UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Satisfacción laboral y satisfacción marital

Trabajo de Titulación

AUTOR:

Lissette Anahí Moreno Villacís

TUTOR:

Lic. Mg. Viviana Fidencia Naranjo Ruiz

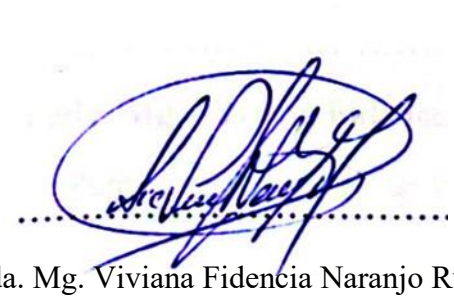
Ambato – Ecuador

2025

APROBACIÓN TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Integración Curricular titulado **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL"** del Srta. **LISSETTE ANAHI MORENO VILLACIS**, portador de la C.C. 1850461094, egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico la autenticidad y culminación del trabajo mencionado, mismo que reúne los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del tribunal que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe para su respectivo estudio y calificación.

Ambato, 16 de enero del 2025



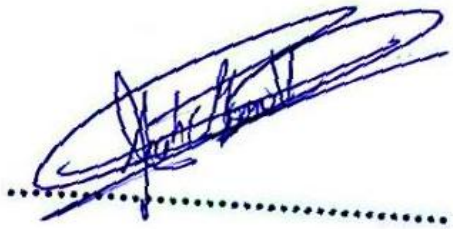
Lcda. Mg. Viviana Fidencia Naranjo Ruiz

Tutora Trabajo Integración Curricular

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Las opiniones, ideas y comentarios expresados son de exclusiva responsabilidad del autor, a excepción de las citas bibliográficas. Dejo constancia que este informe es resultado de una investigación exhaustiva realizada por la responsable de la indagación, con el tema **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL"**, cuyos resultados, revisión bibliográfica y de campo permitieron llegar a las conclusiones y recomendaciones presentadas en el escrito.

Ambato,16 de enero de 2025



Lissette Anahí Moreno Villacis

C.C. 1850461094

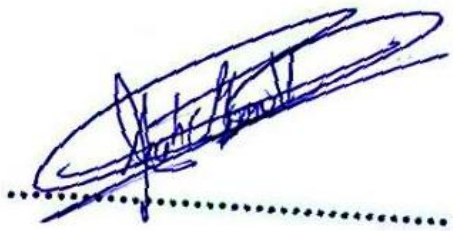
AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato,16 de enero del 2025



Lissette Anahi Moreno Villacis

C.C. 1850461094

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre **"SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL"**, presentado por la Srta. Lissette Anahi Moreno Villacis, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,…de…….del 2025

Para constancia firman:

……..

Presidente del Tribunal

DEDICATORIA

A Flor, Mía y Cachorroncio, mis fieles compañeros de cuatro patas, por ser mi inspiración y el consuelo en los momentos difíciles. Su amor incondicional me recordó siempre la importancia de seguir adelante.

A mis padres, Mónica Villacís y Byron Moreno, por su apoyo incansable, por creer en mí incluso cuando yo dudaba, y por ser mi ancla en este camino.

A mi hermana, cuyo sentido del humor y ocurrencias trajeron luz a mis días más grises.

A mis abuelos, Aída Gallo, Raúl Villacís y Carlos Moreno, por enseñarme con su sabiduría y amor incondicional el valor de la familia.

A Wagner, por su amor y apoyo, por sostenerme y celebrarme en cada paso de este camino.

A mis amigos, por las experiencias compartidas, las risas y las palabras de aliento que hicieron de este viaje algo especial.

Y a todas las personas que formaron parte de este capítulo de mi vida, gracias por dejar huella en mi corazón. Este logro también es suyo.

LISSETTE MORENO

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN TUTOR ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS vii
ÍNDICE DE TABLAS ix
INDICE DE GRAFICOS x
RESUMEN EJECUTIVO xii
ABSTRACT xiii
CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes Investigativos 1
Situación problemática 1
Investigaciones previas 7
Desarrollo Teórico 13
1.2 Objetivos 43
Objetivo general 43
Objetivos específicos 43
CÁPITULO II.- METODOLOGÍA 44
2.1 Materiales 44
2.2 Métodos 45
CÁPITULO III- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 49
3.1. Análisis y discusión de resultados 50

Factores y nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato..... 68

Nivel de satisfacción marital en los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. 91

Discusión..... 92

3.2. Verificación de hipótesis 94

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 99

4.1 Conclusiones..... 99

4.2 Recomendaciones 100

Bibliografía..... 101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fundamentación teórica variable satisfacción laboral.....15
Tabla 2 Fundamentación teórica variable satisfacción marital. 31
Tabla 3 Análisis Descriptivo de Variables Sociodemográficas 49
Tabla 4 Dimensión condiciones de trabajo 50
Tabla 5 Dimensión relaciones interpersonales 53
Tabla 6 Dimensión supervisión y gestión 55
Tabla 7 Dimensión reconocimiento y recompensas 58
Tabla 8 Dimensión del desarrollo profesional.....61
Tabla 9 Dimensión contenido de trabajo.....62
Tabla 10 Dimensión políticas y prácticas de la empresa.....67
Tabla 11 Satisfacción laboral 68
Tabla 12 Dimensión comunicación 70
Tabla 13 Dimensión intimidad 72
Tabla 14 Dimensión compromiso 75
Tabla 15 Dimensión apoyo emocional 79
Tabla 16 Dimensión manejo de conflictos 81
Tabla 17 Dimensión satisfacción global.....84
Tabla 18 Satisfacción Marital.....91
Tabla 19 Prueba de normalidad de satisfacción laboral y marital.....94
Tabla 20 Prueba chi cuadrada entre Satisfacción Laboral y Marital.....95
Tabla 21 Prueba chi cuadrada entre Satisfacción Laboral y Marital del sexo femenino 96
Tabla 22 Prueba chi cuadrada entre Satisfacción Laboral y Marital del sexo masculino 97

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Condiciones físicas del trabajo.....52
Gráfico 2 Horario de trabajo.....52
Gráfico 3 Estabilidad en el empleo 52
Gráfico 4 Compañeros de trabajo.....54
Gráfico 5 Superior inmediato 57
Gráfico 6 Dirección y trabajadores.....57
Gráfico 7 Salario.....60
Gráfico 8 Reconocimiento.....60
Gráfico 9 Atención a sugerencias.....60
Gráfico 10 Posibilidades de promocionar 62
Gráfico 11 Variedad de tareas 65
Gráfico 12 Responsabilidades asignadas.....65
Gráfico 13 Posibilidad de utilizar tus capacidades.....66
Gráfico 14 Libertad para escoger tu propio método de trabajo.....66
Gráfico 15 Gestión de la Universidad 68
Gráfico 16 La comunicación con mi cónyuge.....71
Gráfico 17 Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa.....71
Gráfico 18 La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito 73
Gráfico 19 La frecuencia con que mi cónyuge me abraza 74
Gráfico 20 La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.....74
Gráfico 21 La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales 74
Gráfico 22 El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio 77
Gráfico 23 El tiempo que me dedica a mi 77
Gráfico 24 El interés que mi cónyuge pone en lo que hago.....78
Gráfico 25 El tiempo que pasamos juntos.....78
Gráfico 26 El grado el cual mi cónyuge me atiende 80
Gráfico 27 La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia 80
Gráfico 28 La forma en que se comporta cuando está triste 82
Gráfico 29 La forma en la que se comporta cuando está enojado (a) 83
Gráfico 30 La forma en que se comporta cuando está preocupado (a) 83
Gráfico 31 La forma en que se comporta cuando esta de malhumor 83
Gráfico 32 La forma con que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas 84

Gráfico 33 La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.....87
Gráfico 34 El tiempo que dedica asimismo (a) 87
Gráfico 35 La forma como mi cónyuge se organiza 87
Gráfico 36 Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida 88
Gráfico 37 La forma como pasa el tiempo libre.....88
Gráfico 38 La puntualidad de mi cónyuge 88
Gráfico 39 El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud.....89

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación analiza la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. A través de un enfoque cuantitativo, se aplicaron instrumentos validados para medir ambas variables en una muestra representativa. El análisis estadístico mostró que, en términos generales, no existe una correlación significativa entre ambas dimensiones, lo que indica que suelen operar de manera independiente. No obstante, se encontró una relación significativa en los hombres, sugiriendo que su bienestar marital puede estar influenciado por su satisfacción laboral, mientras que en las mujeres parece depender más de factores emocionales e intrafamiliares.

Desde una perspectiva teórica, la satisfacción laboral y la marital son constructos multidimensionales con bases independientes, sustentadas en teorías como la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría del apego. Los resultados revelaron que el 81% de los docentes reportaron altos niveles de satisfacción marital, vinculados a la comunicación y el apoyo mutuo, mientras que el 19% presentó niveles moderados debido a conflictos ocasionales. Estos hallazgos resaltan la necesidad de promover estrategias que fortalezcan las relaciones de pareja y mejoren el entorno laboral para favorecer el bienestar integral de los docentes.

Palabras clave: Satisfacción laboral, satisfacción marital, docentes, correlación, bienestar, Universidad Técnica de Ambato, género, relaciones de pareja, trabajo, análisis estadístico.

ABSTRACT

This study examines the relationship between job satisfaction and marital satisfaction among faculty members of the School of Jurisprudence and Social Sciences at the Technical University of Ambato. Using a quantitative approach, validated instruments were applied to measure both variables in a representative sample. Statistical analysis revealed that, in general, there is no significant correlation between these dimensions, suggesting that they tend to function independently. However, a significant relationship was found among men, indicating that their marital well-being may be influenced by job satisfaction, whereas in women, it appears to depend more on emotional and intra-family factors.

From a theoretical perspective, job and marital satisfaction are multidimensional constructs with independent foundations, based on theories such as Maslow's hierarchy of needs and attachment theory. The results showed that 81% of faculty members reported high levels of marital satisfaction, linked to communication and mutual support, while 19% reported moderate levels due to occasional conflicts. These findings highlight the importance of promoting strategies that strengthen relationships and improve the work environment to enhance the overall well-being of faculty members.

Keywords: Job satisfaction, marital satisfaction, faculty members, correlation, well-being, Technical University of Ambato, gender, relationships, work, statistical analysis.

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Situación problemática

La insatisfacción laboral e insatisfacción marital ha cobrado relevancia debido al impacto que ambos factores ejercen en el bienestar general de los individuos además de la creciente demanda dentro del entorno laboral, junto con la búsqueda de realización personal en el ámbito profesional puede generar tensiones que afecten la calidad de las relaciones de pareja porque a menudo el estrés laboral se traspasa al ámbito personal, lo que en consecuencia produce dificultades en la comunicación, la convivencia y el apoyo mutuo entre cónyuges.

A nivel internacional, se ha logrado constatar en diversos estudios que, en países desarrollados como Estados Unidos, España y Rusia, existe una interrelación que es moderada entre la satisfacción laboral y satisfacción marital por lo cual estas dos variables se encuentran conectadas debido a que las condiciones laborales influyen de manera significativa en el bienestar general del individuo, lo que se refleja en la calidad de las relaciones de pareja. La influencia puede variar dependiendo de la intensidad incluso según el contexto tanto socioeconómico como cultural, los hallazgos sugieren que el equilibrio entre la vida laboral y personal se vuelve un factor determinante en la estabilidad emocional (Dominguez, 2012).

La prevalencia del síndrome de estrés laboral varía de una manera considerablemente según el grupo ocupacional a nivel internacional. Según la investigación de Barreto (2019)**,**realizada en **España** acerca del estrés laboral y pareja, los resultados arrojaron que el 17.83% de la población de estudio mantiene un nivel alto de estrés en el personal de salud, lo que indica un riesgo significativo en este sector. Mientras que, en el contexto latinoamericano, Chile presenta una tasa de prevalencia del 30%, con una afectación predominante en mujeres lo que refleja la importancia de evaluar las condiciones laborales y su impacto no solo en el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino también en su vida personal, incluyendo las dinámicas de pareja.

En América Latina, en países como México y Argentina la satisfacción laboral principalmente se encuentra vinculada a factores como lo son la remuneración y los beneficios proporcionados por las empresas, junto con las oportunidades de crecimiento profesional que favorecen al desarrollo personal y mejoran la calidad de vida de los empleados esto según datos recopilados por la plataforma 'Love Mondays', que se especializa en evaluar grandes empresas

de la región, los estudios muestran que los trabajadores masculinos tienden a reportar mayores niveles de satisfacción laboral en comparación con las trabajadoras femeninas. Este fenómeno subraya una posible brecha de género en la percepción de satisfacción laboral, que se encuentra derivada de diferencias en el acceso a oportunidades y beneficios dentro del ámbito laboral (Aldean, 2020).

El texto de Diaz y Albornoz (2019), realizaron su estudio en **América Latina** predominan los estudios descriptivos, posiblemente por limitaciones en recursos o enfoque. Por otro lado, se destaca que la satisfacción laboral depende de factores como las relaciones laborales, recompensas, apoyo de líderes y un buen clima organizacional debido a que muchas empresas ya priorizan el bienestar de sus empleados, aunque el estrés laboral sigue siendo un desafío importante, pues puede causar el síndrome de burnout por lo que finalmente, se señala que una remuneración justa y transparente es clave para motivar a los empleados y crear una cultura organizacional que promueva la colaboración y el compromiso.

En investigaciones realizadas por Aldeana (2020) acerca de la satisfacción laboral a **nivel nacional**, se identifican dos grupos principales en cuanto a la satisfacción laboral: las características personales y las características laborales mientras que, en relación con las características personales, se ha observado que los hombres tienen un 7.3% menos de probabilidad de estar satisfechos con su trabajo en comparación con las mujeres. Sin embargo, solo el 48.2% de las mujeres reportan tener un empleo adecuado, en contraste con el 60.7% de los hombres, lo que evidencia una marcada desigualdad de género en términos de satisfacción laboral y acceso a trabajos de calidad.

En Ecuador, específicamente en la ciudad de Quito, se ha observado que los niveles de satisfacción laboral son más altos entre los hombres que entre las mujeres, este fenómeno puede atribuirse a diferencias en las condiciones laborales que ofrecen las organizaciones, así también como a factores ambientales como las características físicas del espacio de trabajo y al entorno. Además, se ha determinado que la satisfacción laboral está influenciada por diversos factores principalmente de índole socioeconómica por ende los datos indican que las personas casadas tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción en comparación con las solteras, y que los hombres presentan una mejor predisposición hacia su entorno laboral que las mujeres, lo que refuerza las desigualdades de género en el ámbito laboral (Aldean, 2020).

En la ciudad de **Ambato** Ávila (2023) realizó una investigación en la Universidad Técnica de Ambato para analizar la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones

intrafamiliares. La investigación, de carácter mixto, se llevó a cabo con una muestra de 44 docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Los resultados indicaron que el 64,9% de los encuestados expresaron satisfacción tanto con su situación laboral como con la calidad de sus relaciones intrafamiliares. Mediante la aplicación de la prueba de Spearman, se evidenció que no existía una correlación significativa entre las dos variables, pero a pesar de ello, ambos factores se identificaron como aspectos fundamentales en la vida de los participantes, destacando su importancia en el bienestar general.

Estudios recientes sobre el estrés de género han identificado una serie de factores de riesgo que se asocian con una baja autoestima y estrategias ineficaces de afrontamiento, caracterizadas por una limitada capacidad de iniciativa porque estos factores, en combinación con el uso inadecuado de estrategias para el manejo del estrés laboral y la insatisfacción marital, contribuyen significativamente a la aparición del estrés en las personas. La interrelación entre estos elementos subraya la necesidad de un enfoque integral que considere tanto las dinámicas laborales como las familiares para mitigar el impacto del estrés crónico en el bienestar general (Mendoza, 2017).

Según la tesis de investigación de Fernández (2021), el entorno familiar como el laboral son pilares fundamentales en la vida del ser humano, interactuando constantemente en su bienestar general por lo cual el entorno laboral no solo impacta en el desempeño profesional, sino que también influye de manera significativa en la funcionalidad familiar. Para Hacharte (2021) los niveles elevados de estrés laboral experimentados por uno de los cónyuges afectan directamente la relación de pareja y la dinámica familiar, incrementando el riesgo de conflictos en el hogar y deterioro en la calidad de vida familiar.

Por otro lado, al tener una situación laboral estable y/o satisfactoria lo que puede contribuir de manera positiva a la satisfacción marital debido a que cuando los cónyuges se sienten satisfechos con sus trabajos es más probable que se logren apoyar mutuamente, al igual que compartir responsabilidades que los ayudarán a disfrutar de tiempo de calidad y pueden transformar en conexión tanto emocional como íntima (afectiva) dentro de la relación por lo que se creará un entorno que sea más propicio para la satisfacción conyugal (Avila, 2023).

La relación entre la satisfacción marital y la violencia en las parejas es un tema complejo y relevante que involucra diversas dimensiones psicológicas y socioculturales. Se ha encontrado una correlación significativa entre estas variables, donde un bajo nivel de satisfacción marital puede contribuir a la aparición de violencia en la relación y, a su vez, la

violencia puede producir niveles bajos de satisfacción. Esta interconexión sugiere que no se pueden estudiar de forma aislada, sino que deben entenderse en un contexto dinámico que considere su interacción por lo que es fundamental reconocer que esta relación es un proceso psicosocial complejo, influido tanto por factores internos, como la salud mental, como por factores externos, que incluyen aspectos culturales y sociales (Lalangui y Jaramillo, 2023)

En los últimos años, la sociedad ha comenzado a reconocer la relevancia de la situación laboral y su impacto en distintos aspectos de la vida, incluida la dinámica de pareja debido a que la influencia de la satisfacción laboral puede ser tanto positiva como negativa. En el caso de entornos laborales adversos, las consecuencias son significativas, afectando no solo la salud mental, sino también la salud física del trabajador teniendo en cuenta que estos efectos pueden manifestarse en forma de estrés, que a su vez repercute en diversas áreas de la vida, incluyendo las relaciones interpersonales, esto se hace presente mediante el mal humor, la frustración, la vergüenza y la culpabilidad derivadas del estrés laboral no resuelto pueden deteriorar la convivencia conyugal, generando tensiones que impactan negativamente en la calidad de la relación (Mendoza, 2017).

Según Lalangui y Jaramillo (2023), dentro de los factores que influyen en la satisfacción marital, la convivencia y los lazos emocionales juegan un papel crucial. La calidad de la convivencia, basada en el apoyo mutuo y la habilidad para resolver conflictos, se revela como determinante. Asimismo, la satisfacción sexual se encuentra íntimamente relacionada con la satisfacción marital, por lo que una vida sexual satisfactoria mejora la comunicación y la intimidad entre las parejas. La maternidad y la paternidad, así como la infertilidad, también impactan en la satisfacción, siendo las expectativas relacionadas con los hijos un aspecto relevante que debe ser considerado en cualquier intervención dirigida a mejorar las relaciones de pareja.

La resolución de conflictos y los estilos de apego son otros componentes significativos en esta dinámica. La capacidad de una pareja para manejar desacuerdos puede ser clave para prevenir la violencia como lo son las estrategias de resolución positivas se correlacionan con mayores niveles de satisfacción, mientras que los estilos de apego ya sean seguros o evitativos, influyen en la salud emocional de la pareja y su satisfacción marital. Otro dato para tener en cuenta es la economía del hogar puesto que se identifica como un factor crucial; un estatus económico más alto tiende a estar asociado con una mayor satisfacción marital, mientras que el estrés financiero puede ser un detonante de conflictos y violencia (Lalangui y Jaramillo, 2023).

Un aspecto clave a considerar es que el aumento en los ingresos tiende a generar una mayor satisfacción en los hombres en comparación con las mujeres lo que por consecuente sugiere que, aunque las mujeres expresan niveles de satisfacción similares a los de los hombres, las implicaciones del bienestar financiero parecen ser menos determinantes para ellas. Este fenómeno podría estar vinculado a una diferencia en las prioridades de satisfacción entre los géneros, donde las mujeres tienden a valorar diferentes aspectos y relacionales en comparación con los logros financieros, que tienen mayor peso en la satisfacción masculina (Avila, 2023).

Los resultados de la investigación de Lalangui y Jaramillo (2023), arrojaron que las parejas más jóvenes son más propensas a experimentar violencia, mientras que las parejas mayores tienden a reportar mayores niveles de satisfacción y las implicaciones de estos hallazgos sugieren la necesidad de desarrollar programas que fomenten habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y regulación emocional, con el objetivo de mejorar las relaciones de pareja y reducir la violencia. Sin embargo, se destaca que existe una limitación significativa en la investigación actual, por ello la mayoría de los estudios se han realizado en contextos diferentes al ecuatoriano, lo que dificulta la generalización de los resultados.

En el transcurso de los últimos años, los índices de divorcio y separación han mostrado un incremento constante en comparación con décadas anteriores, constituyendo una problemática social de relevancia global. Este fenómeno continúa siendo un desafío que requiere la intervención de múltiples disciplinas, particularmente dentro del ámbito de las ciencias sociales.

El divorcio no solo afecta a la pareja directamente involucrada, sino que también tiene un impacto significativo en los hijos y en la familia extendida lo que genera consecuencias negativas en diversos niveles en los que se incluye la salud física y emocional que se hacen notar en conflictos familiares, especialmente aquellos de carácter marital debido a que ejercen un impacto profundo en el desarrollo social y cultural de la sociedad. En la actualidad, se observan transformaciones psicosociales, como el aumento de la insatisfacción marital, el distanciamiento emocional entre los cónyuges, y las tensiones derivadas de las luchas de género dentro del matrimonio, lo que refuerza la necesidad de abordar este problema desde una perspectiva que sea integral (Apaza y Anahui, 2019).

Al abordar esta situación que afecta a las familias, es importante reconocer cómo la vida laboral y la relación de pareja están conectadas debido a que no se puede esperar un buen rendimiento en el trabajo si hay conflictos sin resolver en la relación debido a que los problemas

del hogar a menudo se reflejan en el entorno laboral y viceversa, creando un ciclo negativo reflejado en las tensiones que se vuelven aspectos que afectan al otro, impactando tanto el trabajo como la calidad de la relación de pareja y que se vuelve crucial encontrar un buen equilibrio entre ambos para lograr un bienestar integral (Mendoza, 2017).

Es imprescindible considerar las diversas variables que influyen en la relación entre el ámbito laboral y la satisfacción marital porque uno de los factores clave es el horario de trabajo debido que la mayoría de las veces constituye un obstáculo para la interacción y la calidad de la relación de pareja, así como también las largas jornadas laborales y la falta de flexibilidad horaria pueden limitar el tiempo compartido lo que afecta de manera negativa la comunicación y el vínculo emocional. Además, las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral también desempeñan un papel importante, ciertos tipos de trabajo, especialmente aquellos que implican un alto nivel de exigencia física o emocional generan un impacto desfavorable en la vida personal y el bienestar conyugal (Apaza y Anahui, 2019).

