



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales
de la dirección de investigación criminal”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO DE PSICOLOGÍA**

AUTOR:

ROMERO SUAZO, Patricia Katherine

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE

INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl
Presidente

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter
Secretario

Mg. PEREYRA QUIÑONES, José Luis
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia porque son mi soporte emocional y sobre todo agradezco su apoyo absoluto.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud y perseverancia para cumplir mis metas y llegar hasta esta etapa.

A mis asesores por tomarse el tiempo y haberme transmitido sus conocimientos en esta etapa académica.

DECLARATOTIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Patricia Katherine Romero Suazo, con DNI: 76433455, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, septiembre del 2017

Romero Suazo Patricia Katherine

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador, cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal”.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, se agradece por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden.

La autora.

Índice

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos Previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.4. Formulación del problema	16
1.5. Justificación del estudio	16
1.6. Hipótesis	17
1.7. Objetivo	18
II. MÉTODO	20
2.1. Diseño de investigación	21
2.2. Variables, operacionalización	21
2.3. Población	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección	24
2.5. Métodos de análisis de datos	26
2.6. Aspectos Éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	43
VII.REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

Índice de Tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de la escala satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	29
Tabla 2. Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	30
Tabla 3. Correlación de la satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	30
Tabla 4. Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital, según edad en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	31
Tabla 5. Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital, según género en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	31
Tabla 6. Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital, según grado en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	32
Tabla 7. Nivel predominante de satisfacción laboral en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal	32
Tabla 8. Nivel predominante de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación dirección	33

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo principal identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes de la dirección de investigación criminal. El estudio tuvo el enfoque no experimental, con un diseño de tipo descriptivo - correlacional, la muestra estuvo constituida por 250 agentes policiales entre varones y mujeres; para la recolección de datos se emplearon tres instrumentos; Ficha de datos, la Escala Chamba es Chamba y la Escala de satisfacción marital (ESM).

Los datos obtenidos fueron procesados y analizados mediante a través de SPSS versión 22. Mediante el estadístico de Rho de Spearman se obtuvo, que si existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, es decir a mayor satisfacción laboral mayor satisfacción marital.

Palabras clave: Satisfacción laboral, satisfacción marital, agentes policiales.

ABSTRACT

The present research aimed to identify the relationship between job satisfaction and marital satisfaction in the agents of criminal investigation management. The study had a non - experimental approach, with a descriptive - correlational design, the sample consisted of 250 police officers between men and women; For data collection, three instruments were used; Data Sheet, The Chamba Scale is the Chamba and the Matrimonial Satisfaction Scale (ESM).

The data obtained were processed and analyzed through SPSS version 22. Using the statistic by Rho Spearman, it was obtained that if there is a direct and significant relationship between the study variables, that is to say, the higher the job satisfaction, the higher the marital satisfaction.

Key words: Job satisfaction, marital satisfaction, police officers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad los trabajadores de las organizaciones traen consigo dificultades a nivel personal que se ven reflejados en su trabajo, en una mala producción, errores de proceso; y al profundizar sobre estas dificultades caen de cuenta que son cuestiones exclusivamente personales y emocional, donde muchas veces los trabajadores no se sienten satisfechos en sus centros laborales y en consecuencia pueden desarrollar problemas psicológicos como el estrés, ansiedad, depresión, entre otras.

De hecho, muchos de los agentes policiales que se encuentran activamente laborando pasan gran parte de su vida dentro de su centro laboral, y esta tiene gran influencia en su comportamiento.

Según la Encuesta Nacional de Programas Estratégicos, en el periodo octubre 2015 - marzo 2016, la tasa de percepción de inseguridad llegó a 89,5; es decir, casi 90 personas por cada 100 habitantes de 15 años a más, tiende a sentirse vulnerable y ser posible víctima, de un delito en los próximos doce meses (INEI, 2016).

Asimismo, se ha incrementado la exigencia por parte del estado, al personal policial, en cuanto a la efectividad de su labor, minimizando la importancia de la satisfacción laboral y el desarrollo de la satisfacción de sus otras áreas personales, entre ellos su ámbito de pareja. Dejando de lado el interés de llegar a conocer la existencia de la insatisfacción laboral dentro de sus agentes policiales, teniendo en cuenta los siguientes indicadores; exponer su vida y a su familia para enfrentar a la delincuencia de nuestro país, bajos salarios y entre otros.

Yamamoto (2012) refiere una idea llamada Hipótesis de la relación invertida del trabajo y bienes. Lo cual, nos conlleva a cuestionarnos, si realmente trabajamos para vivir o se vive para trabajar, debemos analizar y ser conscientes que se debería-mantener un adecuado nivel entre las áreas

de nuestras vidas, sin permitir que una afecte negativamente a la otra, además de tener que alcanzar los objetivos planteados por uno mismo y procurar nivel adecuado de satisfacción con la vida.

Por otro lado, los trabajadores, poseen otra área de gran influencia en su comportamiento. Esta viene a ser su relación marital o de pareja, siendo ésta, una causa de la estabilidad o no, del bienestar psicológico de la persona.

La relevancia de investigar la satisfacción marital en los colaboradores pertenecientes a una organización parte en encontrar una explicación del porqué las parejas logran sentirse satisfechas en su relación, y por consiguiente, éste vendría a ser un indicador de bienestar conyugal (Leguizaman, 1997).

Conociendo la importancia de la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los agentes de policiales, se pretende investigar si existe relación entre dichas variables ya que es importante que cada persona se sienta satisfecha en el aspecto emocional y laboral.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Nacionales

Rosales (2015) realizó un estudio de Satisfacción Laboral y Satisfacción con la Vida en Trabajadores de Lima Metropolitana, con una muestra de 90 trabajadores de una institución del rubro de salud de Lima Metropolitana, utilizando como instrumentos la Ficha de Datos, Escala “Chamba es Chamba” y la Escala “Satisfacción con la vida”. Se obtuvo como resultado una correlación positiva y significativa entre la satisfacción con la vida y el factor “un buen lugar para trabajar” de la Satisfacción Laboral, de los cuales abarca tres primeros indicadores:

“capacitación para trabajar bien”, “un ambiente de trabajo limpio y bonito” y “compañeros de trabajo organizados y cordiales”.

Urdiales (2014) realizó una investigación denominada Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Piura – 2014, el estudio fue de tipo no experimental, con un diseño no descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 143 docentes, utilizando como instrumentos la escala de satisfacción laboral - SL- SPC y la Escala de satisfacción marital de Pick y Andrade. Los resultados de la investigación confirman que no existe relación significativa entre las dos variables y sus dimensiones estudiadas. Por otro lado, en los niveles que predominantes de las variables estudiadas, en cuanto a la satisfacción laboral, el 58.7 % son pertenecientes al nivel parcial satisfacción y en la variable de satisfacción marital el 58% se encuentra en un nivel medio.

Vargas y Zevallos (2013) estudiaron la Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna, en una muestra de 84 personas, utilizando como instrumento la Escala de satisfacción marital, y la escala SL-SPC de satisfacción laboral. Los resultados confirman la hipótesis planteada en el sentido que existe una correlación directa y alta entre la Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital, de tal manera que los trabajadores de la ZOFRA Tacna que tienen un buen nivel de satisfacción marital, también tienen un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa.

Quispe (2013) realizó una investigación sobre Acoso laboral y Satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa, 2013, dicha muestra estuvo conformada por 112 colaboradores. Utilizaron como instrumento la Escala de Cisneros de Iñaki Piñuel y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Mediante los resultados se confirmó que existe relación directa y significativa entre Acoso laboral y la Satisfacción laboral, además el 51% de los trabajadores se ubican en un

nivel medio de acoso laboral y un 52% perciben una satisfacción laboral en un nivel medio.

Manríquez (2011) realizó una investigación sobre Estrés y satisfacción laboral en administradores del Hospital Regional Eliazar Guzmán Barrón, Chimbote, con una muestra conformada por 70 administrativos. Utilizaron el cuestionario de estrés laboral de Medina, Preciado y Pando y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma. Los resultados determinaron que existe una correlación inversa y altamente significativa entre el Estrés y la satisfacción laboral.

Monje y Zambrano (2010) realizaron una investigación sobre la Relación entre Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Pomalca de la Ciudad de Chiclayo – 2010. El estudio fue descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 46 colaboradores administrativos. Se utilizó como instrumento la escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) y la Escala de Satisfacción Marital de Cortez, Reyes, Díaz, Rivera y Monjaraz. Los resultados permitieron concluir que una lata significación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Pomalca.

