Constituida por los ítems: 25,26,35,36,37,42. Relación con los hijos: Esta dimensión está caracterizada por la satisfacción que la pareja muestra hacia sus hijos por los derechos y deberes que deben de tener cada uno de ellos en el hogar y en el desarrollo de su vida. Constituida por los ítems: 43,44,45,46,47,48.

Escala de medición:

La medición que se realizó es tipo ordinal con alternativas politómicas: nunca (1), raras veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es la representación de un conjunto de individuos, los cuales reúnen ciertas características e indicadores siendo esencial para llevar a cabo la investigación (Hernández y Mendoza, 2018, p. 34).

El presente estudio estuvo conformado por una población finita debido a que se conoció la cantidad que la conforma Aguilar (2005) siendo 400 trabajadores de un Hospital de EsSalud en Lima obteniendo la data a través del área de recursos humanos (p.5)

3.3.2. Muestra

La muestra, se refiere al subgrupo de la población en donde se obtienen datos representativos de dicha población. En el presente trabajo de investigación se utilizó una fórmula matemática de poblaciones finitas, en donde se obtuvo un total de 196 trabajadores, lo cual debido a la coyuntura actual se llegó a obtener un total de 156 trabajadores para la muestra estimada (Hernández y Mendoza, 2018, p. 196)

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple donde todos los individuos tuvieron la misma posibilidad de formar parte del estudio, posteriormente se consideraron los criterios establecidos de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018, p. 244).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se refiere a cuestionario al instrumento con preguntas las cuales deben ser elaboradas con ciertas consideraciones y puede estar constituido por varios ítems. Baena (2017). En cuanto a las encuestas online es un método de recolección de datos considerada como una opción metodológica en donde se pueden obtener las respuestas de manera inmediata (Rocco y Oliari, 2007).

- Técnica de recolección de datos: Encuesta online
- Instrumentos: Cuestionario de desempeño laboral e Inventario multifacético de satisfacción marital.

Ficha técnica	: Cuestionario de desempeño laboral
Nombre	: Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor	: Núñez Castro, Liz Edit (2017).
Origen	: Perú
Objetivo	: Determinar el nivel de desempeño laboral
Duración	: 20 minutos
Ámbito de aplicación	: Adultos
Aplicación	: De manera virtual a través de un formulario
Calificación	: Se obtiene a través de la suma por cada ítem y categorizada por rangos: Bajo, regular y óptimo.

Reseña Histórica:

Este cuestionario es de origen peruano, creado en el año 2017 el cual tiene como objetivo establecer el nivel de la variable de desempeño laboral en colaboradores de un Instituto en Perú, a través de cinco dimensiones, aplicado a 101 trabajadores, las opciones de respuestas eran: Nunca (1), raras veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), este mismo cuestionario fue utilizado por Bernaola (2019) en su estudio con la finalidad de medir el desempeño laboral de sus trabajadores de un hospital Pacasmayo aplicando las mismas características de la prueba original.

Consigna de aplicación:

El evaluado decide responder el formulario de manera totalmente voluntaria; respondiendo todos los ítems de este instrumento con total sinceridad, la misma que será anónima y confidencial. Compuesto por 33 ítems, los cuales tienen 5 opciones de respuestas: Nunca (1), raras veces (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5) y solo deberá marcar una opción.

Propiedades psicométricas originales:

La prueba fue elaborada por Núñez (2017), estableciendo 33 ítems, 7 de orientación de resultados, 8 de calidad, 7 de relaciones interpersonales, 5 de iniciativa y 6 de trabajo en equipo. La muestra que se empleó fue de 101 colaboradores y 101 clientes adultos. En cuanto a datos obtenidos, la validez del

instrumento a través de la evaluación del juicio de expertos en donde se evaluaron criterios como pertinencia, relevancia y claridad, en donde se indicó que el instrumento es aplicable, asimismo las valoraciones indicadas por los jueces fueron sometidas a una prueba binomial. En cuanto a la confiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto por alfa de Cronbach, utilizando una muestra de 33 participantes en donde los resultados fue una escala alta de 0,919, demostrando así una buena consistencia y un nivel alto de confiabilidad.

Propiedades Psicométricas del Piloto en una investigación peruana:

Bernaola (2019) realizó un estudio constituido por 60 colaboradores en un Hospital de Pacasmayo en donde empleó el instrumento utilizando la misma estructura, realizando la validez de contenido por juicio de expertos evidenciando claridad, coherencia y relevancia finalmente siendo aprobada por jueces.

Propiedades Psicométricas del Piloto:

Se realizó un estudio piloto conformado por 50 trabajadores del sector salud con la finalidad de determinar la confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach en donde se obtuvo ,932, mostrando una buena consistencia y un grado alto de confiabilidad (Anexo J).

Ficha técnica : Inventario multifacético de Satisfacción Marital

Nombre	: Inventario multifacético de Satisfacción Marital
Autores y Año	: Cañetas, E., Rivera, S. y Díaz, R. (2002).
Procedencia	: México
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo de aplicación	: Aproximadamente 20 minutos
Ámbito de aplicación	: Adultos
Significación	: Medir la actitud favorable o desfavorable respecto a la relación percibida hacia su cónyuge.
Número de ítem	: 48 ítems
Calificación	: Puntuaciones globales de las subescalas con la valoración de los niveles: baja alta y media

Reseña Histórica:

El inventario es un instrumento que tuvo como objetivo medir la variable satisfacción marital incluyendo las subescalas que ayudó a calificar o medir la relación de las parejas, este instrumento se aplicó a 803 personas, 406 mujeres y 397 hombres, entre las edades de 16 años y 65 años de edad y mantener una relación de pareja. Teniendo como opciones de respuesta: me disgusta mucho (1), me disgusta (2), ni me gusta, ni me disgusta (3), me gusta (4) me gusta mucho (5).

Consigna de aplicación:

Seguidamente, su participación es totalmente voluntaria; si desea ser parte de este estudio, por favor responda todos los ítems de este instrumento, la misma que será anónima y confidencial. Marque la afirmación según sea su realidad en relación con su pareja de trabajo como: me disgusta mucho, me disgusta, ni me gusta, ni me disgusta, me gusta, me gusta mucho.

Propiedades psicométricas originales:

El inventario fue creado por los siguientes autores: Cañetas, Rivera y Díaz (2002). tuvieron como cantidad de ítems 48 ítems, los autores realizaron como estudio estadístico análisis de frecuencias para lograr observar la distribución de los resultados y visualizar errores.

En lo que consistió su validez, utilizo el análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, es por ello que seleccionaron seis dimensiones cuyo coeficiente era superior a 1, estos definían el 68.8% de la varianza. Por tanto, los factores evidenciaron valores desde .89 a .91, en ese sentido eligieron los reactivos que reportaron un 0,40 para conformar el instrumento final.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, utilizaron la prueba de alfa de Cronbach que lograron obtener un valor igual a 0,901 por consistencia interna y el total de la prueba; con respecto a las dimensiones los valores oscilaban entre 0,89 a 0,905.

Propiedades Psicométricas del Piloto en una investigación peruana:

El trabajo utilizado en Perú en la provincia de Lima, por García (2016) muestra la validez del instrumento a través del juicio de expertos, contando con el criterio de

tres jueces, en donde se evaluaron y aprobaron el inventario la pertinencia, relevancia y claridad.

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través de la prueba piloto con 180 participantes en donde se obtuvo un resultado para el inventario alto de ,968 mediante la prueba alfa de Cronbach (Anexo I).

Propiedades psicométricas del piloto:

Se realizó un estudio piloto conformado por 50 trabajadores del sector salud con la finalidad de determinar la confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach en donde se obtuvo ,985, mostrando una buena consistencia y un grado alto de confiabilidad (Anexo J).