Una problemática latente en nuestra sociedad es la dedicación desproporcionada al trabajo en comparación con el tiempo compartido con la pareja dado que esta descompensación puede generar una serie de dificultades, entre ellas la desmotivación en la relación de pareja que con frecuencia desemboca en rutinas que son monótonas y, en casos extremos, la separación o divorcio. El ámbito laboral como el hogar ocupan gran parte del tiempo de las personas, es crucial concienciar acerca de la importancia de mantener un equilibrio adecuado para una vida satisfactoria porque, de no hacerlo, los problemas pueden manifestarse en dificultades psicológicas y sociales (Apaza y Anahui, 2019).

Es por ello por lo que mediante esta investigación se busca establecer cuál es la incidencia entre las variables de satisfacción marital y satisfacción laboral dentro de los docentes universitarios de la facultad de jurisprudencia y ciencias sociales de la Universidad técnica de Ambato para lo cual se conocerá el nivel o grado de cada variable del estudio según aquellos resultados que se encontraron y de igual manera se buscará si existen diferencias que sean significativas en base a las variables. Por otro lado, la investigación logra ser un tema muy preocupante para los profesionales de trabajo social debido a que puede contribuir al desarrollo de diferentes técnicas de abordaje dentro de intervenciones de caso, grupo e incluso en comunidades o empresas lo que permitirá que el individuo logre llevar en sí una relación que sea saludable tanto en pareja como en el desenvolvimiento en el entorno laboral.

Problema de investigación

En virtud de la información presentada se plantea la siguiente problemática de investigación de acuerdo con la temática expuesta:

¿Existe incidencia entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato?

Delimitación del problema

De contenido:

Línea de investigación: Patrones de comportamiento social

Campo: Social

Área: Laboral

Aspectos: Satisfacción laboral y satisfacción marital

Unidades de observación: Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Delimitación espacial:

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Área: Urbana

Lugar: Universidad Técnica de Ambato

Delimitación temporal:

Septiembre 2024-febrero 2025

Investigaciones previas

A continuación, se realizará una presentación del barrido bibliográfico por medio de la base de datos como lo fueron artículos académicos así también repositorios, libros e investigaciones de tesis, por ende, se realizará un análisis de las investigaciones sobre el tema de satisfacción laboral y satisfacción marital con diferentes grupos de estudios.

Janeth Méndez Contreras (2017), llevó a cabo una investigación sobre la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en un grupo de trabajadores de una empresa de comida rápida en Guatemala, el objetivo del estudio fue establecer la relación estadística entre las variables mencionadas. Para ello, se incluyó una muestra de 30 participantes del área administrativa, con edades que oscilan entre los 20-50 años manteniendo un enfoque cuantitativo, utilizando un instrumento diseñado en 2012, que consideraba factores como la motivación y la práctica de valores dentro del clima organizacional. Asimismo, se empleó el cuestionario de Navarro, el cual evalúa la relación conyugal utilizando la escala de satisfacción marital de Rodríguez.

El estudio de Contreras (2017), fue de tipo correlacional buscando comparar ambas variables. Los resultados indicaron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, con un nivel de confianza del 95% ($p < 0.05$) lo que sugiere que ambas variables están interrelacionadas y que influye una sobre la otra de manera recíproca teniendo en cuenta la importancia de un equilibrio entre la vida personal y profesional para el bienestar general de los individuos.

En su investigación acerca de satisfacción laboral y satisfacción marital específicamente en el personal asistencial de un Hospital de Callao, Gianella Melgarejo (2018), se propuso analizar la correlación entre ambas variables. El estudio empleó un enfoque descriptivo-correlacional con la finalidad de evaluar la satisfacción laboral para la misma se utilizó la Escala S-PC desarrollada por Palma, compuesta por 36 ítems mientras que para la satisfacción marital se utilizó la escala de Pick y Andrade, conformada por 24 ítems que se aplicó a una muestra que estuvo constituida por 184 colaboradores de cuatro especialidades, seleccionados según criterios de inclusión y exclusión que fueron previamente establecidos.

Los resultados mostraron una correlación directa y altamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de 0.583. Esto nos sugiere que a mayor satisfacción marital se experimenta también un mayor nivel de satisfacción laboral, cumpliendo así con los objetivos planteados y confirmando la interrelación entre ambos aspectos en la vida del individuo (Melgrajo, 2018).

Este hallazgo nos invita a reflexionar profundamente sobre la importancia de cuidar cada aspecto de nuestro bienestar debido a que no se trata solo de buscar éxito en el trabajo o en la vida personal de manera aislada, sino de encontrar un equilibrio entre ambos para sentirnos plenos y realizados teniendo un impacto positivo en nuestro entorno tanto familiar como laboral. Además, este vínculo entre lo personal y lo laboral representa un desafío para las empresas y las políticas públicas, por ende, se debe reconocer que el bienestar emocional y familiar influye en el desempeño profesional lo que puede ser el primer para crear estrategias que apoyen a las personas en su totalidad porque al hacerlo, no solo se beneficia al individuo, sino también a la organización generando un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

El estudio sobre la satisfacción laboral y satisfacción marital que se realizó a conductores de taxis de Trujillo tuvo como objetivo principal examinar la relación entre estas dos variables en dicho grupo, se abordó con una investigación no experimental con un diseño correlacional siguiendo el enfoque de Hernández, Fernández y Bautista en donde la población estuvo conformada por 500 conductores de sexo masculino con edades comprendidas entre los 21 y 65 años de los cuales se seleccionó una muestra de 230 participantes, todos casados o en

convivencia estable, para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: la Escala Chamba, desarrollada por Yamamoto en 2012 mientras que para medir la satisfacción marital se utilizó la Escala de Pick y Andrade (Fernández, 2019).

Los resultados revelaron una relación directa entre ambas variables, aunque de magnitud pequeña (r = 0.190) lo que sugiere que existe una conexión entre la satisfacción en el trabajo y la satisfacción en el matrimonio dentro del grupo estudiado sin embargo el efecto es modesto. No obstante, el estudio destaca la relevancia de esta correlación por ello se señala que factores adicionales no se encuentran contemplados en este análisis y podrían estar influyendo en ambas variables por lo que se sugiere tener en cuenta estos aspectos para ser objeto de futuras investigaciones para comprender mejor la dinámica entre satisfacción laboral y marital en este grupo poblacional (Fernández, 2019).

En resumen, este estudio nos anima a pensar más a fondo sobre cómo las organizaciones y las políticas sociales pueden trabajar juntas para mejorar tanto la satisfacción laboral como la marital debido a que al hacerlo se tendrá un mayor bienestar de las personas que no solo impactará su vida personal y profesional, sino que también contribuye al fortalecimiento de toda la comunidad. Como trabajadores sociales es importante estudiar este segmento porque cuidar de los individuos es cuidar de la sociedad en su conjunto y al enfocarnos en su bienestar integral podemos crear un entorno más saludable y positivo para todos.

La investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Arequipa sobre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, conducida por Apaza Richard y Sonia Chique tuvo como objetivo examinar la relación entre estas variables en la que se incluyó una muestra de 120 trabajadores tanto masculinos como femeninos, utilizando instrumentos de enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo con análisis transversal, los datos recopilado se procesaron con SPSS confirmando la hipótesis inicial de relación por ende indicaron un nivel bajo de satisfacción marital, destacando factores emocionales del cónyuge, porque la mayoría de los participantes se mostraron insatisfechos con su trabajo Además, se encontró una correlación estadísticamente positiva entre la interacción marital y la satisfacción laboral, lo que sugiere que la satisfacción marital influye de manera positiva en el entorno laboral de estos trabajadores resaltando la importancia de abordar juntos los aspectos laborales y matrimoniales para mejorar el bienestar general de las personas (Apaza y Anahui, 2019).

La tesis de titulación de Aldean (2020), acerca de la relación entre la satisfacción marital y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa SIDEC recopiló datos cuantitativos que evaluaron diversos aspectos de la vida matrimonial y las percepciones laborales en función

de ciertas necesidades, la misma se ejecutó mediante un análisis estadístico utilizando la prueba de chi-cuadrado en la cual se determinó que existe una relación entre ambas variables, aunque no en todos los factores.

Los resultados indican que el nivel de satisfacción marital de la muestra se sitúa en un rango bajo-medio, lo que impacta negativamente en la motivación de los empleados. Como propuesta se sugiere la implementación de talleres que busquen mejorar la autoestima de los trabajadores, promoviendo así una mejor calidad de vida en áreas clave como el trabajo, la vida personal y la relación de pareja (Aldeán, 2020).

Para los trabajadores sociales, este estudio subraya la importancia de intervenir en la vida integral de los empleados y no solo enfocándose en el ámbito laboral, sino también reconociendo la influencia que la satisfacción marital tiene en su motivación, así como en bienestar general por ende en consecuencia puede llevar a una mejora significativa en la calidad de vida de las personas y en el ambiente de trabajo.

En la revisión bibliográfica se destaca la tesis de Tovar y Montenegro (2021), acerca el "estrés laboral y la satisfacción marital en docentes de instituciones educativas" teniendo el objetivo principal de determinar la relación entre estas dos variables, utilizando instrumentos como los de la OIT para evaluar el nivel de estrés laboral y una escala de satisfacción marital. La muestra incluyó a 92 docentes de tres instituciones en Arequipa, los resultados mostraron una correlación negativa y significativa que fue evidenciada por un coeficiente de correlación lineal de Pearson de -0.41 y esto indica que a medida que disminuye el estrés laboral, aumenta la satisfacción marital en el grupo de estudio.

Los hallazgos sugieren una relación inversa entre el estrés laboral y la satisfacción marital en los docentes lo que sugiere específicamente que reducir el estrés laboral podría contribuir positivamente a mejorar la satisfacción marital y estas conclusiones tienen importantes implicaciones para el diseño de intervenciones y políticas dirigidas a mejorar el bienestar tanto laboral como marital en el ámbito educativo.

En este sentido, los trabajadores sociales juegan un papel fundamental en la implementación de estrategias que aborden el estrés laboral de manera integral en el que se promueva espacios de apoyo y recursos que faciliten la mejora en la calidad de vida de los docentes y, por ende, de sus relaciones familiares.

Según Castillo Jacoba y Piloto Dayanna (2022), en su estudio acerca del estrés laboral y la satisfacción marital en la ciudad de Lima en las universidades privadas, durante el brote de coronavirus (COVID-19) y sus impactos dentro de la salud tanto física y mental de los trabajadores, se utilizó una muestra de 302 docentes, de los cuales el 52.98% eran hombres y el

47.02% eran mujeres. Para la ejecución del estudio se implementaron diferentes cuestionarios de estrés laboral que fue realizado en el 2015 y la escala de satisfacción marital de Pick y Andrade que fue realizado en el año 1998, dando resultados relevantes de una relación significativa entre las dos variables con una significancia practica media.

El estudio confirma que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la satisfacción marital de los docentes, afectando su estado emocional y reduciendo la interacción conyugal por lo que se subraya la necesidad de abordar el estrés laboral como un factor que puede influir en la calidad de las relaciones matrimoniales, especialmente en contextos de crisis como la emergencia sanitaria por COVID-19.

Es esencial que los trabajadores sociales implementen estrategias de intervención que no solo aborden el bienestar emocional de los docentes, sino que también fortalezcan sus relaciones matrimoniales por ello el promover espacios de diálogo, así como ofrecer recursos para manejar el estrés puede contribuir a mejorar tanto la satisfacción laboral como la marital, favoreciendo un entorno más saludable en la comunidad educativa.

En la investigación realizada por Ávila (2023), se analizó la influencia de la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares, centrada en los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales para la cual se utilizó una metodología cualitativa-cuantitativa, con un enfoque descriptivo y correlacional en tal investigación se abarco una muestra de 44 docentes y se tuvo en cuenta la recolección de datos se a través de tres instrumentos que abordaron ambas variables y los resultados mostraron un nivel considerable de satisfacción laboral, y más de la mitad de los docentes reportaron mantener relaciones familiares denominadas cohesionadas que están caracterizadas por una comunicación efectiva y apoyo mutuo. Aunque no se identificó una correlación significativa entre las variables antes mencionadas se destacó que la muestra logró equilibrar exitosamente su vida familiar y laboral en la que existe una conciliación satisfactoria entre ambas esferas.

Esta tesis resulta de gran relevancia para el campo del trabajo social, dado que aporta información sobre cómo distintos contextos sociales impactan de manera diferente en las personas y el comprender la relación entre satisfacción laboral así como en la satisfacción familiar no solo contribuye al bienestar individual, sino que también permite diseñar intervenciones más integrales que busquen y fortalezcan la armonía en ambos ámbitos teniendo en cuenta que son aspectos fundamentales para el desarrollo social.

En la ponencia de Mauro y Godoy dentro del Centro de Estudios de la Mujer en Chile se afirmó que algunos hombres en parejas tradicionales perciben el trabajo remunerado de las

mujeres como una amenaza al equilibrio familiar especialmente en términos de crianza, autoridad y control dentro del hogar.

La independencia económica femenina desafía las relaciones de poder que se mantiene dentro de la relación de pareja, especialmente cuando el salario de la mujer supera al del hombre. Aunque los hombres reconocen la creciente participación femenina en el mercado laboral, aún prevalecen actitudes que relegan a las mujeres a roles que son netamente domésticos lo que refleja las tensiones entre expectativas tradicionales y cambios sociales. La ponencia se basa en un estudio denominado "La influencia de las mujeres en las trayectorias laborales e identidad masculinas" que se realizó en el mismo centro de estudios en Santiago de Chile a través de entrevistas y grupos de discusión (Mauro y Godoy, 2001).

Por lo que podemos concluir en cómo los cambios en las dinámicas de pareja especialmente con la creciente independencia económica que ha tenido el género femenino, generan tensiones en las relaciones de poder tradicionales esto a pesar del avance de la mujer en el ámbito laboral, aún persisten actitudes que las relegan a roles domésticos. Es crucial estudiar la intersección entre satisfacción laboral y marital para entender mejor cómo la igualdad económica afecta la estructura familiar, el bienestar emocional y la calidad de vida de las parejas en la sociedad moderna.

En el libro de Navarro afirma que se ha incrementado la participación de las mujeres en el ámbito laboral y ha propiciado que más hombres se involucren en las tareas del hogar y en el cuidado de la familia lo que ha generado que con el aumento de familias que cuentan con dos ingresos las mujeres abandonan su rol tradicional para integrarse en el trabajo, mientras que los hombres tienden a asumir más responsabilidades en el hogar. Sin embargo, la realidad es diferente en vista de que muestra que, a pesar de una distribución más justa de las responsabilidades financieras y las labores domésticas siguen recayendo en gran medida sobre las mujeres. Esto ha llevado a muchas a vivir lo que se denomina una "doble jornada laboral", equilibrando sus roles como cuidadoras en el hogar y trabajadoras fuera de él. Esta situación indica que, aunque ha habido cambios en cómo se perciben el trabajo y la familia, estos no han progresado al mismo ritmo que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto genera problemas significativos, como la discriminación en el entorno laboral y la necesidad de adaptarse a los deberes de cuidado (Navarro, 2004).

Según EUROSTAT, en España, el 42% de las parejas que no tiene hijos y el 43,7% de las que sí tienen, son hogares donde ambos miembros trabajan, por otro lado, las familias monoparentales ya no son algo raro; el descenso en el número de matrimonios y el aumento de divorcios han provocado un incremento de entre el 6 y el 15% en Europa. Estos cambios

suponen un reto para muchas organizaciones y empresas, que no están adaptando sus estructuras laborales a esta nueva realidad debido a que cotidianamente los entornos de trabajo siguen diseñados con una visión tradicional centrada en empleados varones con un solo ingreso lo que dificulta la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades de cuidar a niños o personas dependientes (Chinchilla et al., 2003).

Desde la perspectiva del trabajo social, el creciente número de mujeres en el mercado laboral y la mayor participación de hombres en las tareas del hogar son señales alentadoras de cambio social, sin embargo, esta evolución aún no ha alcanzado la equidad necesaria en la distribución de responsabilidades, tanto en el trabajo como en el hogar debido a que existe aún más trabajo que muchas mujeres enfrentan siendo un reflejo de una carga desproporcionada que impacta su bienestar emocional y físico, además de limitar su desarrollo profesional. Esto pone de manifiesto la urgencia de implementar políticas laborales que no solo fomenten la flexibilidad y la equidad, sino que también proporcionen un apoyo más sólido para las familias en sus roles de cuidado.

Desde una intervención técnica en trabajo social que principalmente busca mitigar estos impactos mediante el fortalecimiento de los entornos laborales y la creación de condiciones que favorezcan el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Al abordar la satisfacción marital, es fundamental reconocer que relaciones conyugales positivas y de apoyo constituyen un factor que sea protector que permite a las personas gestionar de manera más efectiva las demandas del trabajo manteniendo diversos programas que promuevan la comunicación asertiva y el manejo de conflictos dentro del núcleo familiar se vuelven herramientas esenciales para garantizar el bienestar emocional de los trabajadores y, en consecuencia, optimizar su desempeño profesional.

En conclusión, la intervención desde el trabajo social debe integrar de manera sistemática las esferas laboral y familiar, reconociendo su interdependencia para que se logre abordar los desafíos laborales y maritales de manera conjunta permite mejorar la calidad de vida de los individuos, promover la estabilidad familiar y aumentar la productividad en el trabajo, contribuyendo así a una mayor cohesión social y desarrollo humano.

Desarrollo Teórico

Variable Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo ha sido un tema de gran interés desde el siglo XX, especialmente en el estudio del comportamiento organizacional y la psicología laboral es así como este interés

surge por dos razones principales. Primero, porque una mayor satisfacción laboral está relacionada con el éxito y la eficiencia de las organizaciones lo que vuelve esencial para su buen funcionamiento; segundo, porque también tiene un impacto profundo en el bienestar de las personas debido a la afectación en la salud física y mental.

Cuando una persona se siente satisfecha en su trabajo tiende a mantener una sensación de bienestar que se extiende a otros aspectos importantes de su vida como lo es la relación de pareja porque el equilibrio emocional que se logra en el trabajo puede fortalecer la estabilidad psicológica y por ende mejorar la calidad de las interacciones en el ámbito personal, influyendo directamente en la satisfacción marital. En este sentido la satisfacción laboral no solo contribuye a que las organizaciones funcionen mejor, sino que también juega un rol importante dentro de la felicidad y la calidad de vida de los individuos, afectando tanto su salud como sus relaciones más cercanas (Pujol-Cols, 2018).

Para Frietzsche y Parrish, la satisfacción laboral se define como aquel grado en que los individuos se sienten a gusto con la labor que se encuentran desempeñando por ello implica una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo en su totalidad, es por ello por lo que se considera un estado emocional derivado de la percepción personal sobre la actividad profesional. Por otro lado, otros autores conceptualizan la satisfacción laboral como un juicio evaluativo, el cual puede tener una valoración que sea tanto positiva como negativa, dependiendo de las experiencias individuales y las expectativas asociadas al desempeño laboral (Brown y Lent, 2005).

Por otro lado, Vroom, en 1964 constituye la teoría de las expectativas en la cual establece que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada a las expectativas sobre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas sobre todo porque si los empleados creen que su esfuerzo conducirá a un desempeño exitoso y a recompensas significativas su satisfacción será mayor (Ruiz, 2019).

La satisfacción laboral es un concepto multifacético que ha sido ampliamente investigado por diversos autores y teóricos debido a que se caracteriza por su multidimensionalidad lo que significa que no es un constructo unidimensional, sino que abarca diferentes dimensiones en las que se incluyen la satisfacción con las tareas, las condiciones del entorno laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo, el salario y las oportunidades de promoción. Al tratarse de un fenómeno subjetivo, su percepción varía significativamente entre los individuos, influida por sus expectativas, valores y experiencias personales y se debe tener en cuenta que la satisfacción laboral no es estática, sino que puede experimentar cambios a lo

largo del tiempo en respuesta a modificaciones tanto en las condiciones laborales como en el desarrollo personal del individuo (Dabos, 2018).

Para comprender el concepto de satisfacción laboral, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura existente, abarcando diversas teorías que abordan esta terminología desde 1911 hasta la actualidad.

Tabla 1 ***Fundamentación teórica variable satisfacción laboral***

AÑO	TEORÍA/CONCEPTO	AUTOR	DESCRIPCIÓN
1911	Teoría Científica del Trabajo	Frederick W. Taylor	Taylor es considerado como el padre de la administración científica y es por ello por lo que dentro de su teoría enfatiza el término de optimización de tareas, así como también la eficiencia dentro del ambiente laboral como aquellos medios que existen para aumentar de manera gradual la satisfacción y por ende la productividad (Mee, 2024).
1920s	Estudios de Hawthorne	Elton Mayo	Elton Mayo llevó a cabo diversos estudios denominados Hawthorne, en los que se destaca la importancia que mantienen los factores tanto sociales como psicológicos dentro del concepto de satisfacción laboral y que han sido generados a través del campo de las relaciones humanas dentro de la administración, lo que llevó a cabo al surgimiento de la denominada "Teoría de las Relaciones Humanas"
1959	Teoría de los Dos Factores (Higiene y Motivación)	Frederick Herzberg	De acuerdo con la teoría de los dos factores de Herzberg la satisfacción laboral se encuentra influida por

			factores motivadores que son de naturaleza intrínseca y factores higiénicos que son extrínsecos. Los factores motivadores, como lo son el reconocimiento y logros personales, tienen un impacto positivo directo en cuanto al aumento de la satisfacción laboral. Por otro lado, los factores higiénicos tales como lo son el salario y las condiciones laborales se vuelven fundamentales para evitar la insatisfacción, pero a su vez por si solos no pueden generar un incremento en la satisfacción laboral (Ioana, Iturbe, y Osorio, 2011).
1961	Teoría de la Discrepancia de la Satisfacción Laboral	Edwin A. Locke	Locke planteó que la satisfacción laboral surge desde la comparación entre las expectativas que una persona mantiene sobre su trabajo y la realidad de lo que realmente experimenta. Esta discrepancia, se encuentra influenciada tanto por las expectativas como por la experiencia real lo que a su vez define los niveles de satisfacción o insatisfacción que se alcanzan (Phillips, Raiford, y El-Batrawi, 1965).
1965	Teoría de la equidad	J. Stacy Adams	Según la teoría de la equidad propuesta por Adams, la satisfacción laboral se encuentra condicionada por cómo las personas perciben la justicia en cuanto a las recompensas que obtienen al compararse con

			otros. Es decir que si un individuo detecta una desigualdad en esta comparación podría sentir insatisfacción lo cual dependerá de si considera el entorno laboral como justo o injusto (Merchán y Vera, 2022).
1976	Teoría del Ajuste Persona-Ambiente	René Dawis y Lloyd Lofquist	La teoría del ajuste entre la persona y su entorno plantea principalmente que la satisfacción laboral depende de la congruencia entre las cualidades personales como lo son las habilidades, valores, necesidades y los atributos del entorno laboral incluyendo las exigencias del puesto, la cultura organizacional y las recompensas ofrecidas. Esta correspondencia es esencial para que se pueda crear un ambiente de trabajo que favorezca tanto el bienestar como la satisfacción del empleado (Rodrigo, 2020).
1979	Teoría del Trabajo y Significado	Hackman y Oldham	Hackman y Olsham plantearon que elementos como el significado del trabajo, la autonomía y la retroalimentación desempeñan un papel que es fundamental en la satisfacción laboral. Estos aspectos, considerados como esenciales, debido a que forman parte de lo que se conoce como el Modelo de Características del Trabajo (Westreicher, 2020).