1.2.2. Internacional

Pinna (2014) realizó una investigación sobre la Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción laboral entre parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa, de tipo correlacional, con una muestra de 160 participantes provenientes de la ciudad de Santa Rosa, La Pampa, Argentina, utilizando como instrumentos El Cuestionario Socio-demográfico, Escala de Satisfacción Marital (ESM; Pick De Weiss y Andrade, 1988) y la Escala General de Satisfacción. Los resultados confirman que en la muestra las variables de Satisfacción Marital y la Satisfacción Laboral se encuentran correlacionadas, así mismo los

hombres se encuentran más satisfecho maritalmente, mientras que en lo laboral no se evidencian diferencias en cuanto al género. En ambos casos la cantidad de hijos influye, mientras que respecto a los años de matrimonio, sólo se reportaron diferencias en su relación con la Satisfacción Laboral.

Dávila y Godoy (2012) realizaron una investigación sobre Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales, emplearon un estudio cualitativo, con una muestra constituida por 30 madres profesionales, utilizando como instrumento la Escala de satisfacción laboral y la Escala de satisfacción marital. Los resultados denotaron , que las dos variables estudiadas no son ámbitos que compiten entre sí, al contrario se complementan y a la vez se contraponen entre ellos mismo para centrarse en el desarrollo personal A demás, no existe relación significativa entre la satisfacción marital y la edad.

Jiménez, González y Reyes (2009) realizaron una investigación de sobre los Niveles de satisfacción familiar y Satisfacción laboral, en una muestra de 134 trabajadores femeninos del rubro financiero con puestos técnicos y administrativos, utilizaron como instrumentos la Escala de Satisfacción familiar por adjetivos y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Se obtuvo como resultado que ambas variables se relacionan de forma directa y significativa

García (2007) determinó la Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, en una muestra de 100 trabajadores de dos dependencias del gobierno. Utilizando como instrumentos la Ficha de Identificación, Cuestionario de Satisfacción Laboral y la Escala de Satisfacción marital. Se obtuvo como resultado una correlación positiva entre ambas variables estudiadas. Por otro lado, no se encontró una correlación entre la Satisfacción Laboral y la edad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría de la Satisfacción laboral

Maslow (1943) planteó una teoría relacionada a las necesidades humanas y su repercusión en la conducta humana, afirma que al estar satisfechos con una necesidad, esta deja de ser necesidad y se manifiesta otra. Maslow clasificó a estas necesidades humanas en cinco fases, estas son:

En primer lugar, las necesidades fisiológicas: estas son las necesidades básicas del organismo humano, por ejemplo hambre, sueño, oxígeno, entre otros. En segundo lugar, las necesidades de seguridad: en los inicios del desarrollo de la persona, es de gran importancia el rol de los padres y este se encuentre en un medio estable y libre de amenazas, dependencia, ausencia de miedo, entre otras. En tercer lugar, la necesidad de pertenencia y las necesidades de amor: cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran satisfechas, surgen las necesidades afectivas, estas se mantienen relacionadas al hecho de dar y recibir afecto, así mismo ser reconocido y aceptado como miembro de un grupo. En cuarto lugar, las Necesidades de estima: nos muestra que la persona pretende obtener una valoración alta de sí mismo, con una base firme de autoestima de sí mismo y la estima de los otros hacia él. Por último, la Necesidades de Autorrealización: se busca llegar a la autosatisfacción, esta se podría interpretar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno tiene planteado realizar, todo esto de acuerdo a su tipo de peculiaridad.

(....) existen dos necesidades de reconocimiento, una inferior; que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como autoconfianza, competencia, logro, independencia y libertad (Maslow, 1943).

Según Herzberg (1959) plantea la teoría de los dos factores, afirmando que el grado de la satisfacción es independiente de la variable que suscite la insatisfacción. Los clasifico en dos tipos de factores:

En primer lugar, los Factores higiénicos o ergonómicos, los cuales evaden la disconformidad, es decir, su ausencia originaria insatisfacción, por otro lado no es considerado fuente primaria de motivación, y se encuentran asociados con al entorno del puesto laboral; por ejemplo: remuneración monetaria, el cargo o funciones que realice, el grado de seguridad, entre otros. En segundo lugar, los Factores de crecimiento o motivadores, son los que estimulan el cumplimiento de las funciones otorgadas, es decir está asociado al contenido del puesto; por ejemplo: el reconocimiento de las metas alcanzadas, su propio desarrollo, etcétera.

McClelland (1966) planteó la teoría de las necesidades, relacionada a las motivaciones y su repercusión en el comportamiento de los individuos en su ámbito laboral, ya que esto le generara deseo de superación. Las clasificó de la siguiente manera:

En primer lugar, la necesidad de logro se comprende como la perseverancia que demuestra el ser humano para conseguir su objetivo, atravesando obstáculos y denotando su esfuerzo para conseguir el éxito. Asimismo, la necesidad de poder hacer referencia a que la persona consiga que los demás actúen de cierta manera, es decir, guiar, dirigir, controlar sobre todo tener impacto en un grupo. Por último, la necesidad de afiliación que es el anhelo de integrarse o pertenecer a un grupo de individuos, poder relacionarse y entablar vínculos afectivos y amistad.

Porter y Lawler (1989) plantearon la Teoría de la Expectativas, en función a la motivación hacia el trabajo, este será el producto de lo retribuyente que sea su labor, la forma en que percibe el cumplimiento de sus labores con la recompensa que recibe de ello, por lo tanto se estima que las personas que cumplan más con sus labores son lo que recibirán

mayores salarios y obtienen mayores beneficios. Lo primordial es no causar insatisfacción y esto permitirá que sigan siendo productivos. La teoría está basada en supuestas causas que determinan el comportamiento en las organizaciones:

El comportamiento en una organización se encuentra determinado por la unión de las fuerzas individuales y las fuerzas del clima organizacional, a su vez si las personas que toman las decisiones sobre su comportamiento dentro de la organización, por consiguiente cada una de ellas tiene diferentes tipos de necesidades, metas, objetivos en la vida. Y sobre todo para la toma de decisiones se plantean múltiples alternativas analizando los beneficios y carencias de cada una de las acciones.

Dentro del contexto peruano, Yamamoto (2012) entiende la satisfacción laboral como el contraste entre las expectativas y la percepción del logro de metas en el trabajo, las mismas que ha identificado según la cultura de esta población. Por ello, esta aproximación al concepto será utilizada en la presente investigación.

Locke (1976) define satisfacción como, una condición susceptible innegable y/o grata, producto de una apreciación subjetiva de las vivencias de la persona. En absoluto se trata de una apreciación en específico, sino de una apreciación en general, producto de varias apreciaciones específicas que una persona manifiesta hacia su trabajo y su entorno.

Schultz (1991) define a la satisfacción como el conjunto de actitudes ante sus funciones laborales y se manifiesta como una actitud, de la persona hacia su trabajo. La satisfacción está influenciada por otros factores como son: clima laboral, la comunicación con sus jefes, compañeros y subordinados, edad del trabajador, estado de salud, estabilidad emocional, ámbito familiar, ámbitos social, entre otros.

A. Importancia de la Satisfacción Laboral

Uno de los puntos resaltantes de la satisfacción laboral, en primer lugar se puede determinar el grado de interés que muestra la corporación, hacia sus empleados e impedir la insatisfacción que se ve reflejada muchas veces cuando los trabajadores faltan a su jornada laboral con más frecuencia, consiguientemente abandono laboral.

Para Roth y Pinto (2010) mencionan que la satisfacción laboral es vinculada con el modo de gestión que se da en la organización y también con el interés que se muestra por el bienestar de sus los trabajadores. Palma (1999) manifiesta que los trabajadores que poseen niveles adecuados de satisfacción laboral, presentan características primordiales en cuanto a beneficio de su bienestar, serían los siguientes; mayor probabilidad de bienestar en cuanto a calidad de vida, menor posibilidad de contraer enfermedad, así también la posibilidad de vivir más años,. Además, la satisfacción laboral se ha convertido en un estudio de gran interés, teniendo de por medio los resultados de dichas investigaciones se podrá corroborar la categoría de eficiencia gestionado por la corporación.

B. Causas de la satisfacción laboral

Kreitner y Kinicki (1997) refieren que la satisfacción se debe a la similitud y desemejanza, entre el anhelo que presente y las oportunidades que la corporación le otorgue al trabajador. Estos mismos autores nos postulan cinco modelos de satisfacción laboral con el fin de especificar sus causas:

En primer lugar, el cumplimiento de necesidades: se encuentra determinado en el grado en el cual los factores laborales permiten que el individuo pueda cumplir satisfacer sus necesidades. En segundo lugar, las discrepancias: se hace estima a las expectativas y realidad, pudiendo contrarrestar lo que se anhela recibir, por ejemplo; pretensión salarial y bonificaciones acorde a desempeño, contrarrestándolo ciertamente con lo que recibe. En tercer lugar, Congruente de valores: se entiende como el

desarrollo y cumplimiento de los valores del trabajo, los cuales son primordiales para el individuo. En cuarto lugar, la equidad: menciona que la satisfacción es resultado de la comparación de la actitud en equilibrio, entre lo que se anhela y con los resultados obtenidos. Por último, los componentes genéticos: afirma que la satisfacción en el trabajo tiene como fuente primordial los rasgos heredados genéticamente, la cual se encuentra sujeta al tipo de personalidad que proyecta la persona y la relación de ésta, con el tipo de puesto que le sea otorgado.