3.5. Procedimientos

Para realizar la presente investigación primero se observó sobre las posibles variables de estudio, se tuvo en cuenta todo el planteamiento y guía para poder sustentar el trabajo de estudio, indagando sobre los instrumentos teniendo en cuenta validez y confiabilidad por el autor correspondiente, posterior a ello se utilizó las redes sociales como uso del formulario de Google donde se logró realizar el cuestionario de forma virtual para obtener los datos y respuestas del personal de estudio, teniendo en cuenta los criterios explicados anteriormente y el consentimiento informado como primera parte del formulario para la aceptación de la participación, finalmente obtenida la muestra los resultados de los participantes se procesaron y fueron estudiados en los programas estadísticos en base a los objetivos y metas propuestas para lograr conocer los resultados y conseguir la conclusión y recomendación viable.

3.6. Método de Análisis de datos

La información de los datos obtenidos se dio a través de dos instrumentos los cuales midieron ambas variables: desempeño laboral y satisfacción marital.

Se procedió a obtener la base de datos del programa Excel, luego de ello se pasaron los datos al programa SPSS versión 26, además se consideró dos procedimientos: el análisis estadísticos descriptivo, en donde se indicó los porcentajes y frecuencias de ambas variables y el análisis estadísticos inferencial,

para el cual se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, debido a la gran difusión en investigaciones en cuanto a tamaño muestral y a la distribución Pedrosa et al. (2014) en donde se determinó que no se ajusta a una distribución normal debido al nivel de significancia menor al 0.05, siendo así una distribución no paramétrica. Finalmente, para la asociación de variables y correlación de la variable de satisfacción marital con las dimensiones de desempeño laboral se utilizó el estadístico Rho de Spearman, en donde se obtuvieron los resultados descriptivos y correlacionales de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

En el presente estudio se consideró el compromiso y responsabilidad evitando todo tipo de plagio o falsedad, respetando a los investigadores, es por ello que se tomó en cuenta la guía de productos observables y leyes proporcionada por nuestra casa de estudios, en donde se respetó la privacidad y el anonimato. Asimismo, es fundamental indicar que se citó respectivamente y se agregó cada referencia utilizada, evidenciándose un trabajo auténtico.

Según el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) establecieron normativas para realizar una investigación con seres humanos, en donde se indica que se debe enviar un consentimiento y que la muestra debe tener un previo conocimiento de su participación (p.6).

Es por ello que por razones éticas no se mencionan los datos del personal de salud que formaron parte del análisis de nuestra investigación, por lo que debido a la coyuntura se realizó el consentimiento y documentación de manera virtual.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad del Desempeño Laboral y Satisfacción Marital

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,868	156	,000
Satisfacción marital	,969	156	,001

En la tabla 1, se muestra a través de los valores de la prueba de Shapiro-Wilk que la variable de desempeño laboral y satisfacción marital no se ajustan a una distribución normal teniendo un nivel de significancia menor al (0,05). Ruiz, Miranda y Villasis (2017) mencionan que cuando la variable por correlacionar no sigue una distribución normal, la prueba que le corresponde es el coeficiente de Spearman, de modo que en el presente estudio se utilizó estadísticos no paramétricos.

Tabla 2*Prueba de normalidad de las dimensiones de desempeño laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Orientación de resultados	,842	156	,000
Calidad	,862	156	,000
Relaciones Interpersonales	,808	156	,000
Iniciativa	,847	156	,000
Trabajo de equipo	,808	156	,000

En la tabla 2, se evidencia a través de los valores de la prueba de Shapiro-Wilk que las dimensiones de desempeño laboral no se ajustan a una distribución normal siendo el nivel de significancia menor al (0,05).

Tabla 3*Prueba de normalidad de las dimensiones de satisfacción marital*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Físico / sexual	,954	156	,000
Interacción	,956	156	,000
Organización	,943	156	,000
Funcionamiento			
Familia	,937	156	,000
Diversión	,953	156	,000
Relación con los hijos	,936	156	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 3, se muestra a través de los valores de las pruebas de Shapiro-Wilk que las dimensiones de satisfacción marital no se ajustan a una distribución normal siendo el nivel de significancia menor al (0,05).

Resultados Inferenciales correlacionales

Teniendo en cuenta los resultados correlaciones se mostrará la contrastación de hipótesis planteadas empleando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Hipótesis general:

H₁: Existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020.

H₀: No existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020.

Tabla 4

Correlación entre las variables de desempeño laboral y satisfacción marital

		Satisfacción marital
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,475**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	156

En la tabla 4, los resultados evidencian que existe un nivel de significancia de .000 $p < 0.05$ lo cual significa que existe una correlación significativa entre las variables desempeño laboral y satisfacción marital. Además, los datos obtenidos en la prueba de correlación de Spearman muestran un valor de $\rho = 0,475$. Según Mondragón (2014) refiere existe correlación positiva entre ambas variables debido a los valores menores al 0,05 (p.100). Asimismo, se evidencia una correlación positiva de intensidad media. Decisión: Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, debido a que se evidencia estadísticamente la relación significativa positiva entre las variables de desempeño laboral y satisfacción marital.

Hipótesis específica:

H₁: Existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo.

H₀: No existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo.

Tabla 5

Correlación entre la variable satisfacción marital y dimensiones de la variable desempeño laboral

		Orientación de resultados	Calidad	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Trabajo en equipo
Satisfacción marital	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,461**	,398	,487**	,445**	,516**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	156	156	156	156	156

En la tabla 5, los resultados muestran que hay un nivel de significancia de .000 $p < 0.05$ lo que significa existe relación significativa de la variable satisfacción marital y las dimensiones de la variable de desempeño laboral, siendo así, según los datos obtenidos en la prueba de correlación de Spearman se mostraron los siguientes valores para cada dimensión: Orientación de resultados: $\rho = 0,461$, calidad: $\rho = 0,398$, relaciones interpersonales: $\rho = 0,487$, iniciativa: $\rho = 0,445$ y trabajo de equipo: $\rho = 0,516$. Decisión: Por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ya que se muestra estadísticamente la relación significativa, entre la variable de satisfacción marital y las dimensiones de desempeño laboral.

Tabla 6*Nivel de Satisfacción marital del personal*

	Frecuencia	Porcentaje	
Satisfacción marital	Baja	42	26,9
	Media	76	48,7
	Alta	38	24,4
	Total	156	100,0

En la tabla 6, se visualiza los niveles de satisfacción marital del personal; el cual se muestra de la siguiente manera: nivel bajo 26,9%, nivel medio 48,7% y nivel alto 24,4%.

Tabla 7*Nivel de Desempeño Laboral del personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Bajo	42	26,9
	Regular	32	20,5
	Óptimo	82	52,6
	Total	156	100,0

En la tabla 7, se visualizan los niveles de desempeño laboral del personal, presentándose en el siguiente orden: nivel bajo 26,9%, nivel regular 20,5 % y nivel óptimo 52,6%

Tabla 8*Nivel de desempeño laboral según la edad*

		Desempeño laboral					
Niveles		Edades					Total
		26-34	35-43	44-52	53-61	62-66	
Bajo	Recuento	10	12	12	5	3	42
	% del total	6,4%	7,7%	7,7%	3,2%	1,9%	26,9%
Regular	Recuento	6	6	7	10	3	32
	% del total	3,8%	3,8%	4,5%	6,4%	1,9%	20,5%
Óptimo	Recuento	7	24	20	22	9	82
	% del total	4,5%	15,4%	12,8%	14,1%	5,8%	52,6%
Total	Recuento	23	42	39	37	15	156
	% del total	14,7%	26,9%	25,0%	23,7%	9,6%	100,0%

En la tabla 8, se visualizan los niveles en función a la edad en donde el 15.4 % representa las edades de 35 a 43 años y 14.1% de 53 a 61 quienes cuentan con un nivel óptimo en su desempeño.