1990	Teoría de la Autoeficacia.	Albert Bandura	Bandura planteó por otro lado el concepto de autoeficacia indicando que las personas que confían plenamente en su capacidad para llevar a cabo tareas que son específicas suelen experimentar un nivel más alto de satisfacción en cuanto al ámbito laboral (Merino, 2010).
1995	Modelo de Compromiso Organizacional	Meyer y Allen	Meyer y Allen plantearon que el compromiso organizacional se compone de tres elementos que son clave como los son: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Estos componentes tienen un impacto que es significativo en la satisfacción laboral y en la decisión de los empleados de permanecer en la empresa u organización (Ortega, 2003).
2000s	Teoría de la Autodeterminación	Edward L. Deci y Richard M. Ryan	Deci y Ryan propusieron la Teoría de la Autodeterminación en la que destacan la importancia de satisfacer necesidades psicológicas esenciales como lo son la autonomía, la competencia y las relaciones interpersonales. Estos elementos se vuelven clave para entender la motivación intrínseca, lo que, a su vez contribuye a mantener altos niveles de satisfacción en el ámbito laboral (Stover, Bruno, Uriel, y Fernández, 2017).

2020s	Teoría de la Flexibilidad Laboral y Bienestar Psicosocial	Varios autores	Dentro del contexto contemporáneo lo que conocemos como flexibilidad laboral la integración dentro de la vida tanto laboral como personal, y el bienestar psicosocial han logrado cobrar mayor relevancia con los factores que son claves para la satisfacción laboral (Albulescu, 2014).

Después de este barrido bibliográfico podemos concluir con que el desarrollo de las teorías de satisfacción laboral ha evolucionado con el tiempo lo que reflejan diversos cambios en el entendimiento de las dinámicas tanto laborales, así como la motivación humana. Y es así como desde la optimización de tareas propuestas por Taylor en el año 1911 es donde se enfocan la eficiencia y productividad, hasta las teorías que son contemporáneas sobre la flexibilidad laboral o bienestar psicosocial, comprendiendo que cada enfoque ha logrado aportar elementos que son clave para mejorar la satisfacción en el entorno de trabajo.

Inicialmente, se destacaron los factores que son técnicos, sociales y psicológicos que se mencionan en los estudios de Hawthorne y la teoría de Herzberg sin embargo con el tiempo las teorías comenzaron a enfocarse principalmente en la equidad, la alineación que existe entre las necesidades que son personales, así como laborales sin dejar atrás la autodeterminación, reflejando que a lo largo de los años ha existido una comprensión más integral del bienestar de satisfacción laboral.

También es importante señalar que lo que genera satisfacción en un empleado puede no tener el mismo efecto en otro lo cual depende de factores individuales como la personalidad, las expectativas y las necesidades particulares en vista de que estos aspectos contribuyen a la complejidad y variabilidad de la satisfacción laboral lo que lleva a que su estudio requiera un enfoque holístico y flexible capaz de adaptarse a las diferentes realidades que los trabajadores experimentan (Dabos, 2018).

La satisfacción laboral se fundamenta en diversas teorías como la jerarquía de necesidades de Maslow que plantea que los seres humanos tienen una serie de necesidades que progresan desde lo más básico como lo son las necesidades fisiológicas hasta alcanzar la autorrealización (Trujillo, 2017).

La satisfacción laboral es un aspecto crítico que merece atención especial en el ámbito organizacional debido a que cuando los empleados se sienten satisfechos con su trabajo tienden a mostrar una mayor productividad y compromiso, lo que, a su vez, contribuye al éxito general de la organización por lo que la satisfacción también ayuda a reducir la rotación de personal lo que disminuye costos que están asociados a la contratación y capacitación de nuevos talentos (Garcia, 2012).

Es fundamental considerar que la satisfacción laboral no solo impacta en la productividad, sino que también juega un papel esencial en la creación de un ambiente de trabajo positivo en el que se mantiene un entorno donde los empleados se sienten valorados logrando promover la cooperación y una comunicación efectiva, aspectos que son vitales para el buen funcionamiento del equipo. Además, los trabajadores que se encuentran satisfechos tienden a experimentar un mejor bienestar emocional y físico lo que se traduce en una reducción del estrés o del riesgo de sufrir *burnout*.

La satisfacción laboral está influenciada por una variedad de factores que interactúan en el entorno organizacional y se destacan entre ellos el clima laboral, la adecuación del puesto, las oportunidades de desarrollo profesional, la cultura organizacional y las características individuales de cada trabajador. El clima labor comienza por juega un papel crucial en el nivel de satisfacción de los empleados puesto que este concepto incluye no solo las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, sino también la percepción de la justicia económica, así como también la distribución equitativa de recursos dentro de la organización (Guzmán et al., 2021).

Asimismo, las condiciones físicas del entorno laboral como lo son la iluminación, el estado de las instalaciones y el confort del espacio de trabajo son realmente determinantes a causa de que un ambiente de trabajo agradable y bien mantenido favorece el bienestar del empleado, lo que a su vez repercute de manera positiva en el rendimiento o satisfacción general. Un clima organizacional positivo facilita el alineamiento de los empleados con los objetivos de la empresa debido a que logra generar mayores niveles de productividad y eficiencia mientras que al tener un entorno desfavorable puede afectar negativamente el bienestar de los trabajadores derivando en disminución del rendimiento y posibles pérdidas para la organización (Guzmán et al., 2021).

Condiciones de trabajo

La influencia del clima laboral en la satisfacción de los empleados es un aspecto fundamental que merece un análisis detallado debido a que es esencial considerar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, así también el cómo es su percepción sobre la

compensación económica que reciben dentro de la empresa u organización. Estos factores son determinantes en la experiencia laboral del día a día de los empleados debido a que las condiciones físicas del entorno de trabajo, como la iluminación y el estado de las instalaciones son igualmente relevantes; un ambiente bien iluminado y mantenido adecuadamente puede contribuir significativamente al bienestar y comodidad de los trabajadores. Esto no solo afecta su satisfacción personal, sino que también impacta directamente en los resultados de la empresa porque un clima laboral positivo no solo promueve el cumplimiento de los objetivos organizacionales, sino que también minimiza las pérdidas económicas derivadas de la insatisfacción laboral (Abrajan et al., 2009).

Además, la cultura organizacional juega un papel crucial en la satisfacción laboral. Las empresas que implementan políticas coherentes y una cultura que resuena con las creencias y valores de sus empleados tienden a fomentar un sentido de pertenencia y orgullo manteniendo prolongadamente este sentimiento lo que por ende puede aumentar la realización personal de los trabajadores, convirtiéndolos en embajadores de la marca que representan sin dejar atrás la atracción de talento espontáneo y motivado se vuelve así más viable, lo que a su vez facilita la adaptación de estos individuos a la cultura de la empresa (Martínez et al., 2013).

Por otro lado, la cultura de la organización logra influenciar en la satisfacción laboral de los empleados considerando que la idea es que la empresa cuente con ciertas políticas y una cultura organizacional que se encuentre apegada a las creencias de los usuarios sintiéndose así orgullosos del mismo por lo que se puede incrementar el sentimiento de realización personal

La satisfacción laboral es un constructo denominado multifacético debido a que depende de diversos factores interrelacionados considerando que este estado de satisfacción no solo afecta a la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo, sino que también tiene repercusiones significativas en la organización, como la reducción de costos asociados a la disminución de ausencias, errores en las tareas y conflictos laborales. Para muchos trabajadores el ámbito laboral representa un componente crucial de su vida diaria, dado que pasan una parte considerable de su tiempo en él y es por esta razón que es fundamental identificar y comprender tanto las deficiencias existentes como los factores que influyen en la satisfacción laboral (Martínez et al., 2013).

Uno de los elementos más relevantes es el ambiente laboral, el cual debe ser propicio para el desarrollo integral de los empleados teniendo en cuenta que un entorno de trabajo saludable y seguro no solo promueve la comodidad personal, sino que también facilita un rendimiento óptimo y es así como las condiciones de trabajo mejoran significativamente en un

entorno limpio y atractivo, lo que favorece la realización de tareas y contribuye a un aumento en los niveles de satisfacción laboral (Govea, 2012).

En contraposición, ambientes laborales caracterizados por condiciones que son adversas como lo son el exceso de calor o ruido, pueden obstaculizar la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus labores, lo que a su vez puede conducir a una disminución en su satisfacción y esto denota la importancia de crear espacios de trabajo que no solo cumplan con los estándares funcionales, sino que también fomenten el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores (Govea, 2012).

Bestratén Bellovi (2011), define las condiciones de trabajo como aquellas variables que determinan la ejecución de una actividad o tarea en un entorno específico teniendo en cuenta que estas condiciones pueden influir en la aparición de problemas de salud y alterar el ritmo de producción, afectando tanto los horarios como las actitudes de los trabajadores. La evaluación de estas condiciones debe considerar aspectos físicos, sociales y psicológicos, reconociendo que un ambiente laboral saludable es fundamental para el bienestar integral de los empleados.

Las consecuencias negativas para la salud derivadas del entorno laboral son diversas y complejas. La identificación de estas dificultades resalta la necesidad de evaluar las condiciones de trabajo, que incluyen la seguridad medioambiental, la carga de trabajo y la organización laboral (Solarte, 2017).

Las condiciones de seguridad se centran en la protección y prevención de la vida de los trabajadores en los que se abordan los riesgos de accidentes que surgen de las situaciones laborales cotidianas sin dejar de reconocer que estos riesgos no solo abarcan accidentes, sino que también se relacionan con enfermedades laborales que pueden manifestarse a corto, mediano y largo plazo. La salud de los empleados es un elemento esencial que debe ser priorizado en la gestión organizacional como el priorizar un ambiente de trabajo seguro y saludable que favorezca tanto su satisfacción laboral como su bienestar personal (Gea, 2017).

Por otro lado las condiciones medioambientales son clave en las condiciones de trabajo debido a que en muchos casos el clima atenta contra la seguridad que van a tener los trabajadores, los mismos pueden ser agentes químicos físicos o biológicos con los cuales los seres humanos al entrar en contacto pueden afectar a su salud de manera negativa y también es importante mencionar las formas como el calor e incluso las vibraciones y radiaciones porque es posible que se presenten estos síntomas como lo son la fatiga visual incluso microorganismos

y los hongos por lo cual se presentan como organismos unicelulares esto gracias a la mención que hace el equipo técnico de trabajo decente de la OIT (Gea, 2017).

Además, es fundamental considerar la carga de trabajo y las condiciones de la jornada laboral en la que los trabajadores realizan sus tareas dejando en evidencia que el entorno en el que se llevan a cabo estas actividades puede influir en el esfuerzo físico y el deterioro de la salud del trabajador, dependiendo de las funciones asignadas. También es necesario identificar y evitar acciones que puedan resultar perjudiciales para la salud de los trabajadores durante la realización de sus actividades diarias ay que solo al reconocer estos factores, se puede promover un entorno laboral más seguro y saludable, lo que a su vez impacta positivamente en la satisfacción laboral y, en consecuencia, en la satisfacción marital.

Relaciones interpersonales

El ser humano, por naturaleza, es un ser social, y las interacciones interpersonales son esenciales tanto para el desarrollo como para el equilibrio psicológico del individuo. En el ámbito laboral, las relaciones interpersonales pueden ejercer una influencia significativa en la calidad del entorno de trabajo y en la motivación de los empleados debido a que las relaciones laborales positivas favorecen un clima de confianza colaboración y apoyo mutuo lo cual fortalece el sentido de pertenencia y a la vez estimula la creatividad logrando promover así la innovación y la resolución de problemas dentro del equipo. Esto, a su vez, contribuye a la reducción del estrés y a la prevención de conflictos que se vuelven innecesarios (Agurto, 2022).

El apoyo social y emocional dentro del entorno laboral tiene una repercusión directa en el bienestar psicológico de los individuos dado que al sentirse respaldados por los colegas y también por sus superiores fortalecen la resiliencia así como también la capacidad de afrontamiento ante diferentes desafíos que la mayoría de veces son profesionales, la calidad de las relaciones laborales tienen una importancia significativa porque afectan la satisfacción y la motivación de los empleados debido a que al sentirse valorados o escuchados incrementa la autoestima así como también la autoconfianza lo que se traduce en un mayor compromiso y desempeño laboral (Hancco, Carpio, Castillo, y Flores, 2021)

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral juegan un papel fundamental tanto en el bienestar emocional como en el desempeño profesional de los individuos sin dejar de lado la promoción de un clima laboral basado en la confianza y el apoyo mutuo impacta positivamente en la salud mental y en el rendimiento de los empleados. Por lo tanto, es crucial fomentar relaciones laborales saludables que refuercen las conexiones humanas (Agurto, 2022).

Las interacciones que se establecen tanto entre los individuos como en el ambiente laboral logra tener un efecto significativo porque repercute de manera positiva o negativa, la productividad y la eficacia en el trabajo en un entorno laboral positivo y saludable se logra caracterizar por relaciones interpersonales que sean constructivas así como también el apoyo emocional que se tiene entre compañeros lo que contribuye a promover el bienestar psicológico de los empleados y estas relaciones positivas proporcionan un sentido de pertenencia lo que se traduce en una mayor felicidad (Agurto, 2022).

El estrés, la ansiedad y la insatisfacción son algunos de los efectos negativos que experimentan quienes están expuestos a relaciones laborales conflictivas y por consecuencia esto puede deteriorar la salud mental que generalmente desencadena en problemas emocionales como lo son la depresión o el agotamiento, lo que a su vez disminuye tanto la calidad como la cantidad de labor que realiza la persona dentro de su puesto de trabajo (Ramírez et al., 2021).

Supervisión y gestión

Kadushin, Hawkins y Shohet afirman que la supervisión en el ámbito laboral se refiere a un proceso mediante el cual un profesional con más experiencia (el supervisor) guía, apoya y evalúa el desempeño de los trabajadores, con el fin de mejorar su eficacia, promover su desarrollo profesional y asegurar un servicio de calidad al hablar dentro del contexto de la satisfacción laboral, la supervisión es clave, a causa de que influye directamente en el bienestar del trabajador y en su percepción del ambiente laboral. Una supervisión efectiva fomenta un entorno de trabajo saludable y productivo, lo que puede impactar positivamente en la satisfacción laboral, y a su vez, en la vida personal y marital del empleado (Abella y Osorio, 2019).

Por ello es determinante tanto la relación entre la supervisión como la gestión del trabajo para comprender cómo los factores laborales influyen en la vida personal teniendo en cuenta que la supervisión no solo tiene el objetivo de garantizar la calidad del trabajo, sino que también desempeña un papel clave en la creación de un ambiente laboral que favorezca el bienestar emocional de los empleados. Un entorno de trabajo donde se ofrece apoyo, guía y reconocimiento influye positivamente en la percepción que el trabajador tiene de su trabajo lo que a su vez puede reflejarse en un mayor bienestar en su vida marital debido a que el estrés laboral se minimiza y se promueve un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal.

La gestión de trabajo implica la administración eficiente de los recursos y las actividades laborales para alcanzar los objetivos organizacionales. Según Fayol la gestión abarca la

planificación, organización, dirección, coordinación y control de todas las tareas dentro de una organización en vista de que al contar con una buena gestión no solo optimiza el rendimiento del equipo de trabajo, sino que también tiene un impacto directo en la satisfacción laboral, al proporcionar claridad en las funciones, reducir el estrés y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. La relación entre la gestión eficaz y la satisfacción laboral es crucial, por ende, un entorno laboral bien gestionado puede disminuir la tensión laboral, mejorando así el equilibrio entre la vida personal y laboral, lo cual puede tener efectos positivos en la satisfacción marital (Aguirre, 2021).

Por otro lado, la gestión del trabajo afecta directamente en cómo los empleados experimentan su entorno laboral porque no solo optimiza los recursos y la productividad de la organización, sino que también se traduce en un entorno de trabajo estructurado predecible y menos estresante lo que logra contribuir a una mayor satisfacción laboral, pues los empleados tienen claro qué se espera de ellos, se sienten apoyados y encuentran un sentido de propósito en su trabajo. Esta satisfacción en el ámbito laboral es un factor clave que puede influir directamente en la satisfacción marital, por ello un entorno de trabajo positivo facilita una mejor calidad de vida y menos conflictos generados por la presión laboral. (Amorós, 2007)

Por ende, tanto la supervisión como la gestión eficaz del trabajo se erigen como pilares esenciales en la satisfacción laboral porque al reducir el estrés, mejorar la productividad y facilitar el desarrollo profesional, contribuyen indirectamente a una vida marital más equilibrada y satisfactoria. Así, los vínculos entre estos aspectos no solo son importantes para el desarrollo de la vida laboral, sino que también tienen implicaciones cruciales para el bienestar personal y familiar de los empleados (Amorós, 2007).

Reconocimiento y recompensas

Gracias a la investigación de Cepeda (2017) sobre el reconocimiento como una herramienta clave en el desempeño laboral, se concluye que uno de los factores principales que mejora el rendimiento y la satisfacción en el trabajo es el reconocimiento. Este factor junto con la motivación impacta significativamente en las actividades diarias de los trabajadores resaltando la necesidad de que los directivos comprendan y valoren la percepción de sus empleados.

Cepeda destaca las categorías de estudio relacionadas con el reconocimiento, que constituyen un elemento fundamental dentro de las organizaciones porque los empleados valoran tanto el reconocimiento formal como el informal, teniendo en cuenta que ambos

influyen positivamente en su desempeño y este reconocimiento genera un mayor nivel de satisfacción con las tareas que son realizadas a la vez que fomenta la motivación, el sentido de misión y el compromiso tanto con su trabajo de manera individual como con los objetivos generales de la empresa (Cepeda et al., 2017)

Por otro lado, el reconocimiento hacia los empleados es frecuentemente subestimado por los administradores, quienes, en muchas ocasiones no comprenden plenamente su relevancia. Sin embargo, implementar recompensas y reconocimientos de manera oportuna debe formar parte de la cultura organizacional por lo que se debe tener en cuenta cuando los empleados se sienten valorados por sus contribuciones porque desarrollan un sentido de lealtad hacia la empresa debido a que el reconocimiento adquiere una importancia estratégica especialmente en la actualidad, donde la fuerza laboral busca no solo ser remunerada, sino también reconocida por sus logros. Esto es esencial para atraer, retener y satisfacer a las nuevas generaciones de trabajadores quienes otorgan gran valor a este tipo de gratificación (Dumont et al., 2023).

El reconocimiento que sea frecuente y oportuno logra tener una importancia e impacto profundo dentro de la cultura de la empresa porque la propia cultura corporativa es una combinación de la visión y los objetivos por lo que lograría un bien en común teniendo en cuenta que una cultura de trabajo que está basada en el reconocimiento fomenta la confianza, el respeto dentro de los miembros de la fuerza laboral por lo que los empleados obtienen un medio para aprender y elogiar cuáles son sus fortalezas y cualidades (Dumont et al., 2023).

De igual manera las recompensas y el reconocimiento logran promover una competencia sana entre los empleados considerando que intentan llevar su mejor juego al trabajo por ende siempre se vuelve beneficioso para la empresa por lo que ayuda a alcanzar los objetivos más rápido promoviendo un desarrollo personal y profesional de los empleados que por consecuencias no abandonan el trabajo porque los gerentes conectan con los empleados y también transmiten sus conocimientos por lo que ayuda a ambas partes a cerrar las brechas entre ellas (Challco y Robles, 2019).

Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se entiende como aquel proceso de crecimiento que experimenta una persona dentro de su entorno laboral y este crecimiento puede ser impulsado tanto por el empleado como por el empleador, siempre dentro de la estructura organizativa teniendo en cuenta que para dicho desarrollo se materialice, es necesario implementar una serie

de acciones que estén enfocadas en fomentar tanto el crecimiento personal como profesional de los empleados. Este proceso de evolución no solo impacta la satisfacción del empleado con su progreso dentro de la empresa, sino que también influye de manera positiva en su motivación y productividad (Stetter, 2020).

El impulso del desarrollo profesional en las organizaciones es esencial tanto para el avance individual de los empleados como para el éxito global de la empresa porque mediante el desarrollo profesional los colaboradores optimizan sus habilidades lo que les permite adaptarse a las demandas dinámicas del mercado laboral y aumentar su valor dentro de la organización. Este proceso continuo no solo favorece el *upskilling* (perfeccionamiento de competencias existentes), sino también el *reskilling* (adquisición de nuevas habilidades) ambos cruciales para mantener la competitividad y estar preparados para asumir nuevos roles y desafíos (Carlemany, 2023).

Las empresas que dedican recursos al desarrollo de su personal no solo mejoran el desempeño y la retención del talento sino que también crean un ambiente laboral motivador y productivo debido a que un empleado identifica oportunidades de crecimiento profesional tiende a estar más comprometido y satisfecho, lo que repercute de manera positiva en la dinámica organizacional así como también la formación y el apoyo al desarrollo profesional constituyen, además, herramientas efectivas para incrementar la movilidad interna y disminuir la rotación de personal.

Estudios realizados por la Universidad Carlemany y HubSpot subrayan que el desarrollo profesional no solo potencia las habilidades técnicas y sociales de los empleados, sino que también incrementa su autonomía que incide en la satisfacción personal y bienestar emocional, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (Carlemany, 2023).

Existen dos factores clave que facilitan el desarrollo profesional: la formación continua y el reconocimiento por parte de la organización. Por un lado, el crecimiento profesional exige la acumulación de experiencia a lo largo del tiempo, así como una formación constante que permita a los empleados actualizar y mejorar sus habilidades. Por otro lado, el reconocimiento es esencial puesto que los empleados al esforzarse y mejorar continuamente valoran los beneficios tangibles e intangibles que validan sus esfuerzos es por ello por lo que el reconocimiento adecuado refuerza su compromiso con el crecimiento personal y profesional lo que por consecuente genera un impacto positivo tanto en el individuo como en la organización (Stetter, 2020).

Contenido del trabajo

Dentro del ámbito de la satisfacción laboral, uno de los factores clave es la variedad de trabajo la cual abarca tareas diversas o completas, responsabilidad y autonomía por ello estos elementos no solo son esenciales para la motivación, sino también para el rendimiento que solamente se logrará a través del diseño de estructuras laborales que promuevan la participación en distintas actividades, los empleados pueden tomar decisiones que les permitan evaluar su propio desempeño y fomentar la interacción entre ellos.

La autonomía es fundamental dado que facilita la existencia de grupos autónomos quienes tienen control tanto sobre la gestión como sobre la ejecución de diversas tareas. Por otro lado, la variedad de destrezas contribuye a la multi-cualificación de los trabajadores, lo que a su vez fortalece el valor del bien recibido al permitirles conocer su desempeño y ajustar sus acciones de manera efectiva dentro de los equipos de trabajo (Osca, 2001).