1.3.2 Teoría de la Satisfacción marital

Según Pick y Andrade (1988) precisan que la satisfacción marital, es la actitud que tiene la persona hacia su relación de pareja, existen múltiples factores que influyen en la satisfacción marital, entre ellos se puede mencionar la forma de expresar el afecto o sentimientos, la comprensión con la pareja, grado de confianza, el interés del uno hacia el otro y la satisfacción sexual, cabe resaltar que es una variable subjetiva que trata de comprender la experiencia del individuo en su matrimonio.

Existen tres factores tales como: En primer lugar, la interacción marital: se centra en identificar la percepción de las parejas respecto a la satisfacción percibida en el matrimonio, haciendo una comparación con otros ámbitos como el área familiar, círculo social. En segundo lugar, los aspectos emocionales del cónyuge: evalúa el grado de satisfacción de la pareja centrándose en las experiencias afectivas y emocionales de su matrimonio. Para finalizar, Satisfacción en los aspectos estructurales y la organización física del cónyuge: determinada por el grado de satisfacción en cuanto a cómo la pareja se organiza individualmente, y el modo con el cual enfrenta su matrimonio (Pick y Andrade, 1988).

Según Ccama (2005), plantea la teoría psicológica de la pareja, determinando que existe dos decisiones primordiales que la persona atraviesa en su vida: la elección profesional y la elección de pareja. En el

primera instancia cada individuo toma una decisión de forma racional, determinando la elección indicada que lo desarrollara a lo largo de su crecimiento profesional. Y en el segunda instancia, la elección la realizamos de forma emocional, porque creemos que es la persona perfecta para nosotros. Todos los individuos nos idealizamos ser felices con la persona que elegimos como pareja, lograría ser real; cuando apreciemos y analicemos aspectos, detalles que en un iniciemos nos hemos planteado y si esto, va acorde con lo que se encuentra sucediendo.

Por otro lado Iboro (2011) define que la satisfacción marital simboliza la valoración total de un matrimonio o de una relación amorosa de larga permanencia. Esta valoración puede ser un reflejo de cómo las personas son felices en sus matrimonios en general o una combinación de satisfacción con diversos aspectos específicos de la relación. La investigación de la satisfacción marital es significativa puesto que se halló que las relaciones satisfactorias contribuyen a una alta calidad de vida personal, existen evidencias de que la satisfacción marital anticipa la felicidad total, por encima y más allá de otros tipos de satisfacción, anuncia además el bienestar psicológico y la salud física. Posiblemente los seres humanos que viven juntos sufren menos de estrés que las personas que viven en soltería.

Para la teoría de la meta dinámica, la satisfacción marital es determinada por una evaluación subjetiva sobre la calidad del matrimonio (Li, 2011). Esta teoría, nos plantea que las personas se plantean y anhelan cumplir ciertas metas en su matrimonio, las metas mencionadas se clasificarían en tres categorías: En primer lugar, las metas de crecimiento personal, en segundo lugar: las metas de compañerismo. Por último, las metas instrumentales. La primacía de estos tres tipos de metas planteadas en el matrimonio, se encuentra en persistentes cambios hasta la edad adulta. En lo habitual, las parejas jóvenes enfatizan con las metas de crecimiento personal, las parejas de media edad destacan las metas instrumentales y ultimo, las de edad adulta priorizan las metas en relación a

estar acompañados.

Alarcon (2006), planteó la teoría relacionada a la Felicidad, realizada a través del Análisis Factorial, el cual la subdividió en cuatro factores:

El primero de ellos es la Ausencia de Sufrimiento Profundo, directamente relacionado con la ausencia de estados depresivos, pesimismo, intranquilidad y todo tipo de circunstancias que conlleven al malestar del individuo. El segundo componente es la Satisfacción con la Vida, el cual manifiesta el nivel de satisfacción de la persona con las metas alcanzadas. Por tal motivo, la satisfacción de vida es el contraste entre las metas y la percepción obtenida de esas metas. El tercer factor que explica el comportamiento feliz es la Realización Personal, que evidencia tranquilidad emocional en base a una orientación hacia metas que la persona considera como importantes para su vida. Estas metas se especificarán de acuerdo a condiciones culturales (valores) e individuales (personalidad). Finalmente, el factor Alegría de Vivir, hace referencia al optimismo y la alegría como expresión de la felicidad.

Satisfacción es el resultado de la diferencia entre la realidad percibida por el individuo de la situación en cuestión y sus aspiraciones (Rollins y Feldman, 1970). Aunque satisfacción marital incluye a dos personas, esta característica inicia con una sola ya que es posible que una persona del matrimonio no sienta satisfacción y la otra sí (Broderick, 1992).

Por otro lado, según Rivera, Cruz, y Muñoz (2011) se entiende a la satisfacción marital como una condición subjetiva donde la persona experimenta cierto grado de alcance de una meta o deseo. Nina (1985) define a la satisfacción marital como la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y de su realización personal.

A. El Matrimonio

Acevedo, Giraldo y Tovar (2007) piensan que, se habla de la pareja humana heterosexual, de la pareja matrimonial, como de esa relación intersubjetiva de un hombre y una mujer que crea conocimiento, que crea orden social y se apoya en la sexualidad.

(..) la importancia del matrimonio se distingue en dos puntos; el primero, que es un sistema el cual proporciona sostén emocional, protección, seguridad y apoyo a sus miembros. El segundo, que es el medio por el cual el individuo satisface sus necesidades de relación con el sexo complementario y se dirige a la autorrealización (Rogers, 1980).

Blood y Wolfe menciona que la satisfacción marital es también entendida con una estimación universal y subjetiva que se hace de la pareja.

La Selección de Pareja se realiza según las necesidades básicas que el cónyuge desea satisfacer. La explicación que suelen dar las parejas es que su decisión se debe primordialmente al enamoramiento. En este proceso de enamoramiento participan diversos factores, entre los que se encuentra: apariencia física, capacidades intelectuales y afectivas, recuerdos e influencia de la familia (Vargas & Zevallos, 2013).

Peralta (2008) menciona que el matrimonio tiene como base fundamental a la familia, y esta se da por la necesidad de crear en conjunto con otra persona, todo lo que contribuya a la su propia seguridad, estabilidad, crecimiento y desarrollo expuesto hacia la sociedad y como bienestar de ambos.

La calidad de la relación matrimonial se encuentra determinada por las expectativas conscientes e inconscientes de los miembros de la diada. Así, la relación conyugal adquiere un significado especial para

cada uno de los miembros de la pareja, ya que representa un vínculo interpersonal de conductas, afectos, emociones y dinámicas que en virtud de su presencia caracterizan y describen a cada uno de los integrantes del sistema y a la relación que conforman. (Sarquis, Zegers & Pimstein, 2003).

B. Etapas del matrimonio

La pareja con unión conyugal estable y legal, atraviesa por las etapas del ciclo de vida familiar, las se encuentran clasificadas en cinco etapas (Elsner, Reyes & Zegers, 2000).

En primer lugar, la etapa I: se encuentra determinada por la elección de pareja, esto se realiza mediante una selección acorde a las necesidades que ambas partes desean satisfacer. En segundo lugar, la etapa II: transición y adaptación temprana, esta se caracteriza por la negociación y establecimiento de reglas de convivencia lo cual facilitara la adaptación al nuevo sistema de vida. En tercer lugar, la etapa III: reafirmación como pareja y paternidad, aquí se define si la relación se concreta o se termina, esta etapa se dan entre el tercer y octavo año de relación y este periodo se caracteriza por la llegada de los hijos. En cuarto lugar, la etapa IV: diferenciación y realización, se da entre los ocho y quince años de relación, caracterizado por la consolidación de la estabilidad matrimonial, en el cual cada uno de sus miembros logra desarrollarse individualmente y a la vez se fortalece el nosotros, permitiendo cumplir metas individuales y de pareja. En quinto lugar, la etapa V: estabilización y enfrentamiento con la vejez, se desarrolla entre los quince y treinta años de relación, y se caracteriza por la transición de múltiples cambios, desde la aceptación de a pérdida de la juventud, el equilibrio en cuanto al logro de sus metas de vida y a su vez la independización de los hijos. Por último la etapa VI: soledad y muerte aquí las tareas a enfrentar son: la vejez, la soledad, la pérdida paulatina de capacidades físicas e intelectuales, la partida de los hijos, el

fallecimiento de parientes y/o amigos, cierto rechazo por la condición de “anciano” y el miedo a enfrentar la propia muerte. En esta etapa, el apoyo y cariño mutuo de la pareja resulta vital para hacer frente a estas tensiones, ya que los conflictos presentados se relacionan con las necesidades insatisfechas de apoyo y cariño y el miedo al abandono (Elsner et al., 2000).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación fue realizada a partir de un cuestionamiento que surge tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar, y tiene como propósito identificar la existencia de la relación significativa y directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal. A consecuencia de que esta población se encuentra poco estudiada, psicológicamente hablando, y es el que tiene como responsabilidad realizar investigaciones y operaciones de inteligencia, con la finalidad de combatir la delincuencia de nuestro país.