Tabla 9*Nivel de desempeño laboral según sexo*

		Desempeño laboral			
		Sexo		Total	
Niveles		Femenino	Masculino		
		Bajo	Recuento	21	21
% del total	13,5%		13,5%	26,9%	
Regular	Recuento		13	19	32
	% del total		8,3%	12,2%	20,5%
Óptimo	Recuento		44	38	82
	% del total		28,2%	24,4%	52,6%
Total	Recuento	78	78	156	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

En la tabla 9, se visualizan los niveles del desempeño laboral teniendo en cuenta el sexo donde: un 28,2 % representado por el sexo femenino muestra un nivel óptimo de desempeño y en cuanto al sexo masculino un 24,4% se encuentra también en un nivel óptimo, Por lo tanto, no se aprecia gran diferencia en cuanto al sexo.

Tabla 10*Nivel de desempeño laboral según el nivel de instrucción*

		Desempeño laboral				
		Nivel de instrucción			Total	
		Secundaria completa	Secundaria incompleta	Superior		
Niveles	Bajo	Recuento	18	0	24	42
		% del total	11,5%	0,0%	15,4%	26,9%
	Regular	Recuento	7	2	23	32
		% del total	4,5%	1,3%	14,7%	20,5%
	Óptimo	Recuento	7	1	74	82
		% del total	4,5%	0,6%	47,4%	52,6%
Total		Recuento	32	3	121	156
		% del total	20,5%	1,9%	77,6%	100,0%

En la tabla 10, se visualizan los niveles en función al nivel de instrucción donde: el 47.4 % representa el nivel óptimo en cuanto a nivel de instrucción superior y un 11.5% obtiene un nivel bajo de desempeño con grado de instrucción de secundaria completa.

Tabla 11*Nivel de satisfacción marital según edad*

		Satisfacción marital						
		Edad						
		26-34	35-43	44-52	53-61	62-66	Total	
Niveles		Recuento	7	14	10	8	3	42
	Baja	% del total	4,5%	9,0%	6,4%	5,1%	1,9%	26,9%
		Recuento	13	17	19	20	7	76
	Media	% del total	8,3%	10,9%	12,2%	12,8%	4,5%	48,7%
		Recuento	3	11	10	9	5	38
	Alta	% del total	1,9%	7,1%	6,4%	5,8%	3,2%	24,4%
	Total	Recuento	23	42	39	37	15	156
		% del total	14,7%	26,9%	25,0%	23,7%	9,6%	100,0%

En la tabla 11, se visualizan los niveles de la satisfacción marital teniendo en cuenta los intervalos de edades, en donde se obtuvo una satisfacción marital media entre las edades de 53 a 61 años con un 12,8%.

Tabla 12*Nivel de satisfacción marital según sexo*

		Satisfacción marital			
		Sexo			
		Femenino	Masculino	Total	
Niveles	Baja	Recuento	19	23	42
		% del total	12,2%	14,7%	26,9%
	Media	Recuento	41	35	76
		% del total	26,3%	22,4%	48,7%
	Alta	Recuento	18	20	38
		% del total	11,5%	12,8%	24,4%
Total	Recuento	78	78	156	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

En la tabla 12, se visualizan los niveles de satisfacción marital en función al sexo lo cual se obtuvo que en su mayoría ambos géneros obtienen una satisfacción marital media, sin embargo, se muestra una mínima diferencia prevaleciendo el sexo femenino con un 26,3%.

Tabla 13*Nivel de satisfacción marital según el nivel de instrucción*

		Satisfacción marital				
		Nivel de instrucción				
		Secundaria completa	Secundaria incompleta	Superior	Total	
Niveles	Baja	Recuento	15	1	26	42
		% del total	9,6%	0,6%	16,7%	26,9%
	Media	Recuento	13	1	62	76
		% del total	8,3%	0,6%	39,7%	48,7%
	Alta	Recuento	4	1	33	38
		% del total	2,6%	0,6%	21,2%	24,4%
Total	Recuento	32	3	121	156	
	% del total	20,5%	1,9%	77,6%	100,0%	

En la tabla 13, se visualizan los niveles de satisfacción marital teniendo en cuenta el nivel de instrucción del personal donde: el 39.7 % representa el nivel medio en el nivel de instrucción superior.

V. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados alcanzados, en donde se da respuesta al problema de investigación y en base a los objetivos propuestos, se comienza la discusión de resultados en relación a teorías, estudios relacionados de otros autores que ayudan a comprender y comparar lo obtenido de acuerdo a las variables estudiadas.

En primer lugar, según los objetivos planteados se obtuvo a modo general que existe una correlación significativa directa y positiva entre las variables de satisfacción marital y desempeño laboral con un valor correlacional de 0.475, para Zahra (2016) el desempeño laboral es la contribución que el individuo tiene hacia su organización teniendo en cuenta su comportamiento lo cual se refleja en la productividad en donde dependerá el éxito de la organización, en cuanto a la satisfacción marital se refiere como la forma en que una pareja convive mostrando actitudes positivas y negativas en donde se constituye la toma de decisiones en relación al área profesional y laboral para un objetivo en común Varsi (2011).

Asimismo, en el análisis de resultados se demostró que las dimensiones de desempeño laboral: trabajo en equipo, relaciones interpersonales, orientación de resultados, iniciativa y calidad tienen una relación significativa con la satisfacción marital; cómo se puede mencionar la familia y la pareja es un conjunto de personas que se muestran apoyo, se fortalecen mutuamente para lograr sus objetivos tanto en común como personales, laborales, universitarios, de familia, salud de corto y largo plazo; esto quiere decir que cuando una persona se encuentra estable emocional, física y psicológicamente puede desempeñar, desarrollar, adaptar, resolver problemas y demostrar un adecuado desempeño laboral en función a una relación marital estable.

Respecto a, estudios que muestran similitud, Felipa y Sotelo (2019) hallaron resultados significativos entre satisfacción marital y satisfacción laboral con sus dimensiones mostrando una correlación positiva, lo que permite concluir que ambas variables tienen relación.

En cuanto a, las evidencias divergentes, Llanos y Tapia (2017) los resultados fueron no significativos entre las variables de satisfacción marital y desempeño laboral,

aceptándose la hipótesis nula indicando que el desempeño laboral es una variable independiente siendo una conducta la cual solo abarca comportamientos dados en cuanto a la organización, así como para Chiavenato (2009) considera que el desempeño laboral es una variable que depende solo del comportamiento organizacional, Iturri (2016) encontró que la satisfacción laboral tiene una correlación pero de manera negativa inversa con la satisfacción marital indicando que a menor satisfacción laboral habrá mayor satisfacción marital, asimismo con sus dimensiones en donde puede comparar las condiciones físicas y/o materiales con la calidad en donde el entorno e infraestructura donde se desenvuelve el trabajo cotidianamente se constituye facilitador de la misma, referente a la Teoría de administración humana Stoner, Freeman y Gilbert (2003) se menciona que el desempeño no solo depende del individuo, sino también de la organización en donde se debe brindar comodidades para un adecuado desenvolvimiento.

Los presentes resultados se apoyan bajo la teoría general conceptualizando las variables de estudio, Maslow (1964) mencionó que para lograr tener un adecuado desempeño laboral es importante tener necesidades para que el ser humano pueda tener una autorrealización en donde la persona tiene una motivación queriendo mostrar sus cualidades, habilidades y talentos que lo caracteriza; caso contrario cuando una persona no se siente motivado o no tiene un ser querido a su lado como su pareja ya sea por resentimiento o problemas familiares ; quizás pueda presentar alejamiento del trabajo, problemas de atención y concentración, dificultad para trabajar en equipo, falta de iniciativa, disminución de relaciones interpersonales; Pick y Andrade (1998) refiere con sentido a la interacción del área laboral y estructural el momento en donde la pareja logran cumplir con las normas que forman parte de la comunicación, respeto, apoyo para lograr objetivos en común.