En cuanto a la carga de trabajo, es crucial asignar tareas de acuerdo con el departamento al que pertenece el empleado debido a que un aumento significativo en el volumen de tareas, si no se gestiona adecuadamente, puede generar deficiencias al no emplearse el tiempo necesario en actividades específicas. Para mitigar lo mencionado anteriormente muchas organizaciones optan por compensar el aumento de tareas con la reducción de tiempos inactivos, logrando así que este incremento no se perciba de manera negativa.

Además, la satisfacción laboral se encuentra positivamente correlacionada con el desempeño y el clima organizacional mientras que factores como el absentismo y la rotación laboral suelen asociarse negativamente y es que entre las variables contextuales que influyen en estos fenómenos se destacan la supervisión, la situación económica, las relaciones con los compañeros y la seguridad en el entorno de trabajo (Robaina, 2022).

Políticas y prácticas de la empresa

La satisfacción laboral está profundamente influenciada por las políticas y prácticas implementadas por las empresas u organización las cuales pueden tener efectos tanto positivos como negativos en el bienestar, la motivación y el compromiso de los empleados se debe tener en cuenta también las políticas de recursos humanos, en particular, deben asegurar procesos que sean justos inclusivos y transparentes por ende estos mejoran la percepción de justicia y equidad lo que conlleva a incrementar la satisfacción laboral. Además, los programas de

formación y desarrollo profesional permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades fortaleciendo su satisfacción y compromiso con la organización (Santaella, 2023).

Un entorno de trabajo que sea cómodo y seguro reduce el estrés y las lesiones lo que también mejora la satisfacción de los empleados que son consecuencia de las políticas como horarios flexibles o la posibilidad de trabajo remoto, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y personal lo que contribuye a una mayor satisfacción. Además de ello una compensación justa y competitiva es clave; cuando los empleados sienten que son adecuadamente remunerados, es más probable que se sientan satisfechos (Melo, 2018).

La seguridad laboral incluyendo seguros de salud, planes de pensiones, días de vacaciones y otros beneficios, también impacta significativamente en la satisfacción laboral porque una cultura organizacional alineada con los valores personales de los empleados puede reforzar su sentido de pertenencia. En este tipo de ambientes, la comunicación abierta y la participación de los empleados en la toma de decisiones contribuyen a un mayor compromiso y satisfacción sin dejar atrás el liderazgo debido a que los líderes que apoyan y reconocen el trabajo de sus empleados, además de ser accesibles y comunicativos logran promover un ambiente positivo y fomentan relaciones de confianza y cooperación (Melo, 2018).

Un factor clave para la satisfacción laboral es la posibilidad de crecimiento dentro de la empresa, así como la denominada promoción interna debido a que es un gran motivador que incrementa la lealtad o satisfacción de los empleados y la inversión en su desarrollo profesional, a través de capacitaciones y formación, así como la implementación de sistemas de evaluación del desempeño justos y transparentes también contribuyen a este objetivo. El reconocimiento, en forma de premios, bonos o elogios públicos, refuerza la satisfacción y el compromiso. (Santaella, 2023)

En resumen, las políticas y prácticas empresariales que abordan las necesidades y expectativas que tienen los empleados logran promover una mayor satisfacción laboral. Las empresas que invierten en crear ambientes de trabajo que sean positivos, equitativos y que ofrecen oportunidades de desarrollo tienden a generar un mayor compromiso por parte de sus empleados.

Equilibrio vida-trabajo

El equilibrio trabajo-vida hace referencia a la capacidad de las personas para gestionar de manera efectiva las demandas del trabajo y de su vida personal evitando así que una interfiera negativamente en la otra. Según Greenhaus y Beutell (1985), este equilibrio se ve

comprometido cuando existe un conflicto trabajo-familia el cual ocurre cuando las demandas que son laborales y otras que son familiares son incompatibles por ello van afectando negativamente el desempeño en ambos roles en especial para estos autores, lograr el equilibrio implica minimizar las fuentes de conflicto y establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, Clark (2000) desarrolla la teoría del equilibrio fronterizo donde se argumenta que el equilibrio se logra cuando los individuos gestionan eficazmente las fronteras entre su vida laboral y personal teniendo en cuenta que estas fronteras pueden ser físicas, temporales o psicológicas, y la capacidad para manejarlas de manera flexible y clara influye directamente en la percepción de equilibrio a causa de que solo de este modo quienes mantienen estas fronteras de manera efectiva tienen más posibilidades de encontrar armonía entre ambos ámbitos.

Además, Frone (2003) introduce el concepto de facilitación trabajo-vida, sugiriendo que, más allá de evitar el conflicto, un verdadero equilibrio se da cuando la participación en un rol (trabajo o familia) enriquece el otro. Así, las experiencias positivas en el trabajo pueden mejorar la vida personal, y viceversa. Este enfoque contrasta con la visión tradicional de conflicto, al destacar que ambos roles pueden ser sinérgicos.

Por otro lado, al equilibrio entre trabajo-vida la abrevian como WLC por sus siglas en inglés y es así que en un estudio acerca de esta temática relacionado con la salud mental revelo que el WLC relacionado con el tiempo impacta más a los administrativos, mientras que la exigencia física afecta a los operativos y el enriquecimiento trabajo-familia (WFE) es crucial al inicio del día, y el conflicto trabajo-familia (WFC) aumenta al final debido a que los contadores de grandes firmas reportan más agotamiento que los de empresas medianas o pequeñas. El estudio también identifico que los trabajadores con turnos diurnos presentan peor salud mental en comparación con aquellos con turnos mixtos o flexibles por lo cual además el percibir un buen equilibrio entre la vida laboral y personal (WLB) está correlacionado positivamente con una mejor salud mental (Ramírez y Riaño, 2022).

Finalmente, a pesar de la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral, persisten barreras importantes que dificultan una reorganización amplia del trabajo productivo y reproductivo que aún es arraigado por moldes tradicionales de roles de género lo que como consecuencia genera desigualdad en la distribución de recompensas con una desventaja sistemática para las mujeres en el ámbito económico y una sobrecarga por la doble jornada laboral. El "impuesto de maternidad" es una consecuencia de la idea de que las mujeres al tener responsabilidades familiares son menos productivas, a pesar de que los datos no lo respaldan y

el discurso de conciliación trabajo-familia sigue centrado en facilitar que las mujeres puedan cumplir con su rol tradicional de cuidadoras y proveedoras secundarias, en lugar de reestructurar los roles de género (Ramírez y Riaño, 2022).

Fundamentación Teórica de la Variable satisfacción marital

Para comprender el concepto de satisfacción marital nos adentraremos en un barrido bibliográfico de diversas teorías que mencionan esta terminología desde el año 1951 hasta la actualidad:

Tabla 2 Fundamentación teórica variable satisfacción marital.

AÑO	TEORÍA/CONCEPTO	AUTOR(ES)	DESCRIPCIÓN
1951	Teoría del Intercambio Social	George Homans	George Homans se convirtió en uno de los pioneros en desarrollar la denominada teoría del intercambio social, la misma que sostiene y se basa en un cálculo racional de los costos y beneficios lo que conlleva dentro del contexto marital se refiere a cómo las parejas o cónyuges evalúan su relación en términos de lo que dan y de lo que reciben (Morales, 2000).
1957	Teoría del Equilibrio	John Thibaut y Harold Kelley	Estos reconocidos psicólogos sociales comenzaron por desarrollar la teoría del equilibrio que se mantiene en las relaciones, en la cual se sostiene que las personas buscan maximizar su bienestar en una relación, y es que dentro de la satisfacción marital depende de las comparaciones que una persona hace entre su situación actual y también sus expectativas de otras relaciones que son posibles (Duran, 2023).

1960s	Teoría de la Comunicación	Paul Watzalawick y Gregory Batezon	Los mencionados autores son figuras clave en la teoría de la comunicación en donde se propuso que la calidad y los patrones que existen de comunicación dentro de una relación se vuelven realmente fundamentales para la satisfacción marital y para Watzlawick es importante enfatizar la importancia de los mensajes y con ello el contexto de estos (Torres, 2017).
1970s	Teoría del Ciclo Vital Familiar	Evelyn Duvall & Reuben Hill	Evelyn Duvall & Reuben Hill analizaron como las relaciones familiares que existen incluida la pareja, evolucionan a través del denominado ciclo vital familiar por ende en esta teoría la satisfacción marital varía según las distintas etapas que se están pasando en la vida como el matrimonio que es temprano o la crianza de los hijos y la jubilación (Rubio, 2021).
1980	Teoría de la Inversión	Caryl Rusbult	La teoría de la Inversión sostiene que dentro de la satisfacción en una relación existen diversos factores como el nivel de compromiso y las inversiones emocionales que se realizan, así como inversiones materiales o temporales que uno realiza a lo largo de una relación, por ende, cuanto más se invierte, más se tiende a mantener la relación (Martínez, 2000).

1990s	Teoría del Apego en las Relaciones	Cindy Hazan & Phillip Shaver	Por su parte, la teoría del apego sugiere que los patrones de apego desarrollados durante la infancia influyen en las relaciones adultas por ello el apego seguro se relaciona con relaciones maritales más satisfactorias, dado que facilita la formación de vínculos seguros y confiables (Criado, 2018).
1994	Teorímarita de la Gestión de Conflictos	John Gottman	Jhon Gottman es reconocido por la implementación de su modelo de gestión de conflictos, que destaca principalmente que la forma en las que una pareja logra gestionar los desacuerdos se vuelve crucial para predecir la satisfacción laboral, además sugiere que una proporción de 5 interacciones que son positivas y por cada 1 negativa lo que es fundamental para generar una relación que sea exitosa (Martinez, Munduate, y Medina, 2008)
2000s	Modelo Bio-Psico-Social	Diversos autores	En este modelo diversos autores de la década de los 2000 han propuesto que se deben integrar factores tanto biológicos, psicológicos y además sociales en la satisfacción marital, por ende, estos modelos incluyen factores como la salud mental, así mismo el estrés, el apoyo social que mantienen e incluso los factores económicos que afectan dentro de la relación (Karney y Bradbury, 1995).

2010s	Teoría de la Inteligencia Emocional	John M. Gottman & Daniel Goleman	Los autores John Gottman y Daniel Goleman han destacado debido a su inserción de la inteligencia emocional dentro de las relaciones matrimoniales, debido a que esta teoría sostiene que las parejas que cuentan con una mayor capacidad para manejar tanto sus emociones como empatizar entre sí son más propensas a lograr mantener una mayor satisfacción marital (Goleman, 2011).
2020s	Modelos de Bienestar Relacional	Diversos autores	Los modelos de bienestar relacional recientemente integran diversos aspectos como el bienestar que sea emocional y psicológico que se anexa a la satisfacción marital, estos modelos logran enfatizar la importancia del apoyo mutuo, así como la resiliencia además de la capacidad para lograr adaptarse a los cambios que sea tanto sociales como laboral en la relación que se mantiene en pareja (Alzugaray y Garcia, 2015).

Después de mantener este barrido bibliográfico de diversas teorías concluyendo que al analizar las mismas en las que se hace mención a la satisfacción marital a lo largo de los años se ha reconocido una creciente evolución que es constante en la comprensión de las dinámicas conyugales, comprendiendo que desde los primeros enfoques que están centrados principalmente en el cálculo de lo que conocemos como costos y beneficios dentro de la teoría del intercambio social e incluso en la comparación de expectativas, manteniendo modelos contemporáneos que integran los factores tanto emocionales, biológicos y sociales. Se connota el creciente énfasis en aspectos que se han vuelto más relacionales, así como sociales hacia una comprensión que sea multidimensional por lo que esta transición muestra que las relaciones de

pareja son dinámicas y que la satisfacción marital se encuentra intrínsecamente ligada al bienestar general de los individuos dentro de la relación.

La satisfacción marital, según Vera (2010) es un concepto multifacético que se relaciona con la percepción individual del bienestar lo cual influye directamente en la satisfacción dentro del matrimonio por ello este fenómeno debe ser examinado a través de diversos factores tanto emocionales, psicológicos y conductuales porque estos aspectos afectan la manera en que las personas evalúan la calidad y la felicidad en sus relaciones conyugales.

Entre las características que definen la satisfacción marital, se destaca la comunicación efectiva debido a que esta habilidad permite a los cónyuges comprender la calidad de su interacción, constituyéndose en un elemento crítico además de que una comunicación abierta, honesta y respetuosa fomenta el fortalecimiento de la relación así como la expresión de amor y afecto tanto verbalmente como a través de acciones, lo que a su vez refuerza el vínculo emocional entre la pareja (Vera, 2010).

Otra característica fundamental es la intimidad que abarca tanto la dimensión física como la emocional porque la cercanía y el apoyo emocional son esenciales para mantener un nivel adecuado de satisfacción marital, por ende, se promueve una conexión profunda entre los cónyuges teniendo en cuenta el compromiso mutuo para trabajar en la relación y enfrentar las adversidades es crucial para conservar la satisfacción a lo largo del tiempo. Las habilidades para manejar y resolver conflictos de manera constructiva son determinantes por ello al evitar la escalada de disputas y buscar soluciones mutuamente satisfactorias se mejora la satisfacción conyugal por otro lado la compatibilidad en intereses, valores y objetivos comunes contribuye a una relación armónica y satisfactoria (Armenta, 2012).

La satisfacción marital se fundamenta en diversas teorías, entre las cuales destaca la teoría del intercambio social, la misma postula que la satisfacción en la relación matrimonial depende de la percepción de recompensas y costos asociado es así que las recompensas incluyen el amor, el apoyo emocional y la felicidad, mientras que los costos se refieren a conflictos y sacrificios por lo que se debe mantener en cuenta que un equilibrio entre estos elementos contribuye a una mayor satisfacción marital (Criado, 2018).

Adicionalmente, la teoría de la equidad sostiene que las relaciones son más satisfactorias cuando ambas partes perciben un equilibrio justo en el intercambio de recursos y esfuerzos debido a que la percepción de inequidad puede generar insatisfacción y conflictos. Asimismo, el modelo de vulnerabilidad, estrés y adaptación argumenta que la satisfacción marital es el resultado de la interacción entre variables individuales y eventos estresantes sumado a las habilidades de adaptación de la pareja por lo que las parejas que manejan eficazmente el estrés

y poseen buenas habilidades de adaptación tienden a experimentar mayor satisfacción (Armenta, 2012).

Es crucial considerar la importancia de la satisfacción marital, porque está estrechamente relacionada con el bienestar psicológico por lo que un matrimonio satisfactorio puede disminuir los niveles de estrés, ansiedad y depresión y las personas en matrimonios satisfechos a menudo disfrutan de una mejor salud física, por ende, las relaciones de apoyo fomentan hábitos saludables y ofrecen un sistema de respaldo en momentos de enfermedad o crisis.

Además, la satisfacción marital contribuye a la estabilidad del matrimonio, lo que es beneficioso no solo para la pareja sino también para los hijos, entonces un entorno familiar estable y armonioso es esencial para el desarrollo emocional y psicológico de los niños además de que proporciona un contexto en el cual ambos cónyuges pueden crecer y desarrollarse personalmente, apoyándose mutuamente en sus metas y aspiraciones individuales y conjuntas. Las relaciones matrimoniales satisfactorias también pueden contribuir a una sociedad más estable y saludable, dado que el mantenimiento de familias como unidades básicas en la sociedad fomenta la creación de lazos familiares fuertes y saludables lo que genera efectos positivos en las comunidades y en la sociedad en su conjunto (Rodríguez et al.,2018).

Comunicación

Es fundamental resaltar que el intercambio de información constituye un elemento central no solo en las relaciones de pareja sino en las interacciones humanas en general. Este intercambio facilita el conocimiento mutuo entre las personas, especialmente en el contexto de las relaciones de pareja donde compartir ideas se vuelve crucial identificar diversas dimensiones que influyen en la satisfacción de la relación. Según el análisis realizado por Rolando Díaz (2008), sobre las formas de comunicación en la pareja, se concluye que el 76% de la varianza en la satisfacción conjunta se explica por la calidad de la comunicación especialmente, cuando cada miembro de la pareja se comunica de manera positiva y percibe que el otro también lo hace, se observa un incremento en la satisfacción relacional por lo que se recomienda fomentar un estilo de comunicación positivo en las relaciones, donde ambos miembros participen activamente para alcanzar una mayor satisfacción marital.

Tradicionalmente, la comunicación ha sido conceptualizada como un proceso simbólico que incluye componentes tanto verbales como no verbales y es que la comunicación abarca signos que representan sentimientos e ideas. Por ejemplo, gestos como los besos, la preparación de una comida especial o las bromas pueden funcionar como símbolos de amor mientras que el silencio y la distancia pueden interpretarse como expresiones de enojo o descontento por ello es crucial reconocer que la calidad de la comunicación entre los miembros de la pareja impacta

de manera positiva o negativa en cada uno, dependiendo de la información transmitida (Aragón, 2003)

Así, la comunicación se configura como el medio a través del cual una persona puede expresarse abiertamente y recibir retroalimentación porque este aspecto resulta vital para mantener la satisfacción marital, considerando la frecuencia, cantidad y estilo de la comunicación, por lo que estos factores reflejan las modalidades de transmisión de información y los patrones comunicativos pueden ser influenciados por contextos sociales o culturales (Díaz, 2008).

Intimidad

Según Mancilla, su investigación sobre la construcción de la intimidad en las relaciones de pareja permite extraer conclusiones significativas sobre el encuentro íntimo en estas relaciones debido a que esto implica considerar tanto las prácticas domésticas cotidianas como la formación de la identidad de cada individuo en la pareja, lo que contribuye a la construcción de las masculinidades y feminidades de maneras diversas. La intimidad en la pareja se manifiesta en múltiples dimensiones: emocional, comunicativa, cognitiva, sexual e interaccional (Bazán, 2006).

Es crucial entender que la construcción de la intimidad en una pareja debe contemplar factores como la solidaridad, las construcciones compartidas y la crianza de los hijos además de ello los acuerdos solidarios se traducen en un conjunto de acciones destinadas a avanzar como pareja sin dejar atrás aspectos como las condiciones económicas y la falta de recursos pueden actuar tanto como un factor de cohesión como de conflicto o reestructuración de la relación.

La satisfacción sexual se puede definir como el grado en que una persona se siente satisfecha con su vida sexual en el contexto de su relación por ende también implica un equilibrio entre las expectativas sexuales de ambos miembros de la pareja y su capacidad para satisfacer esas expectativas. McCarthy (2015) añaden que la satisfacción sexual no solo abarca aspectos físicos, sino también emocionales y psicológicos, resaltando que una comunicación abierta y honesta sobre las necesidades sexuales es esencial para alcanzar una satisfacción sexual óptima en la relación.

La satisfacción sexual es un componente crucial de la satisfacción marital, porque influye directamente en la intimidad y la conexión emocional entre los cónyuges. Laumann argumentan que la calidad de la vida sexual en una pareja afecta su bienestar general, señalando que una vida sexual satisfactoria se correlaciona positivamente con la satisfacción marital, así

como las relaciones sexuales no solo son una expresión de intimidad física sino también un medio para fortalecer los vínculos emocionales y de compromiso. Por otro lado, la insatisfacción sexual puede ser una fuente significativa de conflictos en el matrimonio, lo que puede llevar a una disminución en la satisfacción global de la relación debido a que la falta de comunicación y la discrepancia en las necesidades sexuales pueden provocar resentimientos y distanciamiento emocional entre los cónyuges, lo que resalta la necesidad de abordar la satisfacción sexual como parte integral de la relación marital (Laumann et al., 2006).

Apoyo Emocional

En la actualidad, las relaciones de pareja se consideran una experiencia gratificante en la vida de los individuos a pesar de que este fenómeno es universal y ha sido objeto de estudio desde la antigüedad, los avances recientes han permitido comprender mejor sus fundamentos y componentes, así como su evolución. Según Maureira (2011), la relación de pareja se fundamenta en cuatro componentes esenciales: intimidad, romance, compromiso y amor. Es importante señalar que la intimidad, el compromiso y el romance son aspectos de naturaleza social lo que implica que su manifestación varía según el contexto cultural en el que se desarrollan debido a que el amor, que se asocia principalmente a factores biológicos, se convierte en un componente individual y específico para cada persona.

El apoyo emocional es un elemento crucial en la relación de pareja, por ende, contribuye al bienestar y la salud de ambos miembros. Este apoyo se manifiesta a través de la empatía, la validación de sentimientos y la comprensión durante momentos difíciles porque de esta manera se logra fortalecer el vínculo afectivo, promoviendo una conexión más profunda y una mayor intimidad. La sensación de ser comprendidos y valorados por la pareja fomenta la creación de un lazo más sólido y duradero. Además, el apoyo emocional es un factor que puede disminuir el estrés, la ansiedad y la depresión, proporcionando un sentido de seguridad y estabilidad emocional (Laca, 2017).

La disponibilidad emocional, en conjunto con la empatía que a su vez facilita una comunicación abierta y honesta que permite la expresión efectiva de sentimientos y necesidades teniendo en cuenta que este tipo de comunicación es crucial para la resolución constructiva de conflictos y el fomento de la resiliencia, tanto a nivel individual como en la dinámica de pareja. Las parejas que experimentan un apoyo emocional sólido tienden a reportar mayores niveles de satisfacción y felicidad en su relación manteniendo una elevada de reciprocidad y compromiso, por ello la confianza mutua se ve reforzada al tener a alguien en quien confiar en diversas

situaciones. Este vínculo de confianza no solo proporciona una sensación de seguridad, sino que también propicia el crecimiento tanto individual como colectivo, optimizando el potencial de la pareja como equipo (Rojas, 2012).

Manejos de conflictos

La gestión efectiva de los conflictos en una relación conyugal es fundamental para el bienestar y la durabilidad de la misma debido a que un manejo adecuado de estos conflictos no solo refuerza el vínculo emocional entre los cónyuges, sino que también fomenta una comunicación abierta y esto permite que las parejas aborden sus diferencias sin miedo a represalias, lo que les ayuda a enfrentar y resolver desacuerdos, fortaleciendo así la confianza mutua y creando un ambiente seguro donde ambos se sientan valorados y respetados. Además, el conflicto puede ser visto como una oportunidad para el autodescubrimiento y también para el crecimiento personal obligando a cada individuo a reflexionar sobre sus propias necesidades, deseos y se debe tener en cuenta que la resolución de conflictos, las parejas aprenden a adaptarse y a comprometerse, desarrollando habilidades esenciales para mantener una relación duradera (Rodriguez N. , 2014).

Un aspecto crítico en la gestión de conflictos es la prevención de problemas más graves porque un manejo adecuado evita la acumulación de resentimientos, a causa de que abordar las dificultades a medida que surgen previene que se conviertan en conflictos más profundos que puedan afectar la relación a largo plazo. Esto también contribuye a reducir el estrés y la ansiedad, promoviendo así una mejor salud emocional para ambos miembros de la pareja teniendo en cuenta factores como la vulnerabilidad y la empatía porque se requieren para que puedan profundizar la conexión emocional entre ellos, permitiendo que enfrenten juntos los desafíos y fortalezcan sus lazos afectivos e íntimos, consolidando así la relación (Rodriguez N. , 2014).