Armenta, Sánchez y Díaz (2012) mencionan que en estudios realizados anteriores, se encontró que el ámbito laboral se encuentra asociado directamente con la satisfacción marital, dentro de los resultados obtenidos se encuentran otros aspectos relevantes a nivel conyugal ya que existe un alto índice que indica que este aspecto es un fuerte detonante de divorcio.

Las personas que deciden unirse a la familia policial, sea cual sea la motivación que los condujo a esta decisión, merecen tener una adecuada satisfacción laboral y satisfacción marital, pues estos son los dos ejes más

importantes de la vida de un ser humano.

Obtendríamos información precisa de, cómo es que se da la relación o influencia entre estas dos variables estudiadas, además de contribuir con la definición del concepto de las variables; además de dar sugerencias de como estudiar a la población.

Se pretenderá conocer cómo se relacionan las variables estudiadas, de esta manera se podrá obtener el resultado de la relación que existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital en dicha población.

Con los resultados obtenidos en esta investigación se podrá abordar e identificar adecuadamente que factores son los influyentes, ya sea hacia su puesto laboral o ámbito marital. De tal forma que trabajaremos en la reintegración y cualquier otro causal que interfiera en el bienestar personal del agente policial.

Para el estado peruano será muy que los agentes policiales, mantengan un buen nivel de desempeño de sus labores; los cuales son garantizar, mantener y restablecer el orden interno.

1.6. Hipótesis

Hipotesis General

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción

marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según edad.

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según género.

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según grados jerárquicos.

1.7. Objetivo

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según edad.

Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según género.

Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital

en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según grados jerárquicos.

Determinar el nivel predominante de satisfacción laboral en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Determinar el nivel predominante de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

II. MÉTODO

2.1 Diseño y tipo de Investigación:

2.1.1 Diseño de investigación

La presente investigación se fundamentó en un diseño no experimental – transversal, y dentro de este diseño, el presente estudio se desarrolló dentro de la clasificación correlacional. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de este estudio, es aquel que es realizado sin manipulación alguna de las variables, por consiguiente no hay variación alguna de la variable independiente para su efecto sobre la variable dependiente. Así mismo para estos mismos autores este diseño es aquel que recolecta datos dentro de un espacio de tiempo y momento único.

2.1.2 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica. Según Hernández et al. (2014) una investigación básica lleva a conocer nuevos conocimientos y campos de investigación, enfocándose en buscar y recopilar información de la realidad con la finalidad de ampliar significativamente y enriquecer el conocimiento teórico y científico.

2.2 Variables Operacionales:

2.2.1 Satisfacción Laboral

a. Definición conceptual

La satisfacción laboral es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno del trabajo, primando la contrastación entre las expectativas y la percepción del logro de metas en el trabajo, las mismas que ha identificado según la cultura de esta población (Yamamoto, 2012).

b. Definición operacional

La variable será evaluada a través de los puntajes obtenidos de la Escala Chamba es chamba de Jorge Yamamoto (2012).

Factores:

Sentirse bien en el trabajo: 1-2-3- 8-9-10.

Un buen lugar para trabajar: 4-5-6-7-11-12-13-14.

Escala de medición: Escala ordinal (Likert) 4 anclas

2.2.2 Satisfacción Marital

a. Definición conceptual

(...) es el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la relación, al involucrar una actitud condicionada por la complacencia positiva o negativa de las necesidades personales, emocionales, afectivas, comunicacionales y sexuales, entre otras, de los miembros de la pareja (Pick y Andrade, 1988).

b. Definición operacional

La variable será evaluada a través de los puntajes obtenidos del Cuestionario de Satisfacción Marital, adaptado al contexto peruano por Vargas y Zevallos (2013).

Dimensiones:

Interacción conyugal: 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10.

Aspecto emocional: 11-12-13-14-15.

Aspectos de Organización y estructuración:

16-17-18-19-20-21-22-23-24.

Escala de medición: Escala ordinal (Likert) 3 anclas.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población estuvo constituida por 250 agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

2.3.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 250 los agentes policiales casados, convivientes o con pareja de la dirección de investigación criminal. La extracción de la muestra y su tamaño para ser representativa se valora de forma subjetiva. Se basa en una buena estrategia y el buen juicio del investigador. Se tomó en cuenta a los agentes policiales casados, convivientes o con pareja a través de una Ficha de Tamizaje.

Criterios de inclusión:

Agentes policiales que se encuentren activamente laborando en la dirección de investigación criminal, Sede Lima.

Agentes policiales que estén casados o convivientes.

Agentes policiales que acepten voluntariamente ser parte del estudio.

Criterios de exclusión

Agentes policiales que se encuentren en diligencia.

Agentes policiales que no acepten voluntariamente ser parte del estudio.

Todos aquellos que no acepten ser evaluados.

Se eliminaron aquellas pruebas que no han sido completados correctamente.

Algún participante que presente dificultad psicológica o sensorial que impida continuar con el proceso de llenado de los cuestionarios o de la comprensión de los mismos.

2.3.3 Muestreo

En base a la investigación se decide elegir una muestra no probabilística intencional con el fin de evaluar a los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

2.4. Técnicas e instrumentos

En el presente estudio se emplearán los instrumentos:

2.4.1. ESCALA CHAMBA ES CHAMBA

Autor	: Jorge Yamamoto (2012)
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: No tiene límite de tiempo
Aplicación	: Adultos.
Objetivo	: El índice Chamba 1.0 es una herramienta para el diagnóstico que permite el diseño, evaluación y retroalimentación de la gestión del recurso humano. No es una herramienta para promocionar la calidad del lugar de trabajo. Consecuentemente, debe aplicarse en condiciones que garanticen la honesta y sincera respuesta del colaborador.

Factores:

- Sentirse bien en el trabajo
- Un buen lugar para trabajar

Dicha escala consta de 14 reactivos compuesta por dos factores: Sentirse bien en el trabajo y Un buen lugar para trabajar. Modo de calificación la escala “chamba es chamba “consta de dos áreas: la primera un área de expectativas (evalúa la importancia de la necesidad) y la segunda un área de percepción de logro (evalúa el grado de alcance de la necesidad). Para la calificación, se deben promediar las puntuaciones de los ítems correspondientes a cada uno de los dos factores, para ambas áreas. De esta manera se podrá obtener en total cuatro resultados promediados, dos de expectativas y dos de percepción de logro.

Piloto:

Con el objetivo de corroborar la confiabilidad de la escala de satisfacción laboral, debido a que dicha Escala no se encuentra adaptada a la población, se realizó un estudio piloto con 40 agentes policiales de la dirección de investigación criminal - Lima Norte. La validez se realizó a través de criterio de jueces, mediante el análisis de la V de Aiken, obteniendo un nivel de validez superior a 0.80. Lo cual hace referencia que el instrumento es válido. Por otro lado, la confiabilidad se obtuvo mediante el método de alfa de Cronbach; obteniendo como resultado 0.815; determinando que el instrumento es confiable.

2.4.2. Escala de Satisfacción Marital (ESM)

Autores	: Pick y Andrade (1988)
Validada por	: Díaz (2006)
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: No tiene límite de tiempo
Aplicación	: Adultos.
Objetivo	: Medir la Actitud favorable o desfavorable de respecto a la relación percibida hacia su conyugue.

Factores:

- Interacción conyugal
- Aspectos emocional al conyugue
- Aspectos de Organización y estructuración

Dicha escala consta de 24 reactivos compuesta por tres factores: satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge (reactivo del 1 al 10), satisfacción con la interacción conyugal (reactivos del 11 al 15) y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge (reactivos del 16 al 24). En cuanto la calificación del instrumento es directa, se lleva a cabo mediante la suma de cada uno de los valores

de acuerdo a la opción elegida. Los puntajes bajos significan menor satisfacción y los altos mayor satisfacción marital; siendo una escala tipo Likert.