En segundo lugar, se muestran resultados de los niveles de satisfacción marital del personal. Puesto que, se encontró lo siguiente: los niveles a modo general fueron de nivel medio con 48,7%, nivel bajo un 26,9% y nivel alto un 24,4%.

Estos resultados muestran similitud con el trabajo de investigación de Llanos y Tapia (2017) en donde prevalecía una satisfacción marital media por un 20,7% y un nivel alto de 15,6%. Silva (2017) en su estudio muestra una satisfacción marital

media con un 71,67%, un 15,00% muestra una satisfacción marital baja mostrando insatisfacción con su pareja y un 13,33% de la población evaluada indica una alta satisfacción marital indicando que están satisfechos con la relación conyugal. En el estudio de Pinna (2014) muestra una satisfacción marital media con 59.93% en donde indica prevalece los aspectos emocionales del cónyuge. Pick y Andrade (1988) indican que es importante el aspecto en cuanto a interacción involucrando el área laboral y estructural donde ambos como pareja cumplen con acuerdos, esa interacción se da demostrando niveles de emociones sobre como fortalecer el lazo sentimental Díaz (2002).

En cuanto a los niveles de desempeño laboral a modo general se evidenció lo siguiente: un nivel óptimo con 52,6%, nivel bajo con 26,9% y un nivel regular 20,5%. En un estudio similar se encuentra Espaderos (2016) con un nivel alto de desempeño laboral prevaleciendo el trabajo en equipo, con un nivel alto del 53% reflejando un trabajo equipo adecuado y respecto a un estudio divergente Llanos y Tapia (2017) obteniendo un nivel bajo de desempeño laboral. Lo que respecta Chiavenato (2009) para que una empresa logre la competitividad es fundamental contar con un óptimo desempeño.

En el tercer lugar, se refleja los resultados entre el nivel de desempeño laboral según las edades del personal; del total del personal que fueron evaluados el 156 trabajadores corresponde al 52,6% se encuentran en el nivel óptimo de desempeño laboral, el 15,4% representan entre las edades de 35 a 43 años y de 53 a 61 el 14,1% ubicados con un nivel óptimo en su desempeño laboral; en cuanto los resultados entre el nivel de satisfacción marital según las edades del total del personal que fueron evaluados en 156 trabajadores las edades que prevalecen con un 12.8 % es de 53 a 61 años las cuales tienen un nivel medio de satisfacción marital.

En el presente resultado que son similar por Melgarejo (2018) en cuanto al nivel de satisfacción marital según las edades se muestra que si tiene diferencias significativas entre las edades que oscilan de 25 a 39 años de edad mostrando satisfacción marital; señalando que a finales de la segunda década hasta finales de la tercera década existe una mayor satisfacción marital.

En el estudio que discrepa por Apaza y Anahui (2019) menciona en sus resultados el nivel de satisfacción marital según la edad que de los 35 años a más se muestra una menor satisfacción marital y puede deberse a la cantidad de mujeres encuestadas; explicando que las mujeres a través del tiempo bajan la satisfacción marital.

En aspectos personales se refiere también a la relación conyugal ya que es un medio donde el individuo se desenvuelve, siendo así que una buena relación engloba una satisfacción diaria evidenciado en otros ámbitos como en el laboral, dentro de toda relación conyugal existen ciertos detonantes que pueden afectar a la persona demostrando ya no una satisfacción sino una carga negativa la cual puede involucrar en su desenvolvimiento laboral de manera negativa Pick et al. (1988) en su estudio afirma que las parejas tienen ciertas discrepancias en cuanto al momento de tener intimidad y que muchas veces un factor influyente es la edad y el género siendo el sexo masculino quienes muestran un mayor interés en cuanto a satisfacer necesidades sexuales.

En el cuarto lugar, se evidencian los resultados entre el nivel de desempeño laboral según sexo; ubicados en el nivel óptimo tanto el sexo femenino (28,2%) como el masculino (24,4%); se evidencian los resultados entre el nivel de satisfacción marital según sexo; el sexo masculino con 12,8% en el nivel alto de satisfacción marital, en cuanto el sexo femenino 12,2% está en un nivel bajo de satisfacción marital.

Para su investigación de Espaderos (2016) en su relación con desempeño laboral y el nivel según sexo; tanto el sexo masculino como el femenino poseen niveles altos de desempeño laboral, por lo tanto ambos sexos pueden llegar a tener muy buenos resultados basados en trabajo en equipo, iniciativa y sus derivados, en cuanto los presentes resultados de la investigación de Melgarejo (2018) el nivel de satisfacción marital según sexo; se demostró que no tienen diferencias significativas, entre hombres y mujeres pueden demostrar satisfacción.

El presente sustenta bajo teoría del desempeño laboral, que se han encontrado factores importantes asociados a la personalidad en cuanto al sexo considerando que el ser consciente es una característica del éxito dependiendo el tipo de empleo,

otro posible predictor del desempeño viene a ser la habilidad de comunicación interpersonal en donde se evidencia a través del trabajo en equipo, empleos relacionados al servicio y el nivel de desempeño Díaz (2010).

En el quinto lugar, en cuanto el nivel de desempeño laboral según nivel de instrucción el 47,4% representa el nivel superior y un 11,5% con secundaria completa en el nivel bajo del desempeño laboral; en cuanto el nivel de satisfacción marital según nivel de instrucción el 21,2% representa el nivel alto en cuanto a nivel de instrucción superior, del total de personas el 48,7% ubicados en el nivel medio en la satisfacción marital.

Pinna halló en su trabajo sobre satisfacción marital según nivel de estudios el 46.7% son estudiantes de centros universitarios, el 11.7% tienen estudios técnicos, el 35.8% mantienen estudios de colegio nivel secundario, y el 5.8% estudios de nivel primario.

Además, lo mencionado se fundamenta bajo la teoría de la pareja según García, González y Mayo (2010) menciona que papel o rol tienen los miembros teniendo en cuenta las decisiones que cada uno tome, a pesar de ello que cada persona es libre de escoger a la persona indicada o la que estará en un tiempo de su vida observando el área personal en el trabajo y emocional de cada uno de los miembros sabiendo que cada persona es libre de pensamiento y emociones, en cuanto a lograr sus objetivos, plantearse metas de estudios teniendo como apoyo moral la pareja para sentirse motivado logrando buenos resultados.

En sexto lugar, en cuanto a la validez de nuestro trabajo de investigación, se realizó y cumplió con todos los procesos de investigación para la muestra indicando los criterios de inclusión, con el fin de obtener resultados confiables, teniendo en cuenta que se ha seguido una metodología minuciosa y válida para mostrar resultados verídicos, con el fin de que los resultados obtenidos puedan ser usados como apoyo para sus estudios y logren realizar comparaciones de las variables de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 159).

Finalmente, las limitaciones del estudio que tuvimos en función de recolección de datos y aplicación de ambos cuestionarios, por motivos que a nivel mundial

estamos viviendo una pandemia y actualmente en emergencia sanitaria, se tuvo que realizar de manera virtual el cuestionario por vía formulario de Google, realizar consentimiento informado y tener contacto con las personas encargadas de la autorización para intervenir.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: en cuanto al nivel de significancia se encontró una correlación significativa directa y positiva ($p < 0.05$) con intensidad media entre las variables de satisfacción marital y desempeño laboral, lo que quiere decir que una adecuada satisfacción marital será evidencia de un óptimo desempeño.

SEGUNDA: existe correlación significativa ($p < 0.05$) entre la variable de satisfacción marital con las dimensiones de desempeño laboral: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo.