Es esencial abordar la resolución de conflictos de manera adecuada, por ello permite a las parejas aplicar técnicas como la escucha activa y el respeto mutuo en su vida cotidiana lo que quiere decir que al enfrentar y resolver conflictos conjuntamente fomenta un espíritu de trabajo en equipo, lo que resulta fundamental para manejar otros aspectos de la vida en pareja y también existen diversas estrategias para abordar los conflictos, como la escucha activa, la comunicación no violenta, la búsqueda de soluciones conjuntas y el uso de pausas estratégicas. Por lo tanto, el manejo efectivo de conflictos se convierte en una habilidad crucial que contribuye significativamente a la salud y la longevidad de la relación, promoviendo una mejor

comunicación, previniendo resentimientos y fortaleciendo tanto la conexión emocional como la comprensión mutua (Roesler, 2016).

Compromiso

El compromiso se erige como un pilar esencial en la construcción de relaciones maritales satisfactorias. Según Snyder (2006), el compromiso puede definirse como la intención de mantener una relación a largo plazo, lo que permite a las parejas navegar a través de los desafíos que enfrentan porque esta noción no solo implica una promesa a nivel cognitivo sino también un profundo deseo emocional de invertir en la relación y superar adversidades juntos.

La teoría de la inversión de Rusbult (1980) destaca que el compromiso surge de una evaluación reflexiva de los costos y beneficios asociados a la relación porque solo cuando los individuos están comprometidos, tienden a permanecer en la relación incluso en momentos difíciles lo que resulta en un aumento de la satisfacción marital por ello sugiere que el compromiso no es solo una decisión sino una práctica diaria de amor y apoyo, lo que permite fortalecer el vínculo emocional entre las parejas.

En este contexto, el compromiso se define como una "promesa psicológica" que involucra lealtad y dedicación hacia la pareja y es que esta definición pone de relieve la importancia de una intención sincera de trabajar en la relación a lo largo del tiempo, fomentando un ambiente de apoyo y comprensión mutua (Johnson, 2003).

Finalmente, Sternberg (1986), complementa esta perspectiva al considerar el compromiso como un componente fundamental del amor, donde se traduce en acciones concretas que demuestran cuidado y afecto por que esta acción no solo refuerza la conexión emocional entre los cónyuges, sino que también puede influir en su satisfacción laboral, debido a que el bienestar en una esfera de la vida puede repercutir positivamente en la otra.

La importancia del compromiso en la satisfacción marital ha sido objeto de numerosos estudios en el ámbito de la psicología y las ciencias sociales por lo cual el compromiso se define como la decisión consciente de mantener una relación a largo plazo, lo que implica una inversión emocional, temporal y, en ocasiones, financiera. Según un estudio de Rusbult (1980), el compromiso no solo influye en la estabilidad de la relación, sino que también se relaciona directamente con la satisfacción marital. Las parejas que reportan un alto nivel de compromiso tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción, por ende, se sienten más motivadas para resolver conflictos y trabajar en la relación. Esta correlación se observa en diversas

investigaciones que destacan cómo un fuerte sentido de compromiso fomenta una comunicación más efectiva y una resolución de problemas más constructiva.

Además, el compromiso actúa como un mediador en la relación entre la satisfacción marital y otros factores psicológicos, como la autoestima y el bienestar general. Según un estudio realizado por Le y Agnew (2003), el compromiso se convierte en un factor protector que ayuda a las parejas a navegar a través de las dificultades. Esto significa que las parejas con un alto nivel de compromiso son más propensas a encontrar soluciones a los problemas que enfrentan, lo que a su vez contribuye a su satisfacción marital.

Esta dinámica puede explicarse a través del modelo de inversión de Rusbult, que sugiere que las personas evalúan sus relaciones en función de la satisfacción, las alternativas y las inversiones realizadas mientras el compromiso es fuerte, la probabilidad de que una pareja permanezca unida y satisfecha aumenta considerablemente.

Por último, el compromiso no solo es esencial para la satisfacción actual, sino que también juega un papel crucial en la previsión de la satisfacción marital a largo plazo. Según un metaanálisis de Kanninen et al. (2020), el compromiso se asocia con la percepción de calidad en la relación y con la capacidad de afrontar adversidades. Las parejas comprometidas tienden a ver su relación como una prioridad, lo que les permite mantener altos niveles de satisfacción a lo largo del tiempo. Este hallazgo resalta la importancia de cultivar el compromiso en las relaciones maritales, sugiriendo que las intervenciones dirigidas a aumentar el compromiso pueden ser efectivas para mejorar la satisfacción marital y prevenir el deterioro de la relación.

Satisfacción global

Al analizar la satisfacción marital, es fundamental considerar la satisfacción global porque ambas dimensiones influyen de manera significativa y compleja en la vida de los individuos y en la relación misma. Dentro de estos aspectos, el bienestar emocional y psicológico juega un papel crucial porque una relación satisfactoria proporciona apoyo emocional, lo que contribuye a la disminución del estrés y la ansiedad; sentirse amado y respaldado por la pareja genera un sentido de seguridad emocional. Y así, la satisfacción en la relación se correlaciona estrechamente con la felicidad general debido a ello las parejas felices tienden a experimentar más momentos de alegría y satisfacción en su vida cotidiana (Urbano, 2018).

Investigaciones han demostrado que las personas en relaciones satisfactorias presentan niveles más bajos de presión arterial y un menor riesgo de enfermedades cardiovasculares, lo que indica que las relaciones saludables pueden fortalecer el sistema inmunológico, haciendo a los individuos menos susceptibles a enfermedades.

Además, la satisfacción marital está asociada con una mayor probabilidad de compromiso a largo plazo y una reducción en la probabilidad de separación o divorcio. Las parejas satisfechas muestran una mayor resiliencia ante diversos desafíos y adversidades, lo que les permite gestionar mejor crisis y conflictos manteniendo una relación satisfactoria fomenta el crecimiento personal, a causa de que cada individuo se siente apoyado en el logro de sus metas personales (Armenta, 2012)

Una pareja satisfecha contribuye a crear un ambiente hogareño positivo y amoroso, lo que es beneficioso para el desarrollo emocional y psicológico de sus hijos que crecen en un hogar con relaciones de pareja satisfactorias tienen más probabilidades de formar relaciones saludables en el futuro, lo que resalta la importancia de mantener una buena relación de pareja especialmente considerando el impacto en la crianza. Finalmente, las parejas satisfechas suelen contar con redes sociales más sólidas y un mayor apoyo social, porque participan activamente en diversas actividades comunitarias, contribuyendo así a una sociedad más estable y os individuos en estas relaciones son más propensos a involucrarse en actividades altruistas y comunitarias (Armenta, 2008).

La satisfacción laboral y la satisfacción marital están interrelacionadas según diversos estudios, por ello su incidencia mutua puede influir significativamente en el bienestar general de los individuos, independientemente del género debido a que al mantener un trabajo satisfactorio reduce el estrés y aumenta la felicidad general, lo que se traduce en una actitud más positiva y relajada en el hogar, mejorando la calidad de las interacciones con la pareja. Por otro lado, un trabajo que permite un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal brinda más tiempo y energía para dedicar a la pareja y amigos, promoviendo así una mayor conexión y satisfacción marital por lo que también contribuye a una mayor autoestima y sensación de realización personal, lo que puede influir positivamente en la dinámica de la relación, generando actitudes más seguras y positivas, además de que la estabilidad financiera derivada de un empleo satisfactorio puede mitigar conflictos económicos, que son a menudo fuentes comunes de tensión en las relaciones de pareja (Bazán, 2006).

Es importante considerar que existen relaciones negativas que afectan diferentes áreas generando insatisfacción laboral que a su vez puede generar mal humor, irritabilidad e incluso estrés, lo que puede repercutir en la relación de pareja, generando tensiones y conflicto mientras que la insatisfacción marital, a su vez, puede afectar la concentración y el rendimiento laboral, dado que las preocupaciones personales y emocionales interfieren en la capacidad de desempeñarse eficazmente en el trabajo. Este contexto puede crear un efecto dominó en el que los problemas laborales impactan negativamente en la vida marital y viceversa, generando un ciclo de negatividad difícil de romper (Peña, 2024).

1.2 Objetivos

Objetivo general

- Determinar la incidencia de la satisfacción laboral en la satisfacción marital en docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la satisfacción laboral y satisfacción marital.
- Identificar el nivel de satisfacción marital en los docentes.
- Establecer los factores de la satisfacción laboral en docentes.

CÁPITULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

La presente investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo, debido a que se midieron con precisión las variables de satisfacción laboral y satisfacción marital a través de la aplicación de cuestionarios que estuvieron validados por diferentes expertos para cada una de las variables. Los instrumentos mantuvieron una confiabilidad dentro de los resultados, lo que facilitó la evaluación objetiva y estandarizada de la percepción de los sujetos de estudio.

Para evaluar la variable ´´Satisfacción laboral´´, se utilizó el instrumento que mantiene el título de NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, el cual fue creado por Paul E. Spector. reconocido como un psicólogo y profesor de la universidad que fue mencionado por sus contribuciones dentro del ámbito de la psicología industrial y organizacional, el OJS fue una herramienta para la medición de la satisfacción laboral de los empleados en diversas organizaciones, el mismo que ha sido utilizado en diferentes investigaciones y prácticas de recursos humanos (Bilbao, 2006).

La confiabilidad de la prueba de Overall Job Satisfaction Scale (OJS) fue implementada a través de la consistencia interna en el que se mide las respuestas mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, así como la fiabilidad de test-retest lo que sugiere que sea utilizado eficazmente en una variedad de contextos para evaluar la satisfacción que tienen los empleados.

Mientras tanto, para la variable ´´Satisfacción marital´´ se utilizó el instrumento denominado La escala de Satisfacción marital del autor Pick y Andrade que fue realizado en el año 1998 en México que fue adaptado en el año 2006 por Jessica Diaz Hernández con el propósito de medir la evaluación que mantienen las parejas/cónyuges de los aspectos dentro de la vida matrimonial. El instrumento tuvo un ámbito de aplicación de 18 años y que sean parejas, con un tiempo de 10 minutos aproximadamente en vista de que consta de 24 reactivos con 3 opciones de respuesta, el mismo mantiene validez y confiabilidad de la escala que ha sido probado en diferentes grupos y niveles que fueron socioeconómicos (Hernandez, 2006).

Los factores medidos dentro de este instrumento incluyeron la satisfacción en los aspectos emocionales del cónyuge, la satisfacción con la interacción marital y, por último, la satisfacción con aspectos organizacionales del cónyuge. La confiabilidad y validez se evaluaron mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, con valores de .89 para el factor 1, .81 para el factor 2, y .86 para el factor 3. La confiabilidad se obtuvo del coeficiente Alpha de Cronbach, mientras que la validez se evidenció en diversos estudios realizados en diferentes poblaciones, con

correlaciones de satisfacción marital que oscilaron entre 0.32 y 0.66 en la investigación de Teyes y Mezquita en Yucatán, México (Hernandez, 2006).

Al emplear encuestas estandarizadas como la NTP 394 para satisfacción laboral y la escala de satisfacción marital de Pick y Andrade, se lograron generalizar los resultados, lo que incrementó la validez de los hallazgos. Estas herramientas, ya validadas y reconocidas, permitieron también la comparación de resultados con estudios previos, lo cual enriqueció la interpretación de los datos. Además, esto posicionó el estudio en un marco de investigación más robusto y amplio, aportando solidez científica sin perder de vista las dimensiones humanas que subyacen en la experiencia laboral y marital de los participantes.

Este enfoque garantizó que, aunque se buscó precisión y replicabilidad, no se dejó de considerar la importancia de las experiencias individuales, las cuales fueron evaluadas mediante instrumentos diseñados para captar las complejidades inherentes a la satisfacción en el trabajo y el matrimonio.

2.2 Métodos

Enfoque

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, según Babativa este enfoque surge como solución para la búsqueda del conocimiento científico en el que mantiene caracterización al conocer la realidad de diversos fenómenos que son catalogados como sociales que logran ser conocidos a través de la mente humana con datos que serán realizadas a las variables que se encuentras observadas dentro del objeto de estudio, teniendo su propósito en explicar y predecir (Hernández y Baptista, 2002).

Los datos se cuantificaron al ser contrastados con las hipótesis y resultados de los diferentes experimentos, es decir, encuestas con preguntas cerradas e ítems estandarizados. Esto permitió medir las variables e indicar el nivel de confirmación de la hipótesis planteada, aportando así evidencias explicativas sobre el fenómeno o hecho social estudiado (Novoa, 2017).

Nivel o alcance de investigación

La presente investigación mantuvo un alcance de investigación de tipo descriptivo y correlacional.

Investigación descriptiva: Este tipo de nivel se encarga principalmente de puntualizar a aquellas características de la población que estará siendo estudiada, entrándose en responder el ´´que´´, en lugar de dar respuesta al porqué de la investigación. Por ende, se da una descripción de la naturaleza siendo su objetivo la descripción del tema de investigación con la creación de preguntas asociado con el análisis de datos y busca especificar diferentes características y también propiedades de determinado fenómeno en donde se relatan las tendencias que tiene el grupo objetivo (Muguira, 2024).

Lauren Stewart en el 2024 define a esta tipología de investigación con el objetivo de enraizar y describir los fenómenos de manera natural, es decir, dando detalles de cómo ocurren de forma natural teniendo un enfoque sistémico en el que se recopilan, analizan y finalmente representan aquellos datos reales basándose en observaciones empíricas proporcionando de manera gradual nuevas perspectivas. La aplicación de este nivel o alcancel pretende demostrar diferentes dimensiones de la situación laboral y satisfacción marital de los funcionarios públicos de la universidad técnica de Ambato de las facultades de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. (Stewart, 2024).

Se utilizo este tipo de investigación debido a que se buscó una relación causal o experimental permitiendo observar y medir el nivel de satisfacción laboral y marital en un contexto determinado porque al utilizar los instrumentos mencionados nos permitirá obtener datos generalizados en las que se pueden identificar patrones o correlaciones de variables lo que puede ser el punto de partida para estudios futuros que busquen profundizar en las relaciones ambas variables.

Investigación correlacional: Según Velázquez (2024), afirma como un método de investigación que no es experimental en el cual la persona que investiga mide las dos variables propuestas, entendiendo y evaluando la relación de manera estadística que existe entre las dos variables, teniendo 3 tipos de investigación correlacional; la correlación positiva es aquella que existe cuando un aumento de variable conduce al aumento de la otra y viceversa mientras que la correlación negativa es lo opuesto a lo que se entiende en la correlación positiva donde una variable aumento y otra disminuye, finalmente el tipo sin correlación es que en la que las variables estudiadas no inciden entre ellas.

Se tomo la elección de la investigación correlacional debido a que respondió a la intención de examinar la relación entre ambas variables sin manipularlas de una manera directa, en la que se busca identificar si existe una asociación o correlación estadística, además otorga fiabilidad y

permite comparar investigaciones previas. Finalmente, los instrumentos que están detallados por escalas ayudan a asegurar que las mediciones de satisfacción son conscientes y además precisas lo cual se vuelve esencial para el estudio correlacional.

Método

Método analítico-sintético

Rodríguez y Pérez (2017), afirman que este método hace referencia a dos procesos intelectuales que son netamente inversos que operan en unidad es específicamente el de análisis y el de síntesis, el análisis se vuelve como un procedimiento lógico que logra posibilitar el descomponer mentalmente un todo en las partes teniendo en cuenta sus cualidades y sus múltiples relaciones sin olvidarnos de las propiedades de los componentes por lo que permite estudiar el comportamiento de cada una de las partes, mientras que la síntesis es la operación inversa esta tiene el objetivo de establecer mentalmente cuál es la unión o combinación de las partes que fueron previamente analizadas lo que posibilita el descubrimiento de cuáles son las relaciones y las características generales que tienen los elementos de la realidad.

Se tomo este método debido a que permitió descomponer cada una de las variables que se encuentran implicadas en este estudio, además implica estudiar cada dimensión de los cuestionarios como lo son: la motivación, clima laboral, comunicación entre pareja, entre otros, de manera individual. Después de ello se integrarán los hallazgos para ofrecer una visión global buscando entender como influyen entre sí y en la calidad de vida general de los individuos.

Método hipotético-deductivo

Es un enfoque central dentro del método científico es mayoritariamente utilizado principalmente en las ciencias fácticas. A diferencia del inductivismo este método no considera que las hipótesis científicas provengan exclusivamente de la observación si no que afirma que son producto de la creatividad humana donde los investigadores plantean conjeturas o hipótesis para intentar resolver problemas específicos. Estas hipótesis no se derivan directamente de la experiencia, sino que se formulan como propuestas para explicar fenómenos naturales (Rahud, 2024).

Este método permitió desarrollar hipótesis claras que han sido basadas en teorías previas entre las variables, las mismas que se probaron a través de los instrumentos mencionados con anterioridad además facilita la posibilidad de hacer generalizaciones debido a que busca establecer relaciones que son causales o correlacionales.

Método histórico

El método histórico es una estrategia que se tiene en investigación que se logra utilizar para analizar tanto la evolución de un fenómeno que ha ocurrido a lo largo del tiempo, a su vez implica que el estudio de fuentes que sean documentales, datos históricos y acontecimientos relevantes con la finalidad de comprender cómo las condiciones, teorías, ideas e incluso prácticas se han mantenido o han cambiado. Este método dentro de tesis permite contextualizar un tema de investigación, así como identificar patrones, causas e incluso los efectos en el tiempo, ofreciendo una visión que sea más completa y profunda de la realidad actual en la relación con su pasado (Sáez, 2016).

Entender cómo la satisfacción en el trabajo y la satisfacción en el matrimonio han cambiado con el tiempo nos ayuda a ver que la vida de las personas no se desarrolla en compartimentos aislados. A través del método histórico, podemos explorar cómo los cambios en la sociedad, la economía y las leyes han afectado tanto la forma en que trabajamos como cómo nos relacionamos en pareja lo que por ende nos permite ver que el bienestar en el trabajo y en la familia han estado siempre entrelazados, adaptándose a los cambios en nuestras expectativas y necesidades como individuos a lo largo de la historia.

Población

Según Vega define a la población como aquel conjunto o grupo de individuos, objeto, fenómenos o elementos en los cuales se puede presentar una característica que se determinada y susceptible de ser estudiada y en la presente investigación, se ha logrado seleccionar como población a los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (44) de la Universidad Técnica de Ambato, quienes son la fuente principal y primaria para la recolección/recopilación de los datos, por medio de encuestas de ambas variables (Vega, 2020).

CÁPITULO III- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Descripción del grupo de estudio

Tabla 3 Análisis Descriptivo de Variables Sociodemográficas

Aspectos	Ítems	f	%
Género	Femenino	20	47,60%
	Masculino	22	52,40%
Estado civil	Casado/a	29	69%
	Divorciado/a	11	26,20%
	Soltero/a	2	4,80%
Carrera a la que pertenece	Comunicación	13	31%
	Derecho	16	38,10%
	Trabajo Social	13	31%
Ultimo grado de estudio	Cuarto nivel	31	73,80%
	Otros	11	26,20%

El grupo de estudio para esta tesis se encuentra conformado por 42 docentes pertenecientes a la Faculta de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de estos docentes el 52,4% son hombres y el 47,6% son mujeres lo cual refleja una distribución de género relativamente equilibrada dentro del grupo. En relación con el estado civil, se observó que la mayoría de docentes están casados, representando por más de la mitad de la población (69%), además existe un porcentaje de mínimo (4,8%) de docentes que se encuentran en una relación de pareja sin haber formalizado el matrimonio, y 11 docentes divorciados representando el 26,2%, dentro de este último grupo es relevante señalar que aproximadamente la mitad ha establecido una nueva relación sentimental lo que logro aportar una perspectiva adicional acerca de las relaciones así como a la vida personal de los participantes.

Los docentes están actualmente distribuidos en tres carreras: 16 participantes pertenecen a la carrera de derecho correspondiente al 38% del grupo de estudio mientras que en la carrera de Comunicación Social representa el 31% con un total de 13 docentes, y los restantes 13 forman parte de la carrera de trabajo social con un 31%.Lo que permite explorar las posibles variaciones que mantienen dentro de las perspectivas, así como también las experiencias de satisfacción tanto laboral como marital lo que ayudo a enriquecer así el análisis.

Respecto al nivel académico alcanzado, se encontró que el 73,8% de docentes poseen un título de cuarto nivel mientras que el 26,2% son docentes que han avanzado aún más en su formación

académica obteniendo títulos de un mayor grado, por lo que esta información se volvió relevante para evaluar como la trayectoria académica logra influenciar en la satisfacción en los diferentes ámbitos de sus vidas así como también en la contribución al entendimiento de las relaciones entre las variables que estaban siendo estudiadas.

3.1. Análisis y discusión de resultados

En este trabajo de titulación el análisis e interpretación de los resultados se realizaron por dimensiones, lo que implico la división de los instrumentos en diferentes áreas temáticas específicas que logran agrupar diversos ítems relacionados con aspectos clave de la satisfacción laboral y de la satisfacción marital. Este enfoque permitió que se examine cada dimensión de una manera que fue más individual lo que aporto para identificar patrones, tendencias y a su vez niveles de variación en las respuestas de los encuestados, de igual manera el análisis se realizó por dimensiones lo que fue fundamental para proporcionar una visión más estructurada y detallada de los datos que fueron recolectados por otro lado la interpretación de estos en cada dimensión fueron fundamentados en teorías relevantes para obtener una compresión de manera integral.

Instrumento N°1- Instrumento satisfacción laboral

Tabla 4 Dimensión condiciones de trabajo

Preguntas	Ítems	F	%
Condiciones físicas del trabajo	Muy insatisfecho	1	2,4%
	Insatisfecho	1	2,4%
	Moderadamente insatisfecho	0	0,0%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	3	7,1%
	Moderadamente satisfecho	4	9,5%
	Satisfecho	27	64,3%
	Muy satisfecho	6	14,3%
Tu horario de trabajo	Muy insatisfecho	1	2,4%
	Insatisfecho	1	2,4%
	Moderadamente insatisfecho	0	0,0%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	3	7,1%
	Moderadamente satisfecho	3	7,1%
	Satisfecho	26	61,9%

	Muy satisfecho	8	19,0%
	Muy insatisfecho	1	2,4%
	Insatisfecho	1	2,4%
	Moderadamente insatisfecho	0	0,0%
Tu estabilidad en el empleo	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	2	4,8%
	Moderadamente satisfecho	3	7,1%
	Satisfecho	23	54,8%
	Muy satisfecho	12	28,6%

En el grupo de estudio, la mayoría de los docentes se siente a gusto con las **condiciones físicas de su lugar de trabajo**: el 64,29% de ellos está satisfecho con el ambiente físico en el que trabajan, y un 14,29% incluso señala estar muy satisfecho por lo que estos resultados indican que en general el entorno donde llevan a cabo sus labores resulta adecuado para ellos. Respecto al **horario laboral**, también se observa una buena aceptación debido a que un 61,90% de los docentes está satisfecho con sus horarios mientras que un 19,05% se muestra muy satisfecho, aunque un pequeño grupo del 2,38% expresa cierto grado de insatisfacción.