Piloto:

Con el objetivo de corroborar la confiabilidad de la Escala de satisfacción marital, debido a que dicha Escala no se encuentra adaptada a la población, se realizó un estudio piloto con 40 agentes policiales de la dirección de investigación criminal - Lima Norte. La validez se realizó a través de criterio de jueces, mediante el análisis de la V de Aiken, obteniendo un nivel de validez superior a 0.60. Lo cual hace referencia que el instrumento es válido. Por otro lado, la confiabilidad se obtuvo mediante el método de alfa de Cronbach; obteniendo como resultado 0.819; determinando que el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación, se realizó el análisis mediante el Programa del SPSS 22, que permitió el análisis de cada una de las variables y la correlación entre ambas, con el fin de obtener información de la muestra que será estudiada.

Como primer paso se empleó el método estadístico Kolmogórov – Smirnov (K–S), en el cual se obtuvo como resultado que los instrumentos no se ajustan a la normalidad.

Se empleó la estadística descriptiva, la cual permitió describir la información a través de tablas. Asimismo, se usó el método estadístico Rho de Spearman para poder determinar la relación entre las variables ya que los instrumentos no son normales.

2.6. Aspectos éticos

Para salvaguardar la identidad de los participantes y en mayor grado de la Institución Policial, de cualquier inconveniente que pudiesen tener los resultados, se elaboró un consentimiento informado en donde se detallan el propósito de la presente investigación y la utilidad de la misma.

Asimismo, en el documento se solicitó las respectivas autorizaciones para aplicar los cuestionarios con los que se pretende recoger la información, la misma que se evidenciará en los resultados y presentada como producto final sin identificar a los participantes.

El aspecto ético, se pretendió generar el respeto y el cuidado a los participantes, validando sus respuestas, garantizándole en forma tácita y tangible lo mencionado anteriormente, con la devolución de las conclusiones de la investigación, a las Instituciones.

Por otra parte, se aseguró la confidencialidad de la información suministrada, por ser en sentido estricto, un derecho básico del participante (American Psychological Association, 2010).

III. RESULTADOS

En el presente estudio se trabajó con una muestra constituida por 250 agentes policiales de la dirección de investigación criminal. A continuación se presenta la descripción de los resultados obtenidos con respecto a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación.

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos de la escala satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Estadístico	Sig.
Satisfacción laboral	,416	,000
Sentirse bien en el trabajo	,380	,000
Un buen lugar para trabajar	,368	,000
Satisfacción marital	,428	,000
Interacción conyugal	,382	,000
Aspectos emocionales al conyugue	,427	,000
Aspectos de Organización y estructuración	,415	,000

De acuerdo a la tabla 1, el valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto, no corresponden a los estadísticos paramétricos, es decir, se empleó el Rho de Spearman, de igual ocurre en las dimensiones.

Tabla 2

Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

		Satisfacción marital	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,915**
		Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 2, se aprecia como ($p (.000 < 0.05)$), entonces se establece que existe una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Tabla 3

Correlación de la satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

		Satisfacción marital			
		Interacción conyugal	Aspectos emocionales al conyugue	Aspectos de Organización y estructuración	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,791**	,845**	,883**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000

En los resultados de la tabla 3, se observa que la satisfacción laboral tiene correlación altamente significativa con las dimensiones de aspectos emocionales del cónyuge y aspectos organizacionales y estructurales. Sin embargo, se aprecia una correlación moderadamente alta entre la satisfacción laboral y la dimensión de interacción conyugal.

Tabla 4

Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según edad

Edad		Satisfacción marital		
22 -31 años	Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,584**
			Sig. (bilateral)	,000
32 - 42 años	Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,651**
			Sig. (bilateral)	,000
43 - 55 años	Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,615**
			Sig. (bilateral)	,000

En los resultados de la tabla 4, se observa la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según edad. En cuanto al intervalo de las edades de 22 a 31 años, se obtuvo; correlación moderada. Sin embargo, en las edades de (32-42 años) y (43 – 55 años) se obtuvo; correlación moderada alta.

Tabla 5

Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según género

Género		Satisfacción Marital		
Rho de Spearman	Femenino	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,314
			Sig. (bilateral)	,254
	Masculino	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,634**
			Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 5 se aprecia, la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según género. En cuanto al género femenino se obtuvo correlación moderada baja. Sin embargo en el género masculino se obtuvo; correlación moderadamente alta.

Tabla 6

Correlación de la satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según grados jerárquicos

Grados jerárquicos		Satisfacción marital		
Rho de Spearman	Sub Oficial	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,597**
			Sig. (bilateral)	,000
	Brigadier	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,720**
			Sig. (bilateral)	,000
	Oficial	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,600**
			Sig. (bilateral)	,000

En los resultados de la tabla 6, se observa que la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según grado. En cuanto al grado de Sub oficiales se obtuvo; correlación moderada. Sin embargo, en los grados de Brigadier y Oficial se obtuvo; correlación moderadamente alta.

Tabla 7

Nivel predominante de satisfacción laboral en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	8,8
Medio	58	23,2
Alto	170	68,0
Total	250	100,0

En la tabla 7 se observa que, respecto a la variable satisfacción laboral, el 68% señalan un nivel Alto, el 23,2% señalan un nivel Medio y el 8,8% señalan un nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Tabla 8

Nivel predominante de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	14,8
Medio	38	15,2
Alto	175	70,0
Total	250	100,0

En la tabla 8 se observa que, respecto a la variable satisfacción marital, el 70% señalan un nivel Alto, el 15,2% señalan un nivel Medio y el 14,8% señalan un nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

IV. DISCUSSION

Es trascendental recapitular que, según Ccama (2005), determina que existen dos decisiones primordiales que la persona atraviesa en su vida: la elección profesional y la elección de pareja. Por tal motivo se estudió la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, considerando la definición de Yamamoto (2012) para la satisfacción laboral es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno del trabajo, primando la contrastación entre las expectativas y la percepción del logro de metas; y la definición de Pick y Andrade (1988) para la satisfacción marital como el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la relación, al involucrar una actitud condicionada por la complacencia positiva o negativa.

La presente investigación fue realizada, con el objetivo de identificar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, se obtuvo como resultado que existe una relación significativamente muy alta y directamente proporcional entre las variables estudiadas.

En cuanto a la hipótesis general, se confirma la relación altamente significativa y directamente proporcional entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, dato que se contrasta con la investigación realizada en Argentina, por Pinna (2014) en su investigación "Relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa", se aprecia como resultados que la muestra evaluada reporta una considerable satisfacción laboral y alta satisfacción marital. Por su parte Dávila y Godoy (2012) desarrollaron una investigación denominada: "Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales", tuvo como conclusión que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital. Por consiguiente, estas variables de estudio son ámbitos que no compiten entre sí, al contrario se complementan y a la vez se contraponen entre ellos mismo para centrarse en el desarrollo personal.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se confirma que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción marital (interacción conyugal, aspectos emocionales del cónyuge y aspectos organizacionales y estructurales) en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal. Este dato puede ser corroborado por Roth y Pinto (2010) que mencionan que la satisfacción laboral es vinculada con el modo de gestión que se da en la organización, y también con el interés que se muestra por el bienestar de los trabajadores. Así mismo, Yamamoto (2012) afirma que la conformidad de la persona respecto al entorno del trabajo y a las otras áreas de su vida, tienen como característica primordial, la contrastación entre las expectativas y la percepción del logro de metas. Papalia (2001) afirma que el trabajo predomina en la vida diaria, no solo en el centro laboral, también influye en la relación de pareja y medio social, por consiguiente es tiende a ser generador de estrés o satisfacción. En tal sentido, podemos inferir que la satisfacción laboral de los agentes policiales está sujeta en forma determinada a las dimensiones de la satisfacción marital, ya que se suplementan.

Como segunda hipótesis específica, se confirma la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según edad. En los resultados, el intervalo de las edades de 22 a 31 años, se obtuvo correlación moderada. Sin embargo en las edades de (32-42 años) y (43 – 55 años) se obtuvo correlación moderada alta. A diferencia, de los resultados con la investigación realizada en México por García (2007) que realizó un estudio sobre la Relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital, en los resultados, no se obtuvo correlación entre estas variables mencionadas y la edad, con (0.182) de significancia. En la presente investigación la relación moderada la tienen los agentes policiales más jóvenes, se puede inferir que sus expectativas tienen a ser más elevadas, sus objetivos están en ejecución y que todavía no han sido realizadas, a diferencia de los agentes policiales de mayor edad. Por tal motivo, es posible testiguar que

cada individuo tiende a percibir las situaciones de modos diferentes, por muchos motivos. Asimismo, al incrementar la edad y los años desempeñando su ejercicio laboral, también se incrementa la satisfacción, como consecuencia de haber alcanzado los objetivos o metas plantadas.