TERCERA: en cuanto a los niveles de satisfacción marital del personal se obtuvo un nivel medio referido por un 48,7%

CUARTA: en cuanto a los niveles de desempeño laboral del personal se obtuvo un nivel óptimo representado por un 52,6%

QUINTA: se obtiene en cuanto a la mayoría de trabajadores un nivel óptimo de desempeño laboral respecto a edades entre 35 a 43 representado por un 15,4%; asimismo en relación al sexo se evidencia un nivel óptimo de desempeño, obteniendo el sexo femenino un 28,2% y el sexo masculino con un 24,4% y por último en lo que concierne al nivel de instrucción se evidencia con un 47,4% siendo la mayoría de trabajadores que cuentan con estudio superior con un nivel óptimo de desempeño laboral.

SEXTA: se obtiene en cuanto a la mayoría de trabajadores un nivel medio de satisfacción marital respecto a edades entre 53 a 61 representado por un 12,8%; asimismo en relación al sexo se evidencia un nivel medio tanto en el sexo femenino representado por un 26,3% como en el masculino con un 22,4% y por último en lo que concierne al nivel de instrucción se evidencia con un 39,7% siendo la mayoría de trabajadores que cuentan con estudio superior obteniendo un nivel medio de satisfacción marital.

VII. RECOMENDACIONES

1. Ejecutar investigaciones donde se pueda encontrar la relación entre las variables del presente estudio, considerando al desempeño laboral como una variable independiente y su relación con la satisfacción marital.
2. Realizar investigaciones acerca de las diferentes dimensiones de la variable de desempeño laboral y su relación con la satisfacción marital.
3. Generar investigaciones acerca de programas donde el objetivo sea fomentar la resolución de conflictos, convivencia a través del diálogo, estabilidad emocional con el fin de obtener una adecuada satisfacción marital.
4. Ejecutar estudios que tengan comparaciones en diversas localidades a nivel nacional, de esa manera se logrará identificar diferentes porcentajes en cuanto a niveles de desempeño laboral en diferentes sectores organizacionales para lo cual también ayudará a su intervención.
5. Realizar investigaciones acerca de la variable de desempeño laboral teniendo en cuenta el nivel de instrucción, edad considerando los factores por el cual se pueda obtener un nivel bajo o alto.
6. Generar estudios comparativos en cuanto al sexo, edad a nivel de pareja considerando la satisfacción marital en sus diferentes dimensiones.

REFERENCIAS

- Aguilar, S (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Revista Redalyc*, 12-20. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Apaza, R., Anahui, S. (2019). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad San Agustín Arequipa]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
- Aptitus. (2018). Peruanos renunciarían a su trabajo por mal clima laboral. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3. ed). Cd. de México.
- Bernal, E. (2016). *Nivel de satisfacción marital en mujeres de acuerdo a su actividad laboral, de Ocoyoacac, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de México]. Repositorio institucional de la Universidad de México <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58914/tesis.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernaola, S. (2019). *Comunicación asertiva y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Pacasmayo, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33928/bernaola_ts.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Borr, K. y Goróstegui, M. (2011). Psicología general y evolutiva. Amorrortu ediciones.
- Cañetas, E., Rivera, S., & Díaz, R. (2002). Desarrollo del inventario multidimensional de infidelidad. *Revista Redalyc*,1(2), 221- 245. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645446008.pdf>

- Cañetas, E., Rivera, S., & Díaz, R. (2002). *Desarrollo de un instrumento y validación del inventario de satisfacción marital en México, 2002* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Autónoma. <http://132.248.9.195/pd2000/276928/Index.html>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Editorial Interamericana McGrawhill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Ediciones Interamericana México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Editorial Interamericana McGrawhill.
- Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Díaz, M (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales en Madrid, 2011* [Tesis de doctorado, Universidad Computense de Madrid]. Repositorios universitario universidades internacionales. <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Espaderos, A (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía* [Tesis de grado, Universidad de Rafael Landivar]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landivar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Felipa, D y Sotelo, L. (2019). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32323/Felipa_SDL-Sotelo_JLJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. (2016). *Autoestima y satisfacción marital, en parejas casadas de la iglesia adventista en el distrito de Lejanías de Colombia* [Grado de Magister, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/849/Juan_tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

García, A, González, T. & Mayo, M. (2010). ¿Amor y Compromiso en la Pareja?: de la teoría a la práctica. *Revista Latinoamérica McGraw-Hill*, 2 (30), 125-142. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645442008.pdf>

Goyenechea, A. (2019). Evaluaciones de desempeño. Desarrollo organizacional. <https://gestion.pe/economia/evaluaciones-de-desempeno-en-que-consisten-y-cual-es-la-tendencia-noticia/>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista McGraw-Hill*, 6, 159 - 200. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hoffman, B. y Scott, E. (2012). Psicología del desarrollo hoy. *Revista Redalyc*, 12-20. <https://www.redalyc.org/pdf/195/19531682002.pdf>

Iturri, M. (2016). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/227/iturri_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jacobo Velasco, J. (mayo 2017). La inmigración laboral en América Latina. *Revista CEPAL*, (16), 7.

- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. *Revista ELIAC*, 2, (2),95-138.<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>
- Llanos, L. y Tapia, Y. (2017). *Satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la Universidad Señor de Sipán. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3079/TESIS%20LLANOS%20TAPIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Melgarejo, G. (2018). *Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital del Callao* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29962/Melgar_ejo_GSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondragón, M. (2014). Use of the correlation spearman in a study of intervention in physiotherapy. *Movimiento científico*, 8(1), 92-104.<https://www.researchgate.net/publication/281120822>.
- Montoya, C. (2009). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Visión de futuro. *Revista científica*, 20 (2),1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Núñez, L (2017). *Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12993/N%c3%ba%c3%b1ez_CLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Palací, F (2005). *Psicología organizacional positiva*. Pearson Prentice Hall.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-Positiva.pdf
- Pick, S. y Andrade, P. (1988). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Revista de psicología* 13(1), 74-89.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v13_2011_1/pdf/a06.pdf
- Pick, S. y Andrade, P. (1988). Relación entre el número de hijos, la satisfacción marital y la comunicación con el cónyuge. *Revista Salud Mental*, 11 (3), 1-18.
http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/346/346
- Pick, S. y Andrade, P. (1988). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México. *Revista de Psicología Social*, 3 (1), 1- 7.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.1988.10821577>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Goodness of fit tests for symmetric distributions, which statistical should i use? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254.
- Pereyra, M. (2008). *Construyendo familias felices: la pareja*. Publicaciones para las familias. <https://es.scribd.com/doc/220060298/Construyendo-Familias-Felices-Para-Parejas>
- Pinna, V. (2014). *Relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada]. Repositorio institucional de la Universidad privada.
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2398/Pinna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Quintero, N., africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista: Negotium*, 2(1), 12-19.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

- Reyes, G. (2016). *Estrategias de manejo de conflictos, satisfacción marital y riesgo de violencia en la pareja en un grupo de mujeres del distrito la Esperanza-Trujillo, 2016* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición.
- Rocco, L., & Oliari, N. La encuesta mediante internet como alternativa. *Jornadas de Sociología*.<http://cdsa.aacademica.org/000-106/392.pdf>
- Ruiz, E., Miranda, M. & Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: Cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Scielo*, 64(3), 364-370.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000300364
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2014). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Scielo*, 3, 10 -20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000100007
- Shahhosseini, M, & Ismaill, I. (2012). The Role of Emotional Intelligence on Job Performance. *Revista International Journal of Business and Social Science*, 3,10-34. http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_21_November_2012/25.pdf
- Schultz D., P. (1998). *Psicología Industrial, Motivación, satisfacción con el trabajo e interés por el trabajo*. Revista: Cengage Learning.<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Silva, L. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción marital de Ecuador, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad de Ecuador Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26008/2/TESIS%20LUCIA%202017%20fisher.pdf>