En cuanto a la **estabilidad en el empleo**, el sentimiento es igualmente positivo ya que el 54,76% de los docentes se declara satisfecho y un 28,57% está muy satisfecho. Sin embargo, un 2,38% percibe algo de inestabilidad o incertidumbre lo que podría reflejar preocupaciones individuales.

Los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción entre los docentes que se encuentran en el grupo de estudio en relación con las condiciones físicas de trabajo así como el horario laboral y la estabilidad en el empleo, es así que la mayoría considera adecuado su entorno laboral que se evidencia en los porcentajes significativos que muestran satisfacción e incluso valoraciones altamente positivas en las dimensiones mencionadas además los pequeños porcentajes de insatisfacción identificados aunque son minoritarios podrían señalar diversas áreas puntuales que necesitan mantener atención y mejora en el futuro.

Gráfico 1 Condiciones físicas del trabajo

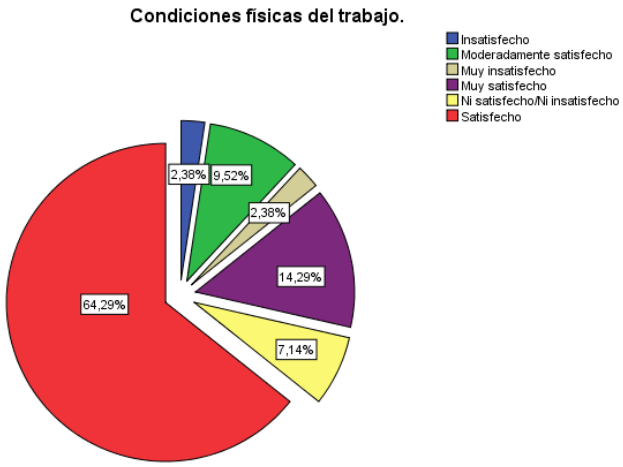


Gráfico 2 Horario de trabajo

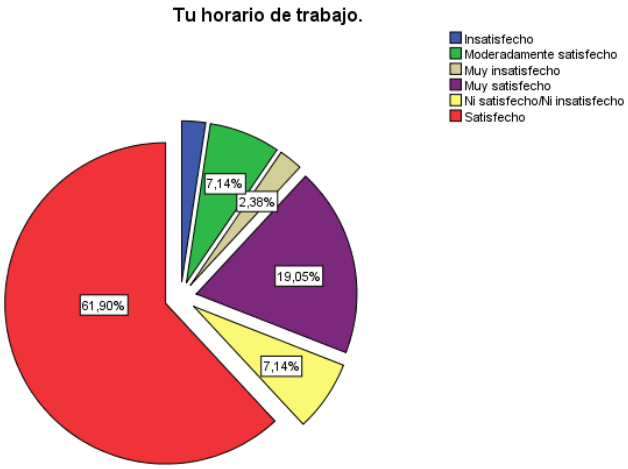
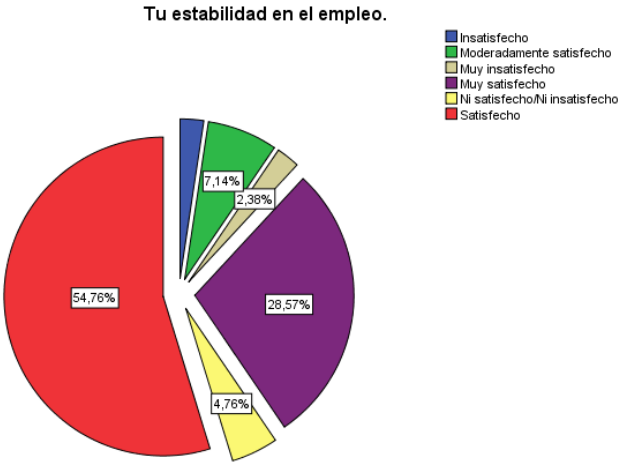


Gráfico 3 Estabilidad en el empleo



La satisfacción para la mayoría de los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales respecto a las condiciones físicas de trabajo, el horario y la estabilidad laboral

es satisfactorio, lo que se corrobora con la teoría de los dos factores de Herzberg (1966), en la que se menciona que los factores tanto de higiene como factores motivacionales son determinantes dentro de la satisfacción laboral sin embargo es necesario mencionar que no necesariamente estos factores siempre motivan la satisfacción laboral, pero la carencia de estos puede generar malestar y según los datos recopilador la mayoría de docentes está satisfecho o muy satisfecho con ambos factores, lo cual es un indicador positivo lo que llega a sugerir que los elementos que son considerados básicos se encuentran cubiertos de una manera adecuada.

Además de ello la estabilidad laboral que forma parte de los factores de higiene se relaciona con la seguridad que se mantiene en el empleo se vuelve una dimensión importante al hablar del bienestar de los trabajadores y es que según Robbins y Judge (2013), la estabilidad en el empleo contribuye de una manera significativa en la satisfacción laboral debido a que los empleados mantienen una sensación de seguridad y predictibilidad dentro del entorno de oficina es por ello que más del 80% de los docentes muestran estar satisfechos o muy satisfechos con la estabilidad en el empleo lo cual logra mantener un alineamiento con la teoría de Robbins.

Por otro lado el hecho de que una pequeña parte de docentes logre expresar la insatisfacción con algunos aspectos del trabajo podría explicarse desde la teoría de expectativas de Vroom del año 1964 la cual sostiene principalmente que la satisfacción y motivación de los empleados también dependerá de las expectativas individuales y de si los esfuerzos que se realiza en el trabajo se alinea con las recompensas que perciben lo que nos indica que si bien la materia de docentes percibe de manera positiva su entorno laboral puede haber expectativas individuales que no son cumplidas en los casos de insatisfacción que posiblemente se relacionen con expectativas más elevadas o a las necesidades específicas que no han logrado ser cubiertas.

Tabla 5 Dimensión relaciones interpersonales

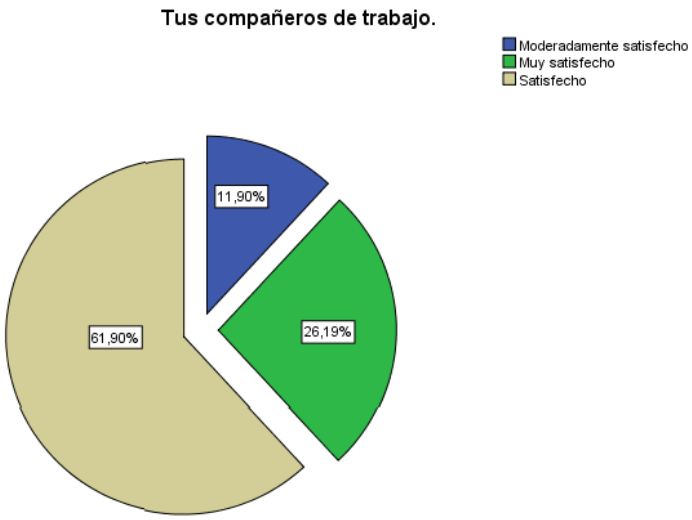
Preguntas	Ítems	F	%
Compañeros de trabajo	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	0	0,0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0,0%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	0	0,0%
	Moderadamente satisfecho	5	11,9%
	Satisfecho	26	61,9%

	Muy satisfecho	11	26,2%

En la dimensión de **relaciones interpersonales** en cuestión con los **compañeros de trabajo** los resultados revelaron que una mayoría del 61,90% de los encuestados se considera satisfechos con este aspecto, seguido con un 26,19% expresó un nivel de satisfacción aún mayor clasificándose como "muy satisfecho". Finalmente, el 11,90% restante indico estar "moderadamente satisfecho" por lo que es importante señalar que en esta pregunta las opciones de respuesta no incluyeron respuesta de categoría de insatisfacción y la totalidad de los participantes seleccionó únicamente respuestas de satisfacción en distintos grados, lo cual principalmente sugiere que existe un ambiente laboral positivo y una valoración que es favorable dentro de las relaciones entre compañeros.

Los resultados reflejan que las relaciones interpersonales que se mantienen con los compañeros de trabajo refieren un panorama altamente positivo debido a que el 100% de los docentes encuestados expresó diversos grados de satisfacción y la ausencia de respuestas de insatisfacción indica la percepción de un clima organizacional saludable en esta dimensión.

Gráfico 4 Compañeros de trabajo



La satisfacción en cuanto a las relaciones que son interpersonales dentro del área laboral es un componente esencial para el bienestar en el trabajo y se relaciona estrechamente con diversos aspectos en el ámbito organizacional. Según el autor Chiavenato (2009) las relaciones interpersonales positivas pueden mejorar el clima dentro de la organización lo que conlleva a aumentar la motivación y en consecuencia contribuye a un desempeño laboral que sea más eficiente. De acuerdo con los resultados presentados la gran mayoría de los trabajadores

expresan que mantienen satisfacción o una alta satisfacción en las relaciones con compañeros lo que denota una percepción favorable hacia un mejor entorno laboral.

Por otro lado, la teoría de necesidades de Maslow expuesta en 1943 señala que las relaciones sociales son una necesidad que es básica que las personas buscan satisfacer por lo que dentro de un entorno de trabajan las conexiones interpersonales y el sentido de pertenencia contribuye significativamente a la satisfacción laboral es por ello que este principio también se encuentra respaldado por investigaciones de Robbins y Judge (2013), quienes logran afirmar que el apoyo y las relaciones de colaboración en el trabajo se vuelven fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y para la satisfacción general en el empleo.

De acuerdo con Warr (2007), un clima laboral que específicamente promueva el respeto, la camaradería y la confianza que sea mutua tiene efectos que son positivos en el bienestar psicológico, así como emocional de sus trabajadores. Así el hecho de que los docentes participantes perciban de manera positiva sus relaciones con los colegas sugiere la existencia de un ambiente laboral que apoya la comunicación abierta también el trabajo en equipo, lo cual esencialmente indica que contribuye a una resiliencia organizacional acompañado con un mayor compromiso laboral.

La percepción de satisfacción predominante en las relaciones con los compañeros de trabajo, sin evidencias de insatisfacción y parece estar alineada con las diversas teorías explicadas anteriormente por lo que los resultados destacan la relevancia que se mantiene en este entorno en donde las personas pueden construir vínculos que sean positivos además de que no solo contribuyen al bienestar individual sino que también logra fortalecer la cohesión de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Tabla 6 Dimensión supervisión y gestión

Preguntas	Ítems	F	%
Tu superior inmediato	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	4	9,5%
	Moderadamente insatisfecho	1	2,4%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	3	7,1%
	Moderadamente satisfecho	4	9,5%

	Satisfecho	23	54,8%
	Muy satisfecho	7	16,7%
Relación entre dirección y trabajadores	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	5	11,9%
	Moderadamente insatisfecho	2	4,8%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	7	16,7%
	Moderadamente satisfecho	4	9,5%
	Satisfecho	20	47,6%
	Muy satisfecho	4	9,5%

Con relación a la dimensión de **supervisión y gestión** se evaluaron dos aspectos clave en la percepción de los docentes respecto a su entorno en el trabajo: la satisfacción con el superior inmediato y la relación entre dirección y trabajadores en la empresa. De acuerdo con el primer aspecto referente a la satisfacción con el superior inmediato los datos muestran que un 54,76% de los docentes que expresan mantenerse satisfechos con su superior directo por ende el 16,67% de la población reportan un nivel de satisfacción aún mayor por ende califican su experiencia como muy satisfechos. En contraste un 9,52% del grupo de estudio señala estar moderadamente satisfecho teniendo en cuenta que otro 9,52% manifiesta insatisfacción en esta área lo que principalmente refleja una diversidad de percepciones en este aspecto.

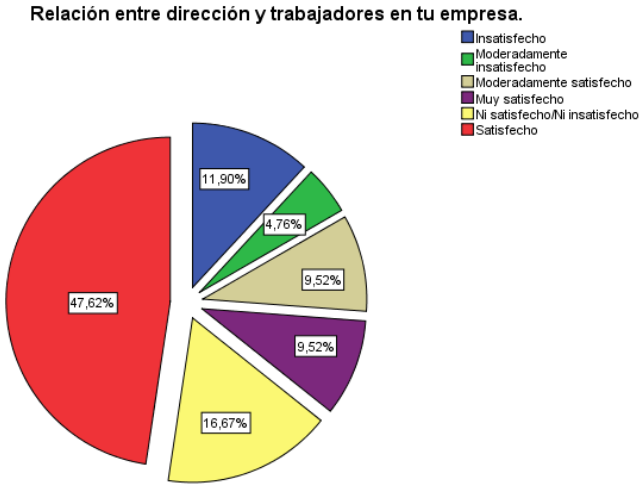
Por otro lado en cuanto a la relación que existe en la dirección y los trabajadores se observa una tendencia que es similar en los niveles de satisfacción ya que un 47,62% de la población indicó sentirse satisfecho con la relación mencionada lo que principalmente sugiere que existe una percepción que es positiva en la interacción que se mantiene en la parte administrativa de la Universidad, sin embargo un 16,67% expresa una posición que es neutral ya que su nivel de satisfacción es ni satisfecho ni insatisfecho y el 11,90% de los encuestados se mantienen insatisfechos en este mismo aspecto.

Los resultados que se obtuvieron respecto a esta dimensión de supervisión y gestión reflejan principalmente la percepción positiva mayoritariamente de los docentes encuestados, sin embargo, existe un segmento de la población no comparte esta valoración lo que por ende indica la existencia de diversidad en las experiencias.

Gráfico 5 Superior inmediato



Gráfico 6 Dirección y trabajadores



De acuerdo con los datos recopilados el 54,76% de satisfacción que es reportada respecto al superior inmediato superior sugiere principalmente que el liderazgo directo desempeña un papel que es fundamental en la percepción laboral en cuanto a los docentes es imprescindible según Herzberg (2011), en la teoría de dos factores hace referencia en el liderazgo efectivo que es considerado como un factor de higiene lo que por consecuencia genera satisfacción ya que implica que los superiores inmediatos tienen la capacidad de lograr influenciar en la percepción del entorno laboral a través de su desempeño.

Por otro lado la relación entre dirección y trabajadores indica que existe una percepción que es positiva pero no total lo que se sustenta con la teoría de Locke (1965),en su teoría del valor y la percepción dentro de la satisfacción laboral plantea que la satisfacción depende de la

congruencia que existe entre los trabajadores valoran y lo que logran percibir que reciben y en el caso de los docentes satisfechos probablemente perciben que la dirección responde a las expectativas lo que puede verse reflejado en términos de comunicación equidad o apoyo.

Aunque los niveles de satisfacción son predominantes la diversidad que existe en las percepciones sugiere específicamente la necesidad de atender los segmentos insatisfechos, por lo que Goleman (2011), destaca que en su teoría de la inteligencia emocional que los líderes y gestores que desarrollan habilidades que son importantes como lo son empatía así como también la comunicación efectiva se vuelven más propensas a construir relaciones que son laborales positivas y por consecuencias se reduce la insatisfacción.

Tabla 7 Dimensión reconocimiento y recompensas

Preguntas	Ítems	F	%
Salario	Muy insatisfecho	1	2,4%
	Insatisfecho	1	2,4%
	Moderadamente insatisfecho	1	2,4%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	1	2,4%
	Moderadamente satisfecho	1	2,4%
	Satisfecho	29	69,0%
	Muy satisfecho	8	19,0%
Reconocimiento por el trabajo bien hecho	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	6	14,3%
	Moderadamente insatisfecho	3	7,1%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	4	9,5%
	Moderadamente satisfecho	6	14,3%
	Satisfecho	18	42,9%
	Muy satisfecho	5	11,9%
Atención que se presta a sus sugerencias	Muy insatisfecho	1	2,4%
	Insatisfecho	5	11,9%

	Moderadamente insatisfecho	1	2,4%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	7	16,7%
	Moderadamente satisfecho	7	16,7%
	Satisfecho	15	35,7%
	Muy satisfecho	1	2,4%

Con relación a la dimensión de reconocimiento y recompensa se evaluaron aspectos clave como el salario, reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho y la atención que se presta a sus sugerencias. Respecto al primer aspecto, se observa que el 69,05% de la población se mantienen satisfechos con su remuneración lo que refleja un nivel positivo que existe de conformidad general y del total el 19,05% refieren un mayor nivel de satisfacción seleccionando la opción de respuesta "muy satisfecho" mientras que las otras opciones asociadas a la insatisfacción se distribuye de manera equitativa con un 2,38% de respuestas que están asociadas con las categorías de insatisfacción lo que principalmente sugiere una incidencia que es baja respecto al descontento que existe en cuanto a la remuneración.

Por otro lado, en cuanto al reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho el 42,86% de la población se mantienen satisfechos mientras que el 14,29% manifiesta estar moderadamente satisfecho y el otro 14,29% refiere sentirse insatisfecho con este aspecto por último el 11,90% de los encuestados menciona sentirse muy satisfecho en este aspecto. En cuanto a la atención que se presenta a sus sugerencias el 35,71% se mantiene satisfecho, el 16,67% menciona sentirse ni satisfecho/ni insatisfecho mientras que el otro 16,67% refiere estar moderadamente satisfecho y por último el 14,29% está muy satisfecho.

Gráfico 7 Salario

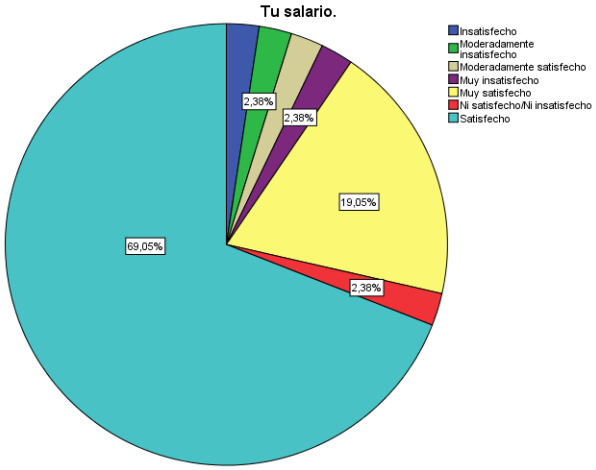
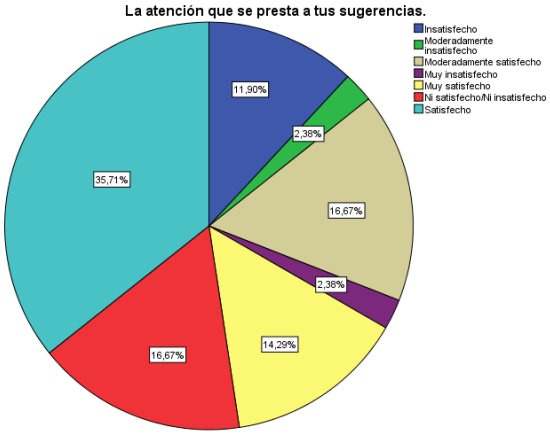


Gráfico 8 Reconocimiento



Gráfico 9 Atención a sugerencias



En relación con el reconocimiento recibido por el trabajo bien realizado los resultados recopilados indican que existe una distribución de manera heterogénea entre los niveles de satisfacción por ende evidencia la conformidad generalizada con las condiciones laborales mencionadas anteriormente. Lo que a su vez coincide con lo señalado por Herzberg en la teoría de dos factores ya que la remuneración está dentro del factor higiénico que se entiende como una condición que es esencial y que si está cubierta de una manera adecuada logra evitar la insatisfacción en los trabajadores.

Además, se mantiene un porcentaje de 19,05% de docentes que expresan una satisfacción elevada lo que logra reforzar la importancia que se debe tener en el aspecto de remuneración competitiva como un elemento que fomenta la motivación, y por el contrario el porcentaje asociado con la insatisfacción es notablemente minoritario lo que principalmente sugiere que dentro de los docentes la política salarial se cumple de una manera adecuada que se alinea con las investigaciones de Robbins y Judge (2013), quienes refieren que el salario es indispensable debido a que mejora de una manera significativa la percepción de una manera positiva hacia **el** empleo.

En cuanto al reconocimiento por el trabajo bien realizado menos de la mitad de la muestra señala estar satisfecho aunque el porcentaje de satisfacción plena disminuye de una manera que es significativa lo que sugiere que esta área mantiene un nivel medio de satisfacción debido a que un porcentaje considerable declara insatisfacción lo que muestra un área de mejora clave debido a que el reconocimiento por el trabajo es un motivador intrínseco y a su vez fundamental según Herzberg (2013).

La atención que se brinda a las sugerencias prestada mantiene un nivel de satisfacción moderada ya que un porcentaje considerable manifiesta sentirse a su vez indiferentes con este aspecto y es que estos datos reflejan una percepción de insatisfacción lo cual podría influir de manera negativa en el clima organizacional como sugieren Deci y Ryan (1985), en la teoría conocida como la autodeterminación en donde la percepción de autonomía así como de participación en la toma de decisiones aumenta la satisfacción laboral.

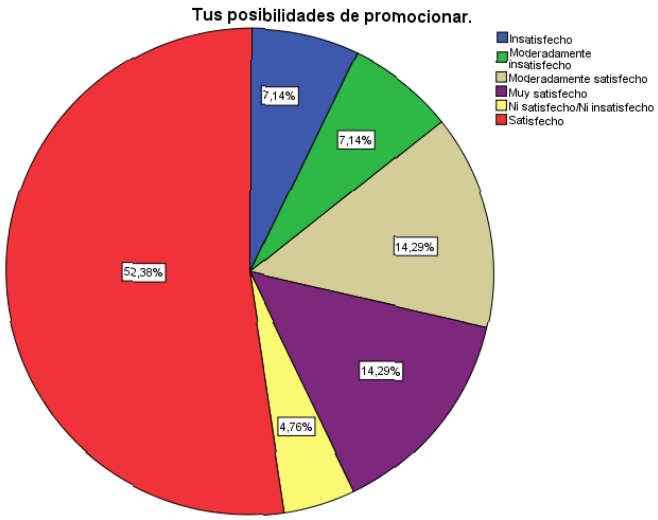
Tabla 8 Dimensión del desarrollo profesional

Pregunta	Ítems	F	%
Posibilidad de promocionar	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	3	7,1%

	Moderadamente insatisfecho	3	7,1%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	2	4,8%
	Moderadamente satisfecho	6	14,3%
	Satisfecho	22	52,4%
	Muy satisfecho	6	14,3%

En relación con la dimensión evaluada acerca de las posibilidades de promoción laboral se obtuvo una distribución elevada de niveles de satisfacción entre los docentes porque los resultados indican que el 14,3% se sienten muy satisfechos mientras que más de la mitad de la población (52,4%) que están satisfechos con el ámbito de las posibilidades de promocionar que existe en la Universidad Técnica de Ambato mientras que 14,3% se sienten moderadamente satisfechos seguido de un 7,1% de insatisfacción y un 7,1% de moderada insatisfacción.