Como tercera hipótesis específica, se pretendió determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según género. En los resultados, el género femenino obtuvo correlación moderada baja. Sin embargo, en el género masculino se obtuvo correlación moderadamente alta. Este resultado puede ser corroborado por la investigación realizada en Argentina por Pina (2014) que realizó un estudio sobre la Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa, se aprecia como resultado, que los hombres se encuentran más satisfechos. Por otro lado, es indispensable recalcar que la muestra de la presente investigación, estuvo conformada por un número mayor de agentes policiales de género masculino, a diferencia de las del género femenino, dato que puede ser influyente de los resultados obtenidos durante el análisis. Existe una tendencia de los varones a otorgar mayor importancia al ámbito laboral en comparación con las mujeres (Pinna, 2014).

Como cuarto hipótesis, se pretendió determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según grados jerárquicos. En los resultados que el grado de Sub oficiales, presentaron correlación moderada. Sin embargo, en los grados de Brigadier y Oficial se obtuvo correlación moderadamente alta. Si bien no se encontraron otros estudios que investiguen la relación de la satisfacción laboral y la satisfacción marital según grado jerárquico, la presente investigación determino que si existe relación entre las variables. Gómez (1955) refiere que el ser humano a determinada edad, debe ir alcanzando bienes y debe ir adquiriendo determinado puesto jerárquico, de acuerdo con su circunstancia social, de lo contrario esto le ocasionaría frustraciones e insatisfacción. En tal sentido, podemos inferir que la satisfacción laboral y satisfacción marital de los

agentes policiales está sujeta en forma determinada por el grado jerárquico. Esto se debe, que a mayor grado jerárquico, las gestiones laborales son delegadas a su equipo de trabajo y /o subordinados, por ende obtendrían mayor viabilidad de no descuidar las otras áreas de su vida, asimismo, otorgarse un reconocimiento propio al alcanzar el ascenso obtenido por mérito propio.

Por otro lado, se pretendió determinar el nivel predominante de satisfacción laboral, en el cual se obtuvo como resultado que el mayor porcentaje lo obtiene el nivel alto con un 68%, seguido de un 23,2% perteneciente al nivel medio y el 8,8% señalan un nivel bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, dato que se contrasta con la una investigación realizada en Piura, por Urdiales (2014) en su investigación "Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas - filial Piura", de los resultados obtenidos permiten establecer que la variable de satisfacción laboral pretende que el 58.7% se encuentre en un nivel parcial. Por su parte Chiavenato (2009) quien refiere que para que la organización logre el éxito, debe proponerse ser un excelente lugar para laborar y también ser gratificante para los trabajadores. Cabe inferir que, la dirección de investigación criminal es uno de los departamentos pertenecientes a la Policía Nacional, y que los agentes policiales pertenecientes a este, refieren sentirse orgullosos de las funciones que desempeñan, siendo parte del servicio de inteligencia con la mayor responsabilidad de investigar el delito en sus múltiples manifestaciones y modalidades; así también, capturar, desarticular a aquellos que se dedican al ilícito penal.

Por último, se pretendió determinar el nivel predominante de satisfacción marital, y se obtuvo que, el mayor porcentaje lo halló en el nivel alto con un 70%, seguido por el 15,2% que señalan un nivel medio y el 14,8% señalan un nivel bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, dato que se contrasta con la investigación realizada en Chiclayo, por Monje y Zambrano (2010) realizaron una investigación

denominada “Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Pomalca en la ciudad de Chiclayo – 2010”, de los resultados se permitió establecer que la variable de satisfacción marital pretende que el 58.0% se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, Iboro (2011) define que la satisfacción marital simboliza la valoración total de un matrimonio o de una relación amorosa de larga permanencia. Esta valoración puede ser un reflejo de cómo las personas son felices en sus matrimonios en general o una combinación de satisfacción con diversos aspectos específicos de la relación.

Referente a los dos últimos objetivos, permitió inferir que los agentes policiales de la dirección de investigación criminal se encuentran satisfechos tanto con su pareja como con su trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativamente muy alta, directamente proporcional y positiva. ($r_s = 0,915$, $p < 0.05$) entre las variables satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis.
2. Se determina que, si existe relación moderadamente alta entre la satisfacción laboral y la dimensión: interacción conyugal. Sin embargo, se aprecia una relación significativamente alta y positiva, con las dimensiones: aspectos emocionales del cónyuge y aspectos organizacionales y estructurales en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal ($r_s = 0,791$, $p < 0.05$) ($r_s = 0,828$, $p < 0.05$) ($r_s = 0,883$, $p < 0.05$).
3. Se determina que, si existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según edad. En cuanto al intervalo de la edades de 22 a 31 años se obtuvo correlación moderada. Sin embargo, en las edades de (32-42 años) y (43 – 55 años) se obtuvo correlación moderada alta.
4. Se determina que, si existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según género. En cuanto al género femenino se obtuvo correlación moderada baja. Sin embargo, en el género masculino se obtuvo correlación moderadamente alta.
5. Se determina que, si existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, según grado. En cuanto al grado de Sub oficiales se obtuvo correlación moderada. Sin embargo, en los grados de Brigadier y Oficial se obtuvo correlación moderadamente alta.
6. Se determina que, en cuanto al nivel predominante de la satisfacción laboral en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, el mayor porcentaje lo obtiene el nivel alto con 68%, consecuentemente el 23,2% señalan un nivel medio y el 8,8% señalan un nivel bajo.
7. Se determina que, con respecto al nivel predominante de la satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, el

mayor porcentaje lo obtiene el nivel alto con 70%, consecuentemente el 15,2% señalan un nivel medio y el 14,8% señalan un nivel bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

VI. RECOMENDACIONES

1. Potenciar el área de Bienestar Social que se encarga de la seguridad y salud de los agentes policiales, con el objetivo de mejorar el ambiente donde ejercen sus funciones los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.
2. Realizar programas de atención primaria o de asesoramiento a los agentes policiales más jóvenes, con el propósito de potenciar su proyecto de vida.
3. Se anhela que se pueda profundizar la investigación, otorgando la misma cantidad de agentes policiales tanto para el género masculino, como para el femenino, con la finalidad de una mayor cuantificación eficiente y equitativa.
4. Sería fructífero poder realizar una investigación con las parejas de los agentes policiales, con la finalidad de contrarrestar los resultados obtenidos y determinar si el nivel predominante de la satisfacción marital es recíproca.
5. Se anhela que se puedan realizar estudios similares superando las limitaciones, ya que se encontraba delimitada por ciertos factores de inclusión y exclusión. Sería fructífero que en investigaciones posteriores esto se pueda ampliar, y aplicar a otras dependencias policiales.

REFERENCIAS

- Acevedo, E., Giraldo, L., & Tovar, R. (2007). Parejas satisfechas de larga duración en la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*. México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Alcócer, P. (2010). *Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad de servicio* (Tesis de licenciatura). PUCP, Lima, Perú.
- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Armenta, C., Sánchez, R., & Díaz, R. (2012). *¿De qué manera el contexto afecta la satisfacción con la pareja?* *Suma Psicológica*, 19 (2), 51-62.
- Broderick, C. (1992). *Marriage and the family*. US New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Brown, J. (1992). *La Psicología Social en la Industria*. (3° Ed.) Mexico. Recuperado de: <http://www.librospdf.net/psicologia-social-en-la-industria/3/>
- Burr, W. (1970). Satisfaction with various aspects of marriage over the life cycle: A random middle class sample. *Journal of Marriage and the Family*, 32, 29-37.
- Cortés, M., Reyes, D., Díaz Loving, R., Rivera, A., & Monjaraz, C. (1994). Elaboración y análisis psicométrico del inventario multifacético de satisfacción marital (IMSM). *Revista de Psicología Social en México*, 5, 123-130
- Díaz, R., & Sánchez, R. (2002). *Psicología del amor: Una visión integral de la*

relación de pareja. México: Porrúa.

Davila, C. & Goddoy, J. (2012). Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales. Tesis de titulación. Universidad de San Carlos, Guatemala.

Elsner, P., Montero, M., Reyes, C. y Zegers, B. (2000). *La familia: una aventura*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Fromm, E. (1982). *El arte de amar*. Buenos Aires: Paidós. Recuperado de: <http://cpap.pe/sites/default/files/files/ErichFromm-ElArteDeAmar.pdf>

Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>

Gamero, H. (2013). *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad*. Ciencia & trabajo. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

Gambini, M. (2014). En su investigación Acoso Laboral y Satisfacción Marital en profesionales de Salud de Nuevo Chimbote 2014. Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.