- Stoner, J, Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). Administración. <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-afstonerrefreeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf>
- Varsi, E. (2011). *Tratado de derecho de familia*. México: EIRL. https://www.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/Tratado-de-derecho-de-familia.-Matrimonio-y-uniones-estables-Enrique-Varsi-Legis.pe_.pdf
- Williamson, H. y Lavner, J. (2020). Trajectories of Marital Satisfaction in Diverse Newlywed Couples. Editorial Sage Journals. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1948550619865056>
- Zahra, A. (2016). International Journal of Advances in Management and Economics. https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship

ANEXOS

A. Tabla 14 – Matriz de consistencia

Título: Desempeño laboral y satisfacción marital en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020.								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>General: ¿De qué manera se relaciona el Desempeño laboral con la Satisfacción Marital en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020?</p> <p>Específico: ¿De qué manera se relaciona la satisfacción marital y las dimensiones de desempeño</p>	<p>General: Determinar la relación, modo de correlación, entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de Hospital de EsSalud en Lima, 2020</p> <p>Específico: Determinar la relación, modo de correlación, entre satisfacción</p>	<p>General: Existe correlación directa y significativa entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima, 2020</p> <p>Específica: Existe correlación significativa entre satisfacción marital y las</p>	Variable: Desempeño Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento - Planificación - Volumen - Racionalización - Compromiso - Preocupación 	1,2,3,4,5,6,7	, Ordinal - Escala tipo Likert con alternativas politómicas Nunca (1) Raras veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (33 – 76) Regular (77 – 120) Óptimo (121 – 165)	
Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Correcto - Supervisión - Respeto - Amabilidad - Plazo - Responsabilidad - Normas 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15						

laboral: Orientación de resultados, ¿calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo?	marital con las dimensiones de desempeño laboral: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo	dimensiones de desempeño laboral en el personal de un Hospital de EsSalud en Lima.		- Conocimientos			
			Relaciones interpersonales	- Amabilidad - Orientación - Conflictos - Empatía - Toma de decisiones - Influencia - Claridad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		
			Iniciativa	- Nuevas ideas - Asequible - Anticipación - Resolución de conflictos	23, 24, 25, 26, 27		
			Trabajo en equipo	- Integración - Identificación - Comunicación - Colaboración - Compromiso - Claridad	28, 29, 30, 31, 32, 33		
Variable 2: Satisfacción marital							

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Físico / sexual	<ul style="list-style-type: none"> - Abrazos - Besos - Caricias - Trato - Relaciones sexuales - Afecto 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	<ul style="list-style-type: none"> - Nominal - Escala tipo Likert con alternativas politómicas con escala valorativa: Me disgusta mucho (1) Me disgusta (2) Ni me gusta, ni me disgusta (3) Me gusta (4) Me gusta mucho (5)
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> - Interés - Protección - Compromiso - Apoyo - Emociones - Conversación 	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 40, 41	
			Organización / Funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Solución de problemas - Toma de decisión - Finanzas - Distribución de roles 	27, 28, 29, 30, 38, 39	
			Familia	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de tareas 	31, 32, 33, 34	

			Diversión	- Atención - Diversión - Tiempo	25, 26, 35, 36, 37, 42	
			Relación con los hijos	- Educación - Atención a los hijos	43, 44, 45, 46, 47, 48	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
Fue básica debido a que se expande en conocimiento de cada variable a través de teorías y conceptos. El diseño que se utilizó en la investigación fue no	La población de estudio estuvo conformada por 400 trabajadores, a través de la formula estadística obteniendo una muestra de 196	Variable 1: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario con escala de Likert con preguntas politómicas. Autor: Liz Edit Núñez Castro Año: 2017	Análisis de datos: Para el respectivo análisis se utilizó el software estadístico SPSS 26 con la finalidad de hallar los objetivos planteados tanto los descriptivos como los correlacionales. Para el proceso correlacional se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman. Descriptiva: Para mostrar los resultados obtenidos, se emplearon cuadros de frecuencias y porcentajes.			

<p>experimental debido a que no hubo manipulación de variables, de corte transversal por lo que se recolectaron datos en un tiempo, descriptivo en donde se midieron ambas variables definiéndose como tal y correlacional porque se obtuvo el grado de asociación que tienen las variables.</p>		<p>Ámbito de aplicación: Adultos Variable 2: Satisfacción marital Técnica: Encuesta Cuestionario con escala de Likert con preguntas politómicas. Autor:Cañetas, Rivera y Diaz Año: 2002</p>	
--	--	---	--

B. Tabla 15 – Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño laboral: comportamiento que se da en los trabajadores ante logros obtenidos en la organización (Chiavenato, 2009).	Realización de actividades de todos los trabajadores que pueden ser categorizadas en: Nunca, raras veces, a veces, casi siempre, siempre.	- Orientación de resultados	- Cumplimiento	- Nunca (1)
				- Planificación	- Raras veces (2)
				- Volumen	- A veces (3)
				- Racionalización	- Casi siempre (4)
				- Compromiso	
				- Preocupación	- Siempre (5)
			- Calidad	- Correcto	
				- Supervisión	
				- Respeto	

- Amabilidad

- Plazo

- Responsabilidad

- Normas

- Conocimiento

- Amabilidad

- Orientación

- Relaciones
interpersonal
es

- Conflictos

- Empatía

- Toma de
decisiones

- Influencia

- Claridad

-
- | | |
|---------------------|----------------------------|
| | - Nuevas ideas |
| - Iniciativa | - Asequible |
| | - Anticipación |
| | - Resolución de conflictos |
| - Trabajo en equipo | - Integración |
| | - Identificación |
| | - Comunicación |
| | - Colaboración |
| | - Compromiso |
| | - Claridad |
-

Satisfacción marital	<p>Satisfacción Marital se manifiesta por una relación basada en el amor, en el desarrollo del área emocional, apego con la pareja y como se evidencia la interacción cotidiana; siendo la comunicación, paz, respeto, confianza, en lo pasional y tolerancia siendo los más importantes aspectos que se debe de tener en</p>	<p>Comportamiento de la pareja que se logran demostrarse mediante interacciones mutuas como afecto, lealtad, familia e hijos, que se tiene como opciones de respuesta (me disgusta mucho, me disgusta, ni me gusta, ni me disgusta, me gusta y me gusta mucho).</p>	<p>- Dimensión Físico / sexual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Abrazos - Besos - Caricias - Trato - Relaciones sexuales - Afecto 	<p>Me disgusta mucho (1)</p> <p>Me disgusta (2)</p> <p>Ni me gusta, ni me disgusta (3)</p> <p>Me gusta (4)</p> <p>Me gusta mucho (5)</p>
			<p>- Interacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interés - Protección - Compromiso - Apoyo - Emociones 	

la pareja
Cañetas, Rivera y
Díaz (2002).

- Conversación

- Organización
/
funcionamien
to

- Solución de
problemas
- Toma de decisiones
- Finanzas

- Familia

- Distribución de roles
- Participación de
tareas

- Diversión

- Atención
- Diversión
- Tiempo

- Relación con
los hijos

- Educación
- Atención a los hijos

C. Instrumentos de evaluación

Autor original: Núñez, L. (2017)

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL EN UN HOSPITAL DE ESSALUD EN LIMA

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en un proceso de investigación, el cual busca medir el desempeño laboral en el personal de un hospital de EsSalud en Lima. Los datos serán manejados confidencialmente.