Gráfico 10 Posibilidades de promocionar



Los resultados muestran que más de la mitad de los encuestados se sienten satisfechos lo que principalmente está relacionado con la teoría de las necesidades de Maslow (1959) quien refiere que las oportunidades tanto de crecimiento como de autorrealización son elementos que se vuelven esenciales para la satisfacción humana y al tener una población satisfecha se puede entender que se sienten valorados y motivados lo que lleva a una contribución al bienestar general y al compromiso que mantienen con la Universidad Técnica de Ambato.

Tabla 9 Dimensión contenido de trabajo

Preguntas	Ítems	F	%
Variedad de tareas realizadas	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	0	0,0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0,0%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	2	4,8%
	Moderadamente satisfecho	6	14,3%
	Satisfecho	28	66,7%
	Muy satisfecho	6	14,3%
Responsabilidades asignadas	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	0	0,0%
	Moderadamente insatisfecho	0	0,0%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	2	4,8%
	Moderadamente satisfecho	6	14,3%
	Satisfecho	27	64,3%
	Muy satisfecho	7	16,7%
Utilizar capacidades	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	2	4,8%
	Moderadamente insatisfecho	2	4,8%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	1	2,4%
	Moderadamente satisfecho	4	9,5%
	Satisfecho	26	61,9%
	Muy satisfecho	7	16,7%
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	2	4,8%

	Moderadamente insatisfecho	1	2,4%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	0	0,0%
	Moderadamente satisfecho	7	16,7%
	Satisfecho	25	59,6%
	Muy satisfecho	7	14,7%

En la dimensión de contenido del trabajo se tomaron en cuenta los indicadores que vayan de la mano con las preguntas: la variedad de tareas realizadas, las responsabilidades asignadas, la autonomía y la posibilidad de utilizar sus capacidades, dentro del primer aspecto la percepción de satisfacción muestra que el 66,67% de los encuestados se declaran satisfechos mientras el 14,29% está muy satisfecho en este aspecto. Sin embargo, el otro 14,29% menciona estar moderadamente satisfecho el ultimo 4,76% restante indico mantenerse neutral (ni satisfecho/ni insatisfecho).

Mientras que respecto al indicador de responsabilidades asignadas el 64,19% expresa satisfacción mientras que el 16,67% manifiesta sentirse muy satisfechos con este aspecto y adicionalmente el 14,29% menciona estar satisfecho de una manera moderada mientras que el 4,76% es neutral. En relación con la capacidad de aplicar habilidades en su área de docentes el 61,90% de los participantes declaró mantenerse satisfecho mientras que el 16,67% indica sentirse muy satisfecho, seguido de un 9,52% que menciona sentirse moderadamente satisfecho, pero a pesar de esto el 4,76% reporta estar moderadamente insatisfecho y el otro 4,76% se posicionó como insatisfecho en este aspecto.

En la libertad para escoger su propio método de trabajo el 59,52% de los docentes afirmó mantenerse satisfecho, el 16,67% expresó un alto grado de satisfacción mientras que el otro 16,67% califico como moderadamente satisfecho y una porción pequeña de la muestra se declaró insatisfecho con un 4,76%.

Los resultados obtenidos reflejan que existe un predominio dentro de la satisfacción en los aspectos que fueron analizados en esta dimensión con una proporción significativa de encuestados que valoran de manera positiva las características que desempeñan en sus

funciones de docentes, aunque también se debe tener en cuenta que existen áreas a mejorar específicamente relacionadas con el aprovechamiento de la autonomía que se tiene en el trabajo.

Gráfico 11 Variedad de tareas

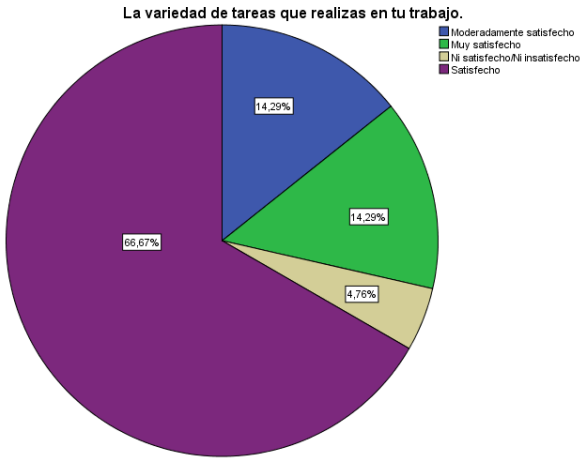


Gráfico 12 Responsabilidades asignadas

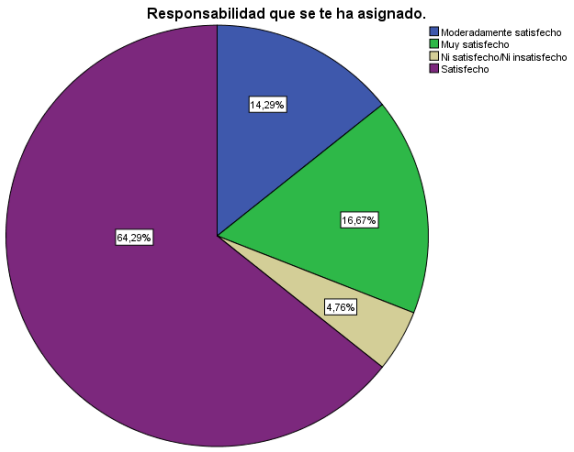


Gráfico 13 Posibilidad de utilizar tus capacidades

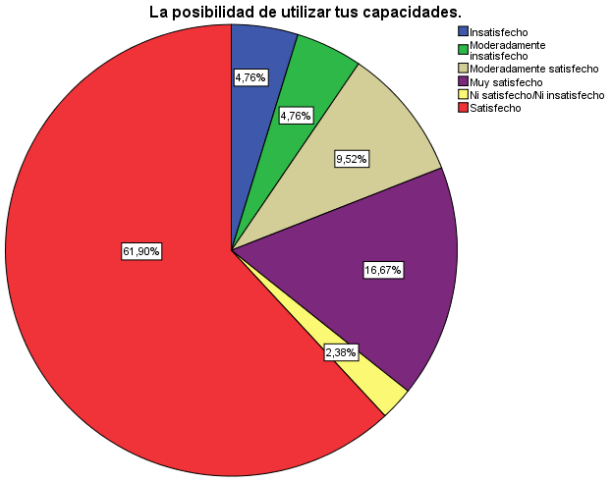
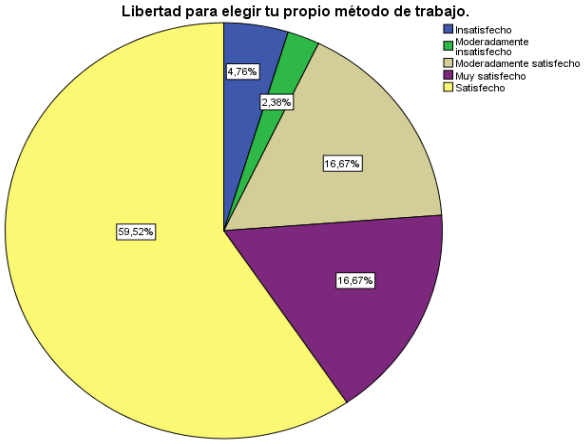


Gráfico 14 Libertad para escoger tu propio método de trabajo



Los resultados que se obtuvieron reflejan que los empleados perciben satisfacción en las dimensiones tanto de contenido del trabajo como la variedad de tareas, responsabilidades asignadas y autonomía lo que puede estar influida por factores que están relacionados con el diseño del trabajo, desempeño y motivación. En la variedad de tareas más de la mitad de los encuestados mencionó estar satisfecho en este aspecto lo que está alineado con los autores Hackman y Oldham (1976) quienes afirman que la variedad de tareas forma parte de las características que son fundamentales del trabajo logran contribuir con la motivación.

Mientras tanto la asignación de responsabilidades se relaciona directamente con el sentido que existe de logro y de percepción para contribuir al objetivo de la organización, en este caso existen una mayoría de docentes que se encuentran satisfechos por lo que se sustenta con Herzberg quien menciona que las responsabilidades son factores motivadores que a su vez contribuyen al incremento de satisfacción laboral.

La autonomía es un factor crucial dentro de la satisfacción laboral según Deci y Ryan (1985), ya que al incrementar el sentido de control sobre las tareas a su vez logra fomentar la creatividad y el hecho de que el 60% de docentes se declaren satisfechos sugiere la existencia de un entorno laboral que otorga cierto nivel de libertad.

La posibilidad de utilizar tanto las habilidades y competencias se relaciona con la teoría de la realización personal de Maslow quien refiere que los individuos que están satisfechos siempre y cuando sientan que sus capacidades están siendo plenamente utilizadas, en este apartado más de la mitad de la población percibe que su potencial está siendo aprovechado sin embargo la existencia de insatisfacción evidencia que no todos los roles se logran explotar al máximo.

Tabla 10 Dimensión políticas y prácticas de la empresa

Pregunta	Ítems	F	%
El modo en el que tu empresa está gestionada	Muy insatisfecho	0	0,0%
	Insatisfecho	5	11,9%
	Moderadamente insatisfecho	3	7,1%
	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	9	21,4%
	Moderadamente satisfecho	4	9,5%
	Satisfecho	16	38,1%
	Muy satisfecho	5	11,9%

Dentro de la dimensión de políticas y prácticas de la empresa, se evaluó la satisfacción de los docentes respecto al modo en el que la Universidad Técnica de Ambato está gestionada y los datos reflejaron que existe una distribución que es diversa dentro de sus percepciones ya que el 11,9% de los docentes refieren un nivel alto de satisfacción con este aspecto seguido de un 38,1% que manifestó estar satisfecho constituyéndose como el grupo más numeroso mientras que el 31,4% indico un estado indiferente en este aspecto sintiendo “ni satisfecho/ni insatisfecho” . Dentro de los niveles de insatisfacción el 7,1% de los docentes mostró una insatisfacción leve y el 11,9% expresó una insatisfacción más pronunciada en lo que respecta a la gestión universitaria.

Estos resultados identificaron un panorama en el que predomina la satisfacción y a su vez la alta proporción de respuestas neutrales acompañado de los niveles combinados de insatisfacción sugiere principalmente la necesidad de profundizar en factores específicos.

Gráfico 15 Gestión de la Universidad



Los resultados recolectados en esta dimensión manifiesta que la mitad de la población se siente muy satisfecho o satisfecho con el modo en el que la Universidad está gestionada lo que en cierta medida cumple con las expectativas de este segmento, por otro lado en 21,4% que manifiesta sentirse "ni satisfecho/ni insatisfecho" puede indicar que existe una desconexión o apatía hacia los procesos de gestión lo que esta alineado con lo que menciona Locke (1976), acerca de que la percepción neutral a menudo evoca de una falta de claridad dentro de la comunicación organizacional o a su vez en insuficientes estímulos que sean positivos.

Los niveles combinados de insatisfacción son alarmantes ya que el 19% se mantiene en este grupo además de que Maslow plantea que cuando las necesidades básicas en seguridad o pertenencia no están satisfechas pueden reflejarse en problemas relacionados con la estabilidad laboral o falta de participación en decisiones que son organizacionales.

Factores y nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

Tabla 11 Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Intrínseca	5	11,9

Extrínseca	30	71,4
General	7	16,7
Total	42	100,0

Dentro de los docentes encuestados solo el 11,9% de ellos indicaron que su satisfacción laboral es principalmente intrínseca lo que quiere decir que una minoría de los participantes encuentra gratificación en aspectos que son internos del trabajo como lo es el interés por las tareas, el sentido de logro personal o incluso el significado que perciben en sus actividades lo que podría indicar que para la mayoría de los encuestados las motivaciones que son internas no son el principal factor determinante en cuanto a la satisfacción en el empleo.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados (71,4%) reportaron que su satisfacción laboral depende de factores que son extrínsecos como lo son el salario, los beneficios, las condiciones laborales, la seguridad en el empleo por lo que se sugiere que los aspectos que son tangibles y externos al trabajo en si mantienen un peso que es predominante en la percepción de esta variable. Este hallazgo nos hace tener en cuenta la importancia de las recompensas externas en cuanto a contextos laborales en donde los factores que son intrínsecos pueden no estar tan desarrollados o valorados.

Un grupo que es más pequeño (16,7%) manifestó que mantienen una satisfacción general lo que sugiere que experimentan tanto satisfacción intrínseca como extrínseca lo que sugiere que perciben una combinación que es gratificante por los aspectos que son internos del trabajo, así como también las recompensas externas asociadas a este, por lo que es una satisfacción equilibrada es menos común en la muestra que está siendo analizada lo que podría representar un ideal que en términos de bienestar laboral debido a que integra tanto las motivaciones que son personales como los incentivos externos.

La marcada prevalencia de la satisfacción extrínseca puede ser indicador de que existe un entorno laboral en donde los incentivos externos son más accesibles o valorados que los internos y que esto se podría deber a factores que son contextuales como lo son las políticas organizacionales que en si priorizan la compensación económica, así como también las condiciones materiales acerca del desarrollo personal o en si la motivación intrínseca de los docentes. Mientras que el bajo porcentaje de satisfacción intrínseca es algo que podría generar preocupación debido a que esta forma de satisfacción suele estar vinculado a un mayor

compromiso laboral, bienestar a largo plazo y creatividad lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias que sean organizacionales que fomenten en si un mayor interés.

Finalmente, la proporción de trabajadores en cuanto a la satisfacción general subraya la importancia de buscar un equilibrio entre los factores que son extrínsecos e intrínsecos para mejorar el bienestar laboral y aquellos docentes que logran combinar ambos tipos de satisfacción suelen reportar mayores niveles en cuanto al desempeño o la calidad de vida por lo que la relevancia de considerar estrategias que son integrales en la gestión de talento humano.

Instrumento N°2- Instrumento satisfacción marital

Tabla 12 Dimensión comunicación

Preguntas	Ítems	F	%
La comunicación con mi cónyuge	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	4	9,5%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	14	33,3%
	Me gusta como está pasando	24	57,1%
Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	6	14,3%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	11	26,2%
	Me gusta como está pasando	25	59,5%

Dentro de la dimensión de comunicación en el ámbito de la satisfacción marital se evaluaron dos aspectos específicos: la percepción acerca de la comunicación con el cónyuge y a su vez la valoración de las reglas que están establecidas por la pareja para el hogar. En el primer aspecto se mide como los docentes valoran el estado actual de la comunicación en el hogar y lo resultados establecen que el 57,1% de los participantes indican que están satisfechos mostrando conformidad con el estado presente, el 33,3% de los encuestados expresan que les gustaría que la comunicación cambiaria de una manera que sea moderada mientras que el 9,5% de los participantes desea que este aspecto cambie de manera radical evidenciando una mayor insatisfacción.

En las reglas establecidas por el cónyuge en el hogar refleja que el 59,5% de los docentes se sienten satisfechos con las reglas actuales, mientras que el 26,2% menciona que preferiría modificar de una manera moderada dichas reglas y por otro lado el 14,3% señala el deseo de que se den cambios drásticos en este aspecto. Ambos aspectos revelan el predominio de satisfacción moderadamente alta entre los docentes, mientras que los niveles de insatisfacción moderada sugieren que existen áreas de oportunidad para que se fortalezcan las dinámicas maritales entendiendo que se dan principalmente en la comunicación y las normas en casa.

Gráfico 16 La comunicación con mi cónyuge

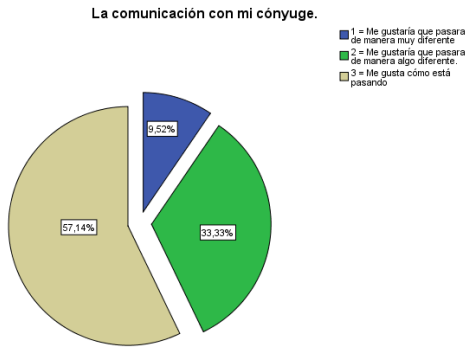
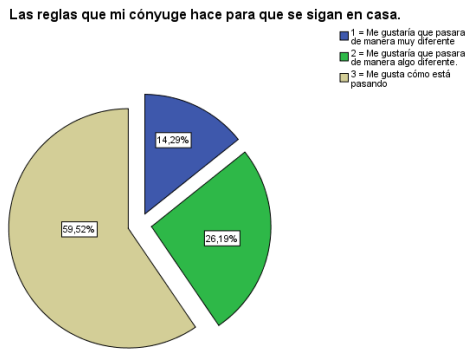


Gráfico 17 Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa



La comunicación en la pareja es fundamental para la satisfacción marital, debido a que facilita la resolución de conflictos y a la vez el entendimiento mutuo, en este caso más de la mitad de los docentes están satisfechos lo que indica una adecuada funcionalidad comunicativa, mientras que los niveles de insatisfacción moderada es de una pequeña proporción de la muestra lo que refleja problemas relacionados con estilos comunicativos que son disfuncionales como lo pueden ser la crítica o el desdén, según Gottman y Silver (2000), las parejas que empiezan por desarrollar patrones que dentro de la comunicación saludables tienden a resolver conflictos

de una manera más efectiva lo que por consecuencia contribuye a una percepción de bienestar en la relación.

De acuerdo con los hallazgos la mayoría de los docentes presentan niveles satisfactorios de comunicación y valoración de las normas domésticas por lo que es consistente con diversos estudios en las que destacan la importancia de la confianza, así como también la reciprocidad dentro de pareja, sin embargo, los porcentajes de insatisfacción, aunque es bajo sugiere la necesidad de intervenciones que sean específicas como lo son la comunicación asertiva y la mediación (Bradbury, et.al. 2000)

Tabla 13 Dimensión intimidad

Preguntas	Ítems	F	%
La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	3	7,1%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	7	16,7%
	Me gusta como está pasando	32	76,2%
La frecuencia que mi cónyuge me abraza	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	5	11,9%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	10	23,8%
	Me gusta como está pasando	27	64,3%
La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	3	7,1%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	11	26,2%
	Me gusta como está pasando	28	66,7%
La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	5	11,9%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	13	31,0%
	Me gusta como está pasando	24	57,1%

Dentro de la dimensión de intimidad, se analizaron las percepciones de los docentes respecto a la interacción que mantienen con su cónyuge; en relación con la frecuencia que existe en la que sus parejas les expresan bonitas palabras el 57,1% manifestó sentirse satisfechos mientras que el 16,7% de la población indicó que preferirían un cambio moderado en esta conducta y el 7,1% desearían un cambio significativo.

Respecto a la frecuencia con la que sus parejas los abrazan el 64,3% refirió sentirse conforme mientras que un 23,8% preferiría un ajuste que sea moderado y el 11,9% que desearía un cambio más radical. En cuanto a la manera en la que sus parejas les proponen mantener relaciones sexuales, el 66,7% de la población expresó su satisfacción en este ámbito, sin embargo, el 26,2% señalo que le gustaría un cambio de manera parcial y el 7,1% de los docentes preferiría una transformación significativa en este aspecto.

Por otro lado, al evaluar la reacción que tienen sus parejas cuando ellos no desean mantener relaciones sexuales, el 57,1% indico sentirse satisfecho con dicha reacción mientras que el 31% desearía que exista un cambio moderado mientras que el 11,9% manifestó que preferiría que exista un cambio drástico. Estos datos principalmente reflejan un panorama en el que la mayoría de los docentes se sienten satisfechos con los aspectos mencionados dentro de la intimidad con sus parejas.

Gráfico 18 La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito



Gráfico 19 La frecuencia con que mi cónyuge me abraza

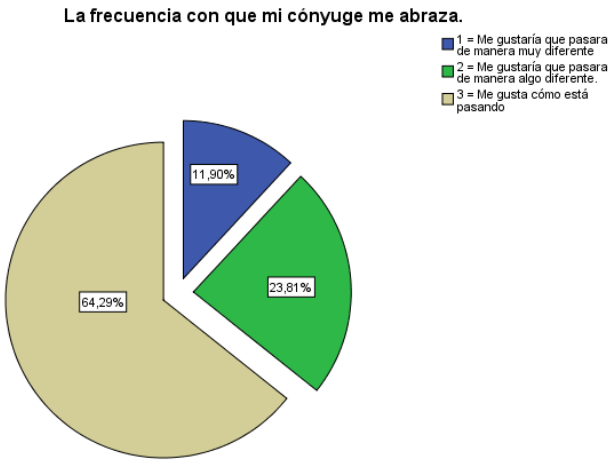
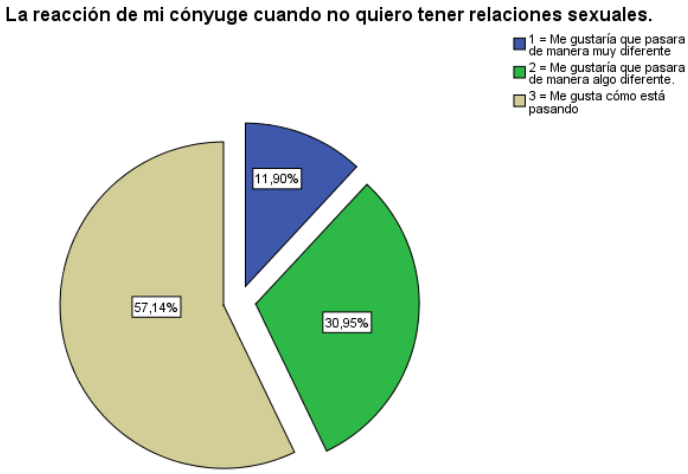


Gráfico 20 La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales



Gráfico 21 La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales



La satisfacción en las relaciones íntimas es un aspecto clave cuando hablamos de bienestar personal y a su vez relacional, según lo planteado en la Teoría de la Equidad de Walster (1978), las personas buscan mantener un equilibrio dentro de sus relaciones íntimas por lo cual evalúan si lo que están recibiendo es proporcional a lo que brindan. Y en el contexto los datos reflejan que la mayoría de los docentes perciben equilibrio en las interacciones tanto afectivas como sexuales respecto a su pareja lo que refuerza principalmente su satisfacción general, el pequeño porcentaje de insatisfacción puede sugerir el deseo de un cambio que sea moderado o a su vez significativo en áreas en las que mantienen otro tipo de expectativas y estas no están siendo completamente cubiertas.

Los autores Gottman y Silver (1999), en sus hallazgos acerca de la estabilidad y la satisfacción marital logran argumentar que la comunicación que se realiza tanto de manera emocional como física incluyendo expresiones de afecto como lo pueden ser abrazos y palabras bonitas son fundamentales debido que así se fortalecen los lazos de pareja. Mientras que los resultados muestran que, si bien más de la mitad de la población está satisfecha con la frecuencia de un abrazo, un tercio de esta quisiera algún tipo de ajuste por lo que podría estar relacionado con ciertas necesidades emocionales o físicas.

Además, los datos relacionados con la forma en que se proponen o se rechazan las relaciones sexuales evidencian que, aunque la mayoría se mantiene conforme existe un porcentaje significativo que desea cambio lo que podría reflejar ciertas tensiones que pueden ser derivadas de la falta de sincronía en el deseo sexual.