García, A. (2007). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital*. Tesis profesional presentada como requisito parcial para obtener el título en Licenciatura en Psicología. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología. Universidad de las Américas Puebla. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/garcia_a_ap/

- Gomez, C. (1995). *La Psicología del Trabajo y sus Realizaciones Mexicanas*.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (La motivación para trabajar) . (2nd Ed.). Editorial John Wiley and Sons. New York.
- Herzberg, F. (1962). *New Approaches in Management Organization and Job Design*. Journal of Industrial Medicine.
- INEI. (2016). *Sistema Integrado de Estadísticas de la Criminalidad y Seguridad Ciudadana*. Lima: Perú. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-presento-el-sistema-integrado-de-estadisticas-de-criminalidad-y-seguridad-ciudadana-9236/>
- Jiménez, A., González, C. & Reyes, D. (2009). *Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros Acta Colombiana de Psicología*.
- Leguizaman, D. (1997). *Intimidad, celos y satisfacción marital*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad de las Américas Puebla. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/resultados_busqueda.html
- Locke, E. (1976). *"The nature and causes of job satisfaction"*, in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College.
- Locke, E. (1969): *What is Job Satisfaction?, Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, p. 309-336.
- Manríquez, M. (2011). *Estrés y satisfacción laboral en administradores del*

Hospital Regional "Eliazar Guzmán Barrón". Tesis de titulación. Universidad César Vallejo, Chimbote.

Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*. Psychological Review. Vol 50.

McClelland, D. C. (1966). *That Urge to Achieve*. From *Think Magazine* 32, no. 6 (November-December). International Business Machines Corporation.

Monje, P. & Zambrano, K. (2010). *Relación entre Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Pomalca de la Ciudad de Chiclayo – 2010*. Tesis de licenciatura. Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/2155>

Nina, E. (1985). *Satisfacción marital y auto divulgación* (Tesis inédita de doctorado). UNAM, México.

Ottazzi, A. (2009). *Estilos de amor, satisfacción y compromiso en relaciones de pareja estable*(Tesis de Licenciatura de Psicología). PUCP, Lima, Perú.

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala en trabajadores en Lima Metropolitana. *Revista de teoría e investigación en Psicología*, Vol. (9), Pág.27-34. Recuperado de: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>

Papalia, D. , Wendoks, S. (2001). *Serie de Psicología del Desarrollo Humano. Adulthood temprana, intermedia y tardía*. Colombia. Mc Graw Hill.

Pick de Weiss, S. & Andrade Palos, P. (1988). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México. *Revista de Psicología Social*. (N°3), 91 – 97. Recuperado de: <file:///C:/Users/TESTOTECA2.UCVCHIMBOTE/Downloads/Dialnet->

- Pinna, V. (2014). *Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa* (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2398/Pinna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Pick, S., & Andrade, P. (1988b). *Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. Psiquiatría*, 4 (1), 9-20.
- Quispe, M. (2013). *Acoso laboral y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Santa*. (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Rivera, D., Cruz, C., & Muñoz, C. (2011). *Satisfacción en las relaciones de pareja en la adultez emergente: el rol del Apego, la intimidad y la depresión. Terapia Psicológica*, 29 (1), 77-83.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). Juárez, México: Pearson Educación de México, S.A.
- Roger, C. (1980). *El matrimonio y sus alternativas*. Barcelona: Kairós.
- Rollins, B., & Feldman, H. (1970). *Marital satisfaction over the family life cycle. Journal of Marriage and the Family*, 32, 20-28.
- Rosales, R. (2015). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología). PUCP, Lima, Perú.
- Roth, E., & Pinto, B. (2010). *Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción*

Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. Revista Boliviana de Psicología. Ajayu.

Sarquis, C., Zegers, B. y Pimstein, E. (2003). *Secretos y complicidades en el matrimonio*. Santiago: Grijalbo.

Schultz, D. (1991) *Psicología industrial* (3ª ed.) México: McGraw-Hill.

Yamamoto, J. (2011). *Bienestar y desarrollo sostenible. Un análisis en el ámbito nacional* (Reporte de investigación). Lima: DGI- Pontificia Universidad Católica del Perú.

Urdiales, J. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Piura – 2014*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología). Universidad Alas Peruanas, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/2826>

Vargas, C., & Zevallos, L. (2013). *Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA, Tacna*. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología). Universidad Católica de Santa María, Tacna, Perú. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4745/76.0235.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, J. (2011). *Patrones de Comunicación en parejas y su relación con la satisfacción marital en profesores de una Universidad privada de Asunción*. Eureka, 8 (2), 200-216.

Vroom, V. (1964). *Motivación y alta dirección*. Editorial Trillas S.A., México.

Yamamoto, J. (2012). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú- Investigación y Mejoramiento

ANEXOS

Anexo 1

Escala Chamba es Chamba

Edad: _____ Grado: _____ Tiempo de Servicio: _____ Genero: (F)(M)
 Estado Civil: (S) (C) Otro: _____ Tiempo de relación: _____ N° Hijos: _____

Marque con una (X) lo que refleje mejor su respuesta. Puede elegir entre cuatro opciones:

NADA
 IMPORTANTE

ALGO
 IMPORTANTE

IMPORTANTE

MUY
 IMPORTANTE

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

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

N		Nada importante	Algo importante	Importante	Muy importante
1	Me permita sentir que salgo adelante.				
2	Me desempeñe haciendo lo que a mí me gusta.				
3	Tener una buena salud.				
4	Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito.				
5	Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien.				
6	Tome en cuenta mis opiniones.				
7	Cuente con compañeros de trabajo que sean organizados, que nos apoyemos mutuamente.				
8	Tenga la capacitación suficiente para trabajar bien.				
9	Cuente con un ambiente de trabajo limpio y bonito.				
10	En general, exista una buena relación entre los compañeros de trabajo.				
11	Mantener buenas relaciones con mi pareja y con las personas que más quiero.				
12	Sentirme apreciado como persona.				
13	Poder hacer cosas que a mí me gustan.				
14	Vivir en un ambiente limpio y bonito.				

Anexo 2

CUESTIONARIO DE SATISFACCION MARITAL

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas de su relación de pareja y en base a lo que se espera, le gusta o no le gusta lo que está pasando.
A continuación se presenta una lista con tres opciones de respuesta. Por favor conteste cada una de las preguntas en base a la siguiente lista de opciones:

Me gusta como ésta pasando

Me gustaría algo diferente

Me gustaría muy diferente

Si usted tiene dificultades para responder la pregunta, elija la alternativa que más se acerque a lo que le pasa. Por favor conteste todas las preguntas y no omita ninguna.

Nº		Me gusta como ésta pasando	Me gustaría algo diferente	Me gustaría muy diferente
01	El tiempo que mi pareja dedica a nuestra relación.			
02	La frecuencia con la que mi pareja me dice algo bonito.			
03	El grado de atención de mi pareja.			
04	La frecuencia con la que mi pareja me abraza.			
05	La atención que mi pareja le pone a mi presencia.			
06	La comunicación con mi pareja.			
07	La conducta de mi pareja enfrente de las personas.			
08	La forma en como me pide que tengamos relaciones sexuales.			
09	El tiempo que me dedica.			
10	El interés que mi pareja le pone a lo que yo hago.			
11	La forma en cómo se comporta cuando está triste.			
12	La forma en cómo se comporta cuando está enojado (a).			
13	La forma en cómo se comporta cuando está preocupado (a).			
14	La forma en cómo se comporta cuando esta de mal humor.			
15	La reacción de mi pareja cuando no quiero tener relaciones sexuales.			
16	El tiempo que se dedica a sí mismo.			
17	La forma en como mi pareja se organiza.			
18	Las prioridades que mi pareja tiene en la vida.			
19	La forma cómo pasa el tiempo libre.			
20	La puntualidad de mi pareja.			
21	El cuidado que mi pareja tiene a su salud.			
22	El tiempo que pasamos juntos.			
23	La forma en la que mi pareja trata de solucionar los problemas.			
24	Las reglas que mi pareja hace para que se sigan en casa.			

Anexo 4

Tabla 9

Estimación de fiabilidad de la escala de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,815	14

En los resultados de la tabla 9, se aprecia la estimación de la confiabilidad de satisfacción laboral, el cual obtiene un nivel de confiabilidad de ,815. Lo cual hace referencia que el instrumento es confiable.

Tabla 10

Validez de contenido de la escala de satisfacción laboral

Ítem	Jueces					S	V. AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	0	4	0.8
6	0	1	1	1	1	4	0.8
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1

En los resultados de la tabla 10, se aprecia la validez de contenido a través de la V de Aiken, obteniendo un nivel de validez superior a .80. Lo cual hace referencia que el instrumento es válido.