Instrucciones: Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no hay respuestas buenas o malas. Sea sincero(a) al contestar

Criterios para responder el cuestionario

Nunca	Raras veces	A veces	Casi Siempre	siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
I. DIMENSIÓN: ORIENTACION DE RESULTADOS					
1. Termino mi trabajo oportunamente					
2. Cumpló con las actividades planificadas					
3. Planifico mis actividades a realizar					
4. Realizo un volumen adecuado de trabajo					
5. Racionalizo adecuadamente los recursos asignados					
6. Asumo con compromiso los objetivos de la institución					
7. Me preocupo por alcanzar las metas					
II. DIMENSION: CALIDAD					
8. No cometo errores en el cumplimiento de mis funciones					
9. No requiero supervisión frecuente					
10. Mi comportamiento es muy profesional					
11. Me muestro respetuoso con los demás					
12. Cumpló con los plazos de ejecución de actividades					
13. Cumpló con responsabilidad las tareas encomendadas					
14. Cumpló con las normas de la Institución					

15. Conozco muy bien las actividades propias de mi área					
---	--	--	--	--	--

III. DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES					
16. Trato con amabilidad a los clientes					
17. Brindo una adecuada orientación a los clientes					
18. Evito conflictos dentro del equipo					
19. Soy sensible a los sentimientos y necesidades de los demás					
20. Participo en la toma de decisiones					
21. Tengo la capacidad de influir positivamente en mis compañeros					
22. Los clientes me entienden cuando doy una información					
IV. DIMENSION: INICIATIVA					
23. Propongo nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución					
24. Aporto ideas innovadoras para la solución de conflictos					
25. Me muestro asequible a los cambios					
26. Me anticipo a las dificultades					
27. Tengo capacidad de resolver problemas					
V. TRABAJO EN EQUIPO					
28. Muestro aptitud para integrarme al equipo					
29. Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo					
30. Me comunico asertivamente con los compañeros de trabajo					
31. Apoyo en las tareas programadas					
32. Asumo con compromiso las tareas que me encomiendan					
33. La transmisión de mis ideas son claras					

Autor original: Cañetas, Rivera y Díaz (2002)

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SATISFACCIÓN MARITAL EN EL PERSONAL EN UN HOSPITAL DE ESSALUD EN LIMA

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: Desempeño laboral y satisfacción marital en el personal de un hospital de EsSalud en Lima, 2020. En tal sentido, su participación es totalmente voluntaria; si desea ser parte de este estudio, por favor responda todos los ítems de estos instrumentos, la misma que será anónima y confidencial. Agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por una investigación.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con su pareja. Por favor, marque el número que más se acerque a su realidad.

Me gusta mucho (5)

Me gusta (4)

Ni me gusta, ni me disgusta (3)

Me disgusta (2)

Me disgusta mucho (1)

No.	ÍTEM	(1) Me disgusta mucho	(2) Me disgusta	(3) Ni me disgusta, ni me gusta	(4) Me gusta	(5) Me gusta mucho
1.	La forma en la que mi pareja me abraza					
2.	La frecuencia con que mi pareja me abraza					
3.	La forma en que mi pareja me Besa					
4.	La frecuencia con que mi pareja me besa					
5.	La forma en que mi pareja me Acaricia					
6.	La frecuencia con que mi pareja me acaricia					
7.	La forma en que mi pareja me trata					
8.	La frecuencia con que mi pareja me trata					
9.	La forma en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					

		(1) Me disgusta mucho	(2) Me disgusta	(3) Ni me disgusta, ni me gusta	(4) Me gusta	(5) Me gusta mucho
10.	La frecuencia con que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
11.	La forma en que mi pareja me demuestra su amor					
12.	La frecuencia con que mi pareja me demuestra su amor					
13.	La forma en que mi pareja se interesa en mi					
14.	La frecuencia con que mi pareja se interesa en mi					
15.	La forma en que mi pareja me protégé					
16.	La frecuencia con que mi pareja me protege					
17.	La forma en que mi pareja me demuestra su comprensión					
18.	La frecuencia con que mi pareja me demuestra su comprensión					
19.	La forma en que mi pareja me demuestra su apoyo					
20.	La frecuencia con que mi pareja me demuestra su apoyo					
21.	La sensibilidad con que mi pareja responde a mis emociones					
22.	La frecuencia con que mi pareja responde en una forma sensible a mis emociones					

		(1) Me disgusta mucho	(2) Me disgusta	(3) Ni me disgusta, ni me gusta	(4) Me gusta	(5) Me gusta mucho
23.	La forma en que mi pareja se interesa en mis problemas					
24.	La frecuencia con que mi pareja se interesa en mis problemas					
25.	La forma en que mi pareja platica conmigo					
26.	Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones					
27.	La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares					
28.	La frecuencia con que mi pareja soluciona los problemas familiares					
29.	La forma en que mi pareja me participa en la toma decisiones					
30.	La frecuencia con que mi pareja participa en la toma de decisiones					
31.	La frecuencia con que mi pareja distribuye el dinero					
32.	La contribución de mi pareja en los gastos familiares					
33.	La forma en que mi pareja propone que se distribuyen las tareas familiares					
34.	La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
35.	La forma en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas					

		(1) Me disgusta mucho	(2) Me disgusta	(3) Ni me disgusta, ni me gusta	(4) Me gusta	(5) Me gusta mucho
36.	La frecuencia con que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas					
37.	La forma en que mi pareja presta atención a mi apariencia					
38.	La frecuencia con que mi pareja presta atención a mi Apariencia					
39.	Las diversiones que mi pareja propone					
40.	La frecuencia con que mi pareja propone diversiones					
41.	La forma en que mi pareja se Divierte					
42.	La frecuencia con la que mi pareja platica conmigo					
43.	La educación que mi pareja propone para los hijos					
44.	La forma en que mi pareja educa a nuestros hijos					
45.	La frecuencia con la que mi pareja participa en la educación de los hijos					
46.	La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos					
47.	La forma en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos					
48.	La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos					

D. Ficha sociodemográfica

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA (V1 – V2)

(Galdos Lazo, Andrea Silvia y Gutierrez Zapata, Lucy Ariana, 2020)

Marque la opción según corresponda:

1. Sexo

Masculino

Femenino

2. Edad

3. Nivel de instrucción

Ninguno

Secundaria incompleta

Primaria

Superior

Secundaria completa

4. Tiempo de relación con la pareja

De 1 a 5 años

De 26 a 30 años

De 6 a 10 años

De 31 a más

De 11 a 15 años

De 16 a 20 años

De 21 a 25 años

5. Número de Hijos

Ninguno

01 a 03 hijos

04 a 06 hijos

06 a más hijos

E. Formulario virtual de recolección de datos

Desempeño laboral y satisfacción marital en el personal de EsSalud en Lima, 2020

Reciba nuestro más cordial saludo, nuestros nombres son Andrea Silvia Galdos Lazo y Lucy Ariana Gutierrez Zapata, estudiantes del XI Ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Callao. Actualmente estamos realizando un trabajo de investigación con el fin de obtener nuestro título profesional de Psicología, el cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción marital y desempeño laboral en el personal de un Hospital en Lima, para lo cual es fundamental contar con su participación de manera voluntaria a través de lo solicitado en las siguientes secciones de este formulario virtual respondiendo con la mayor sinceridad posible.