Tabla 11

Estimación de fiabilidad de la escala de satisfacción laboral por dimensiones

	Dimensión	Nº Items	Alfa de Cronbach
Satisfacción laboral	Sentirse bien en el trabajo	6	,841
	Un buen lugar para trabajar	8	,812

En los resultados de la tabla 11, se observa que la satisfacción laboral tiene correlación alta y significativa con las dimensiones; Sentirse bien en el trabajo y Un buen lugar para trabajar.

Tabla 12

Baremos de la escala satisfacción laboral

	Sentirse Bien en el trabajo	Buen lugar para trabajar
Válido	40	40
Perdidos	0	0
Mediana	22.000	28.50
Moda	22.0	30
Desviación estándar	2.0654	1.961
Mínimo	18.0	25
Máximo	24.0	32
5	18.000	26.00
10	18.000	26.00
15	18.150	26.00
20	19.000	26.00
25	19.000	27.00
30	19.000	27.00
33,33333333	19.000	27.67
35	19.350	28.00
40	21.400	28.00
45	22.000	28.00
Percentiles 50	22.000	28.50
55	22.000	29.00
60	22.000	29.00
65	22.000	29.65
66,66666667	22.000	30.00
70	22.700	30.00
75	23.000	30.00
80	23.000	30.00
85	23.000	30.00
90	23.900	31.90
100	24.000	32.00

Tabla 13

Estimación de fiabilidad de la escala de satisfacción marital

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,819	24

En la tabla 13, se aprecia la estimación de la confiabilidad de satisfacción marital, tiene un nivel de confiabilidad de ,819. Lo cual hace referencia que el instrumento es confiable.

Tabla 14

Validez de contenido de la escala de satisfacción marital

Ítem	Jueces					S	V. AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	0	1	1	0	3	0.6
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	0	1	1	1	1	4	0.8
7	0	1	1	1	1	4	0.8
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1

En los resultados de la tabla 14, se aprecia la validez de contenido a través de la V de Aiken, obteniendo un nivel de validez superior a .60. Lo cual hace referencia que el instrumento es válido.

Tabla 15

Estimación de fiabilidad de la escala de satisfacción marital por dimensiones

	Dimensión	Nº Items	Alfa de Cronbach
	Interacción marital.	1 – 6	,951
Satisfacción Marital	Aspectos emocionales del cónyuge.	11- 15	,844
	Aspectos estructurales y de organización del cónyuge.	16 -24	,817

En los resultados de la tabla 15, se observa que la satisfacción marital tiene correlación alta y significativa con las dimensiones de interacción marital, aspectos emocionales del cónyuge y aspectos organizacionales y estructurales.

Tabla 16

Baremos de la escala de satisfacción marital

	Interacción Conyugal	Aspecto emocionales	Aspecto de organización y estructural
Válido	40	40	40
Perdidos	0	0	0
Mediana	26.00	11.00	24.00
Moda	23 ^a	10 ^a	24
Desviación estándar	4.338	2.458	4.224
Mínimo	15	6	13
Máximo	30	15	27
5	15.10	6.05	13.10
10	17.30	7.00	15.20
15	20.00	7.45	17.00
20	21.00	10.00	17.20
25	23.00	10.00	18.75
30	23.00	10.00	22.00
33,33333333	23.00	10.00	22.00
35	23.00	10.00	22.00
40	25.00	11.00	24.00
45	25.00	11.00	24.00
Percentiles 50	26.00	11.00	24.00
55	27.00	11.55	24.00
60	27.60	12.00	24.00
65	28.00	12.00	24.65
66,66666667	28.00	12.00	25.33
70	28.00	12.00	26.00
75	28.75	12.00	26.00
80	29.00	13.80	26.00
85	29.00	14.00	26.85
90	30.00	14.90	27.00
100	30.00	15.00	27.00

Tabla 17

Distribución de la dimensión sentirse bien en el trabajo en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	10,8
Medio	69	27,6
Alto	154	61,6
Total	250	100,0

En la tabla 17 se observa que, respecto a la dimensión sentirse bien en el trabajo, el 61,60% señalan un nivel Alto, el 27,60% señalan un nivel Medio y el 10,80% señalan un nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Tabla 18

Distribución de la dimensión un buen lugar para trabajar en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	8,8
Medio	80	32,0
Alto	148	59,2
Total	250	100,0

En la tabla 18 se observa que, respecto a la dimensión un buen lugar para trabajar, el 59,2% señalan un nivel Alto, el 32% señalan un nivel Medio y el 8,80% señalan un nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Tabla 19

Distribución de la dimensión interacción conyugal en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	19,2
Medio	48	19,2
Alto	154	61,6
Total	250	100,0

En la tabla 19 se observa que, respecto a la dimensión interacción conyugal, el 61,6% señalan un nivel Alto, el 19,2% señalan un nivel Medio y el nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Tabla 20

Distribución de la dimensión aspectos emocionales en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	12,8
Medio	43	17,2
Alto	175	70,0
Total	250	100,0

En la tabla 20 se observa que, respecto a la dimensión aspectos emocionales, el 70% señalan un nivel Alto, el 17,2% señalan un nivel Medio y el 12,8% señalan un nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

Tabla 21

Distribución de la dimensión aspectos organizacionales y estructurales en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	10,8
Medio	53	21,2
Alto	170	68,0
Total	250	100,0

En la tabla 21 se observa que, respecto a la dimensión aspectos organizacionales y estructurales, el 68% señalan un nivel Alto, el 21,2% señalan un nivel Medio y el 10,8% señalan un nivel Bajo, en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciada en Psicología.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de psicología, psicometría y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Romero Suazo Patricia Katherine

D.N.I: 76433455

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

.....

DNI:.....

Especialidad del validador.....

.....de mayo del 2017.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Taucht Jesseth Cubes Romero

DNI: 40724750

Especialidad del validador Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



[Handwritten signature]

08 de mayo del 2017.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesseth Cardona Isaac

DNI: 9397603

Especialidad del validador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Handwritten signature]
.....¹⁵ de mayo del 2017.
C.B. P. 272623.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALLAN ZEQUEDO, Luis Eduardo

DNI: 0675625

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....17.....de mayo del 2017.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jorge Olaver Salazar

DNI: 41529536

Especialidad del validador: Psicología Humana y Gestión del Talento

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


JORGE P. OLIVER SALAZAR
PSICÓLOGO
CLÍNICO Y ORGANIZACIONAL
C.P. P. 19033

.....12.....de mayo del 2017.

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10.694.418

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



...15...de mayo del 2017.

C.B.P. 17040

Anexo 6

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	General	General	General	Tipo y diseño	Satisfacción Laboral
	¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal?	Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transversal.	Escala Chamba es Chamba creada por Jorge Yamamoto (2012), la confiabilidad obtenida fue de 0,815 y la validez analizada a través de la V de Aiken, mayor a 0,8, en una prueba piloto conformada por 40 agentes policiales de la dirección de investigación criminal, lima norte.
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
		1. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	1. Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	Constituida por 958 agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	Muestra = 250
2. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según edad.	2. Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según edad.	Estadísticos	Satisfacción Marital		
3. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según género.	3. Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según género.	● Descriptiva ● K - S	Escala de Satisfacción Marital creada por Pick y Andrade (1988). La adaptada por Díaz (2006), la confiabilidad obtenida fue de 0,819 y la validez analizada a través de la V de Aiken, mayor a 0,6, en una prueba piloto de 40 agentes policiales de la dirección de investigación criminal, lima norte.		
4. Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según grado jerárquico.	4. Determinar la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal, según grado jerárquico.				
5. Determinar el nivel predominante de satisfacción laboral en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	5. Determinar el nivel predominante de satisfacción laboral en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.				
6. Determinar el nivel predominante de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.	6. Determinar el nivel predominante de satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal.				



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Patricia Katherine Romero Suazo**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala Chamba es chamba y Escala de satisfacción marital**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Patricia Katherine Romero Suazo

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal** de la señora Patricia Katherine Romero Suazo.

Día:/...../.....

Firma



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 17 de Mayo de 2017

CARTA N° 148-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor General
Miguel Angel Nuñez Polar
Director
Dirección de Investigación Criminal PNP
Av. España N° 323 - Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ROMERO SUAZO PATRICIA KATHERINE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN LOS AGENTES POLICIALES DE LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

DIRECCION DE INVESTIGACION CRIMINAL
SECRETARIA GENERAL
25 MAYO 2017

Reg: Folio:
Hora: 14:55 Firma: *[Handwritten Signature]*

Patricia L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 10 de Mayo de 2017

CARTA N° 104-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Cmdte.
Campos Cepeda Neil
Jefe de la Depindri Carabayllo
Dirección de Investigación criminal
Av. Colectora mz. H8 Lote. 1, 2, 3 Urb. Santa María, Carabayllo

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ROMERO SUAZO PATRICIA KATHERINE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"SATISFACCIÓN LABORAL MARITAL EN LOS AGENTES POLICIALES DE LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




D^{ca} Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.