En caso de tener alguna interrogante acerca de nuestro trabajo de investigación puede comunicarse al siguiente correo:
Asesor de Investigación: Luis Alberto Barboza Zelada - labarbozab@ucvvirtual.edu.pe

***Obligatorio**

Acepta participar de manera voluntaria en nuestro trabajo de investigación respondiendo con total sinceridad este formulario virtual *

Sí

No

- Enlace de formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnxU4LgczeFckY2MQbmB1mB9P-GF6__HrxFibUpbVPNhi1TIA/viewform

F. Carta de presentación



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 10 de Setiembre de 2020

CARTA N° 006-2020/UCV-VA-P26-F09/CCP

Señor Doctor
NAVA BARBA, MIGUEL
Director del HOSPITAL OCTAVIO MONGRUT MUÑOZ I
Presente.-

Estimado Director le hacemos llegar nuestro saludo Institucional de esta casa de estudio de la Universidad César Vallejo Sede Callao y quienes integramos la Carrera Profesional de PSICOLOGÍA de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Tenemos el agrado de dirigimos a usted(es), con la finalidad de informarles que actualmente las estudiantes de la Carrera de Psicología del XI ciclo están cursando la unidad curricular DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, en la oportunidad de solicitar su apoyo y autorización, para la aplicación de dos cuestionarios: "ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL" Y "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL", los cuales serán aplicados con fines académicos para la realización del trabajo de investigación "Desempeño Laboral y Satisfacción Marital en el personal de un Hospital de EsSalud, 2021" el cual será presentado en la Universidad César Vallejo Filial Callao.

Sin otro particular, agradecemos por antelación su aprobación y apoyo a la presente carta.

Atentamente,



Dr. Edgard Rivero Contreras
Coordinador de la Escuela de Psicología
FILIAL CALLAO

- Carta de autorización para la muestra



andrea galdos <andrag19702@gmail.com>

carta

2 mensajes

Jorge torrejon feitosa <cocoroco760@yahoo.com>
Para: "andrag19702@gmail.com" <andrag19702@gmail.com>

18 de septiembre de 2020 a las 11:12

BUENOS DIAS LE ENVIO LA CARTA DE ACEPTACION.

DR. TORREJON



thumbnail (1).jpg
78K

andrea galdos <andrag19702@gmail.com>
Para: Lucy Ariana Gutierrez Zapata <arianagutierrezzapata@gmail.com>

18 de septiembre de 2020 a las 13:37

G. Autorización de uso del Cuestionario de Desempeño laboral

- Respuesta de la autora original



andrea galdos <andreagl9702@gmail.com>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

2 mensajes

andrea galdos <andreagl9702@gmail.com>
Para: lizedit@hotmail.com

8 de diciembre de 2019 a las 13:43

Buenas noches estimada licenciada Liz Edit Núñez le escribe Andrea Galdos y Ariana Gutierrez estudiantes de psicología del X Ciclo de la Universidad. César Vallejo le enviamos el presente correo para solicitar su autorización al utilizar el cuestionario de desempeño laboral, añadiendo que el fin para utilizar dicho cuestionario es para nuestro proyecto de tesis. Le agradeceremos su respuesta. Saludos cordiales.

LIZ NUÑEZ CASTRO <LIZEDIT@hotmail.com>
Para: andrea galdos <andreagl9702@gmail.com>

9 de diciembre de 2019 a las 16:26

Buenas tardes,

Porsupuesto Andrea y Ariana, autorizo la utilización del instrumento.

Buenas vibras.

Liz Núñez

Autorización de uso del Inventario multifacético de satisfacción marital

- Respuesta del autor



Lucy Ariana Gutierrez Zapata <arianagutierrezzapata@gmail.com>

autorización del cuestionario "satisfacción marital"

5 mensajes

Lucy Ariana Gutierrez Zapata <arianagutierrezzapata@gmail.com>
Para: rdiazl@unam.mx

20 de noviembre de 2019, 22:24

Buenas noches estimado Rolando Díaz Loving le escribe Andrea Galdos Lazo y Ariana Gutierrez Zapata estudiantes de psicología del X Ciclo de la Universidad César Vallejo de Perú le enviamos el presente correo para solicitar su autorización del cuestionario de Satisfacción Marital, el cual ud. adaptó en el año 2002, añadiendo que el fin para utilizar dicho cuestionario es para nuestro proyecto de tesis. Le agradeceremos su respuesta. Saludos cordiales.

rdiazl <rdiazl@unam.mx>
Para: Lucy Ariana Gutierrez Zapata <arianagutierrezzapata@gmail.com>

21 de noviembre de 2019, 9:06

Estimados estudiantes,

Por medio de la presente extiendo autorización del inventario de Satisfacción Marital para realización de investigación.

Atentamente
Dr. Rolando Díaz-Loving

H. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a):

.....

Con el debido respeto nos presentamos a usted, mi nombre es **Galdos Lazo, Silvia Andrea y Gutierrez Zapata, Lucy Ariana**, estudiantes de psicología de la Universidad César Vallejo – Callao. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre; “Desempeño laboral y satisfacción marital en el personal de un hospital de EsSalud en Lima, 2020” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas de manera virtual: Cuestionario de Desempeño laboral y Inventario multifacético de satisfacción marital (IMSM). En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicara de manera virtual por vía correo electrónico:

andreagl9702@gmail.com

arianagutierrezzapata@gmail.com

Gracias por su colaboración.

Atte. Galdos Lazo, Silvia Andrea
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Atte. Gutierrez Zapata, Lucy Ariana
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. Evidencias de los instrumentos utilizados a nivel nacional e internacional
- Cuestionario de Desempeño laboral

Autor: Núñez Castro, Liz Edit

Origen: Perú

Tabla 16

Evidencia cualitativa de validez de contenido por criterio de jueces del Cuestionario de desempeño Laboral.

Expertos	Instrumento Desempeño Laboral
Dra. Bertha Emperatriz Martinez Ocaña	Aplicable
Dr. Amador Vilcatoma Sánchez	Aplicable
Mag. Jorge Luis Tapia Camargo	Aplicable

Fuente: Elaboración por la autora del Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 17

Estadística de fiabilidad de Cronbach del Cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	33

Fuente: Elaboración por la autora del Cuestionario de desempeño laboral

De acuerdo a la validez del instrumento Núñez (2017) realizó mediante el juicio de expertos contando con el criterio de tres jueces como se observa en la tabla 12, en donde se evaluó pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, para la confiabilidad se realizó a través de la prueba piloto contando con 33 participantes como se puede visualizar en la tabla 13, obteniendo como resultado una escala alta de ,919 mediante la prueba alfa de Cronbach.

- Inventario multifacético de satisfacción marital

Autor original: Cañetas, Rivera y Diaz (2002)

Investigación Nacional: García, J. (2016).

Tabla 18

Evidencia cualitativa de validez de contenido por criterio de jueces del cuestionario de satisfacción marital

Expertos	Instrumento Satisfacción Marital
Dr. Melly Tatiana Florián B.	Aplicable
Lic. Helen García Herrero	Aplicable
Mg. Hernan Siu Rodriguez	Aplicable

Fuente: Elaboración por la autora de la tesis nacional

Tabla 19

Estadística de confiabilidad del Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM) mediante el coeficiente Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	48

Fuente: Elaboración por el autor de la tesis nacional

De acuerdo a la validez del Instrumento García (2016) realizó mediante el juicio de expertos, contando con el criterio de jueces como se observa en la tabla 14, en donde se evaluó la pertinencia, relevancia y claridad.

Así mismo para la confiabilidad se realizó a través de la prueba piloto con 180 participantes como se puede visualizar en la tabla 15, obtuvo un resultado para el inventario alto de ,968 mediante la prueba alfa de Cronbach.

J. Resultados del piloto

Tabla 20

Estadística de fiabilidad de Cronbach del Cuestionario de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Estadística de fiabilidad de Cronbach del Inventario Multifacético de Satisfacción Marital

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	50

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó el instrumento a una muestra piloto a 50 trabajadores donde se utilizó el Alfa de Cronbach para calcular la fiabilidad de ambos instrumentos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "DESEMPEÑO LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL DE ESSALUD EN LIMA, 2020", cuyos autores son GALDOS LAZO ANDREA SILVIA, GUTIERREZ ZAPATA LUCY ARIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 16.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Febrero del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO DNI: 07068974 ORCID 0000-0001-8776-7527	Firmado digitalmente por: LABARBOZAB el 18-02- 2021 19:59:04

Código documento Trilce: TRI - 0112490