Lo que se evidencia es que, aunque existe un nivel elevado de satisfacción en los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato las áreas que están insatisfechas requieren realizar cambios para mejorar la calidad de la interacción en la intimidad esto alineándose con diversas teorías o hallazgos sobre la satisfacción en la que se mantiene en pareja.

Tabla 14 Dimensión compromiso

Preguntas	Ítems	F	%
El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	4	9,5%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	9	31,4%

El tiempo que me dedica a mi	Me gusta como está pasando	29	69,0%
	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	2	4,8%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	13	31,0%
	Me gusta como está pasando	27	64,3%
El interés que mi cónyuge pone en lo que hago	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	6	14,3%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	11	26,2%
	Me gusta como está pasando	25	59,5%
El tiempo que pasamos juntos	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	7	16,7%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	12	28,6%
	Me gusta como está pasando	23	54,8%

Dentro de la dimensión de compromiso se evaluaron diversos aspectos que están principalmente relacionados con la percepción del tiempo, el interés y a su vez la dedicación dentro de la relación de pareja. En el aspecto de tiempo dedicado al matrimonio el 69% de los docentes manifestó satisfacción con el tiempo que su pareja le dedica al matrimonio o a la relación mientras que el 31,4% indicó su deseo un cambio moderado mientras que el 9,5% expresó que le gustaría un cambio significativo.

Mientras tanto en el aspecto del tiempo dedicado exclusivamente al cónyuge en donde el 64% de los participantes declaran encontrarse satisfecho con este aspecto seguido de un 31% considera necesario un ajuste moderado y el restante 4,8% desearía cambios que sean drásticos lo que refleja una percepción mayoritariamente de atención adecuada a pesar de que un tercio de los docentes identifica áreas en las que se puede trabajar.

Al hablar de los intereses del cónyuge por las actividades propias el 59,5% de la población de docentes indicó sentirse conforme con el nivel de interés mientras que el 26,2% considera necesario un ajuste que sea moderado dentro de este aspecto y el 14,3% restante quisiera cambios drásticos. Mientras que el tiempo compartido en pareja el 64,8% de los docentes

declaró que se siente satisfecho mientras que el 28,6% expresó un interés en que se realicen ajustes moderados y el 16,7% requiere cambios drásticos.

Gráfico 22 El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio

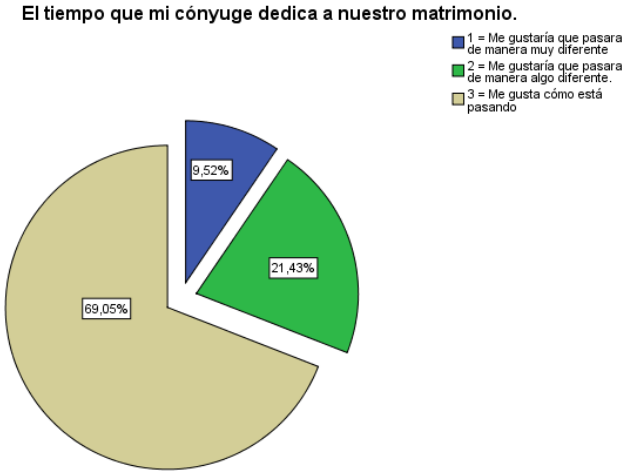


Gráfico 23 El tiempo que me dedica a mi



Gráfico 24 El interés que mi cónyuge pone en lo que hago

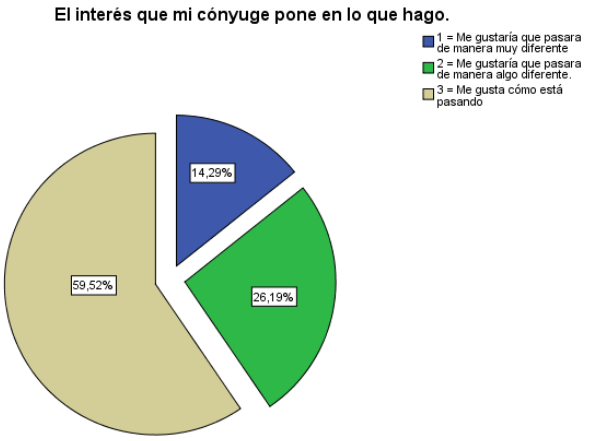
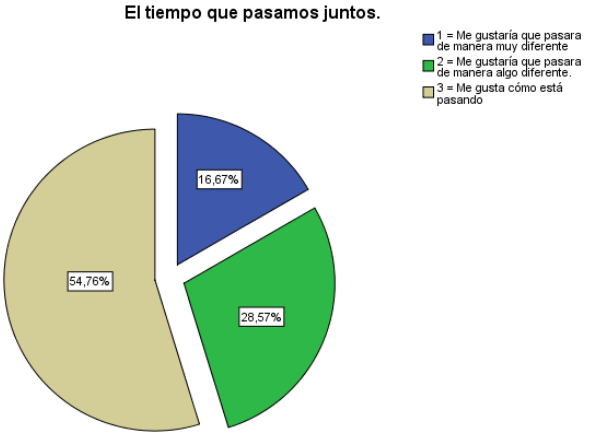


Gráfico 25 El tiempo que pasamos juntos



La dedicación y el compromiso percibidos son pilares fundamentales dentro de la satisfacción que mantienen las relaciones de pareja tal como lo planteó Rusbult (1980) en su teoría acerca de la Inversión en la cual se destaca que el tiempo y esfuerzo dedicados fortalecen los lazos afectivos y en el contexto de docentes los resultados muestran que aunque la mayoría de los docentes se sienten satisfecho existe un porcentaje que aunque es pequeño también se toma en cuenta debido a que refleja la necesidad de ajustes debido a que puede indicar que existen expectativas insatisfechas o a su vez una percepción de desequilibrio en la reciprocidad del compromiso.

El tener más de la mitad de la población satisfecha con sus relaciones sugiere un equilibrio y adicionalmente, el hecho de pasar tiempo de calidad y a su vez el interés de manera genuina en las actividades que desempeña debido a que son fundamentales para construir y a su vez mantener una relación sólida, por lo tanto, las áreas donde los docentes posiblemente desearían

cambiar estén relacionadas con necesidades de una mayor conexión en la práctica emocional y atención que se da a la pareja.

Tabla 15 Dimensión apoyo emocional

Preguntas	Ítems	F	%
El grado el cual mi cónyuge me atiende	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	4	9,5%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	9	31,4%
	Me gusta como está pasando	29	69,0%
La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	2	4,8%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	13	31,0%
	Me gusta como está pasando	27	64,3%

Dentro de la dimensión apoyo emocional se evaluaron dos aspectos principales, el primero es el grado en el cual el cónyuge atiende a las necesidades emocionales del encuestado se encontró que el 69% de los docentes indicó que se sienten satisfechos con la atención emocional que reciben por parte de su pareja y que les agrada como se está desarrollando esta dinámica, mientras que el 31,4% expresó que preferiría que la interacción emocional se diera de una forma "algo diferente" y finalmente el 9,5% de la población manifestó desear un cambio que sea significativo en este aspecto.

Mientras tanto en el aspecto de la atención que el cónyuge presta a la apariencia personal del encuestado el 64,3% declaro que se siente satisfecho con el nivel de atención que su pareja dedica a su apariencia, mientras que el 31% indica que desearía que ocurriera de manera algo diferente y el 4,8% señalo que preferiría cambios que sean significativos. Los resultados permitieron identificar diferentes tendencias generales respecto al grado de satisfacción que es percibido en ambos aspectos de la dimensión de apoyo emocional, así como las áreas que requieren realizar ajustes para mejorar la percepción de bienestar dentro de la relación.

Gráfico 26 El grado el cual mi cónyuge me atiende

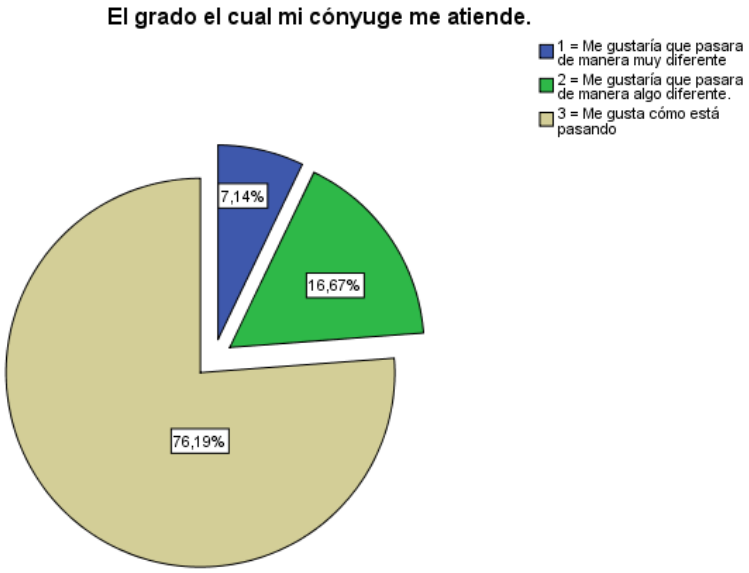
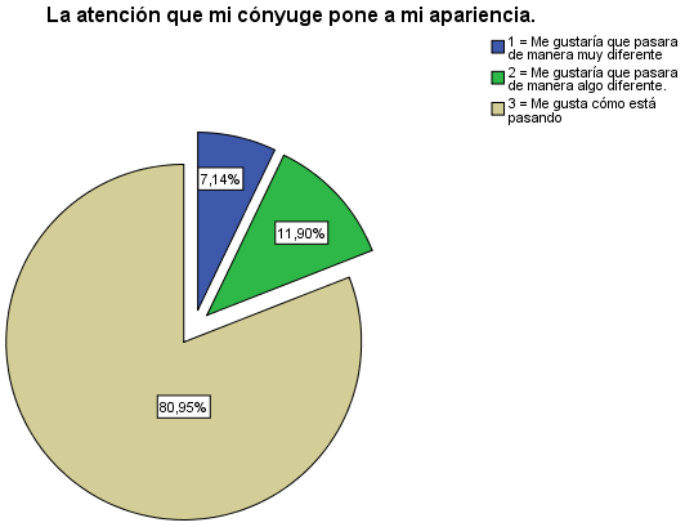


Gráfico 27 La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia



La dimensión apoyo emocional en las relaciones de pareja ha sido ampliamente estudiado y según Cutrona (1996), el apoyo emocional en pareja es un componente esencial en las relaciones íntimas debido a que promueve la satisfacción y a su vez la estabilidad a través de la empatía, el entendimiento, la percepción de este apoyo como muestran los resultados del análisis tienen a variar en función de las necesidades emocionales como en las dinámicas que existen dentro de la relación. Y el hecho de que el 70% de los encuestados se sienta satisfecho indica que una mayoría de la población percibe que sus necesidades que son emocionales están

siendo atendidas de una manera adecuada lo cual se alinea con Gottman y Silver quienes señalan que el reconocimiento como la validación de las emociones son esenciales y fundamentales para construir relaciones que sean sólidas. En cuanto a la atención a la apariencia el 64,3% de los docentes refleja que este aspecto es valorado en la relación lo cual coincide con la teoría del intercambio social que sugiere que las parejas evalúan no sólo los aspectos tangibles si no también los intangibles como lo son la apariencia y el cuidado que es mutuo.

Tabla 16 Dimensión manejo de conflictos

Preguntas	Ítems	F	%
La forma en que se comporta cuando esta triste	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	5	11,9%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	19	45,2%
	Me gusta como está pasando	29	69,0%
La forma en la que se comporta cuando está enojado (a)	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	17	40,5%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	12	28,6%
	Me gusta como está pasando	13	31,0%
La forma en que se comporta cuando está preocupado (a)	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	9	21,4%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	17	40,5%
	Me gusta como está pasando	16	38,1%
La forma en que se comporta cuando esta de mal humor	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	13	31,0%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	16	38,1%
	Me gusta como está pasando	13	31,0%
La forma en la que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	10	23,8%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	10	23,8%

	Me gusta como está pasando	22	52,4%

En la dimensión manejo de conflictos se evaluaron cinco aspectos relacionados con el comportamiento que mantienen las parejas en distintas situaciones emocionales, respecto a cómo se comporta la pareja cuando esta triste el 69% de las personas refiere que les gusta como ocurre actualmente mientras que el 19% preferiría que sucediera de manera algo diferente y el 12% restante desearía un cambia rotundo. En relación con el comportamiento de la pareja cuando está molesta el 31% expreso estar satisfecho con la forma en la que se maneja esta situación mientras tanto el 28,6% quisiera que fuera algo diferente y el 40,5% considero necesario un cambio que sea significativo.

Sobre la manera en la que la pareja actúa cuando está preocupada el 38,1% indico que se siente conforme mientras que el 40,5% desearía que fuera algo diferente y el 21,4% optaría por un cambio muy diferente. En cuanto al comportamiento de la pareja cunado esta de mal humor el 31% está satisfecho con la forma en que se maneja la situación mientras tanto el 38,1% quisiera que fuera algo diferente y el 31% desearía un cambio completamente diferente.

Finalmente, respecto a cómo la pareja intenta solucionar sus problemas el 52,4% de la población indicó que le gusta como está ocurriendo actualmente mientras que el 23,8% desearía que fuera algo diferente y el otro 23,8% restante preferiría que pasara de manera muy diferente.

Gráfico 28 La forma en que se comporta cuando está triste

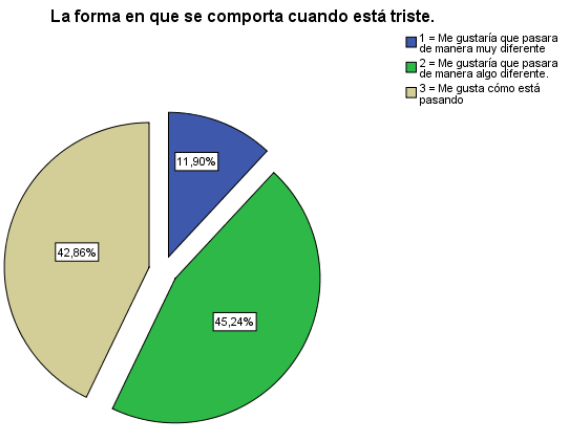


Gráfico 29 La forma en la que se comporta cuando está enojado (a)

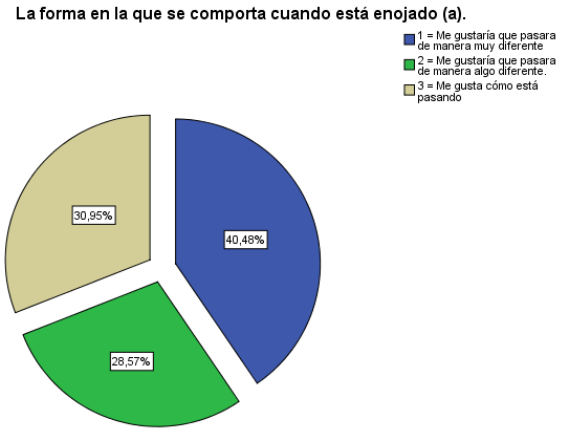


Gráfico 30 La forma en que se comporta cuando está preocupado (a)

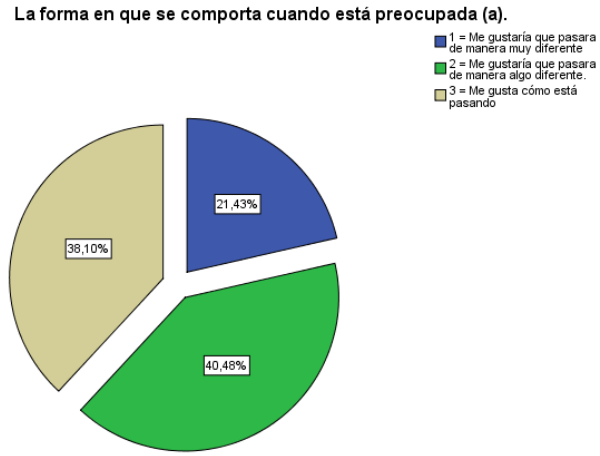


Gráfico 31 La forma en que se comporta cuando esta de malhumor

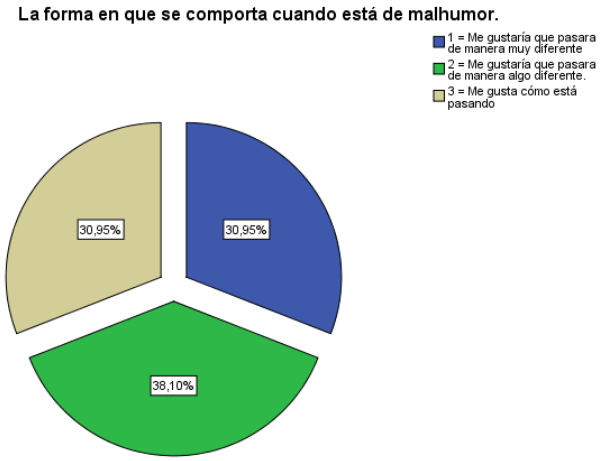
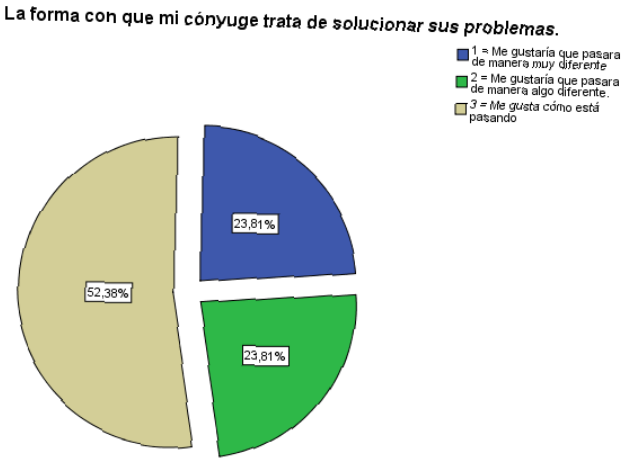


Gráfico 32 La forma con que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas



El manejo de conflictos según Gottman y Silver (1999), es una de las habilidades centrales para mantener relaciones que sean saludables ya que el desacuerdo que se mantenga no es en sí problemático, sino que por el contrario como las parejas abordan emociones asociadas es el verdadero problema y es que las respuestas encontradas reflejan la importancia de la percepción del manejo emocional. En síntesis, los datos indican que este aspecto sigue siendo un área clave y que la mayoría le agrada como está sucediendo en la actualidad

Mientras tanto cuando una pareja evalúa negativamente el comportamiento del otro en cuanto a los estados emocionales de tristeza, molestia o preocupación lo que puede estar relacionado con lo que es la falta de estrategias que son efectivas dentro de la comunicación o con lo que son los patrones de interacción en casos disfuncionales como lo son el desprecio o la retirada. Por ejemplo, el hecho que un porcentaje que es significativo de la muestra desee cambio en el comportamiento de su pareja ante el mal humor o la molestia podría reflejar alguna necesidad que no está siendo cubierta como lo es la validación emocional.

Tabla 17 Dimensión satisfacción global

Preguntas	Ítems	F	%
La conducta de mi cónyuge frente a otras personas	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	5	11,9%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	9	21,4%
	Me gusta como está pasando	28	66,7%
El tiempo que dedica así mismo(a)	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	5	11,9%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	13	31,0%
	Me gusta como está pasando	24	57,1%
La forma como mi cónyuge se organiza	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	4	9,5%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	11	26,2%
	Me gusta como está pasando	27	64,3%
Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	7	16,7%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	10	23,8%
	Me gusta como está pasando	25	59,5%
La forma como pasa el tiempo libre	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	7	16,7%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	12	28,6%
	Me gusta como está pasando	23	54,8%
La puntualidad de mi cónyuge	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	6	14,3%
	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	13	31,0%
	Me gusta como está pasando	23	54,8%
El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud	Me gustaría que pasara de manera muy diferente	6	14,3%

	Me gustaría que pasara de manera algo diferente	13	31,0%
	Me gusta como está pasando	23	54,8%

En el análisis de la dimensión satisfacción global se evaluaron seis aspectos que son clave principalmente con la percepción de las conductas, así como las prioridades del cónyuge, dentro de los resultados en la conducta de la pareja frente a otras personas el 66,7% de los participantes mencionaron estar satisfecho con este aspecto mientras que el 21,4% expreso que preferirían que exista un cambio moderado mientras que el 11,9% manifestó que desearía un cambio significativo. En cuanto al tiempo que la pareja dedica a su cuidado personal el 57,1% de los participantes indico que se siente conforme con la situación actual mientras que el 31% desea que exista un cambio moderado y el 11,9% manifestó que por el contrario desearía un cambio que sea significativo.

El 64,3% de los encuestados indico la satisfacción con la forma en que su pareja se organiza con sus actividades mientras que el 26,2% de docentes considero que sería deseable un cambio que sea moderado y el 9,5% restante sugirió la necesidad que existe de un cambio radical. Por otro lado, el 59,5% de los participantes refirió estar satisfecho con las prioridades de su pareja, el 23,8% indico que un cambio que sea moderado sería beneficioso y el 16,7% manifestó el deseo de un cambio radical e importante.

En cuanto al manejo del tiempo libre fue bien valorado por el 54,8% de los participantes mientras que el 28,6% expreso que mantienen una necesidad de un cambio moderado y el 16,7% desea que haya una transformación significativa. Y en relación con la puntualidad el 54,8% indico satisfacción en este aspecto mientras que el 31% refiere que un cambio que sea moderado sería ideal y el 14,3% señalo la necesidad de un cambio que sea drástico.

Finalmente, en cuanto al cuidado que el cónyuge dedica a su salud, el 54,8% expreso que se siente satisfecho, el 31% considero que les agradaría un cambio moderado y el otro 14,3% indico la necesidad de un cambio más significativo. Los resultados reflejan que dentro de la mayoría de los aspectos mencionados más de la mitad de la población les agrada como está pasando en la actualidad, pero un porcentaje menor sugiere que los docentes podrían percibir ciertas actitudes, acciones y omisiones de la pareja de una manera negativa.

Gráfico 33 La conducta de mi cónyuge frente a otras personas

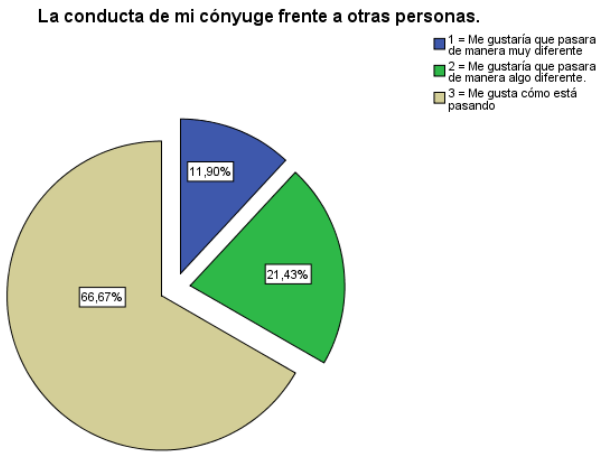


Gráfico 34 El tiempo que dedica asimismo (a)

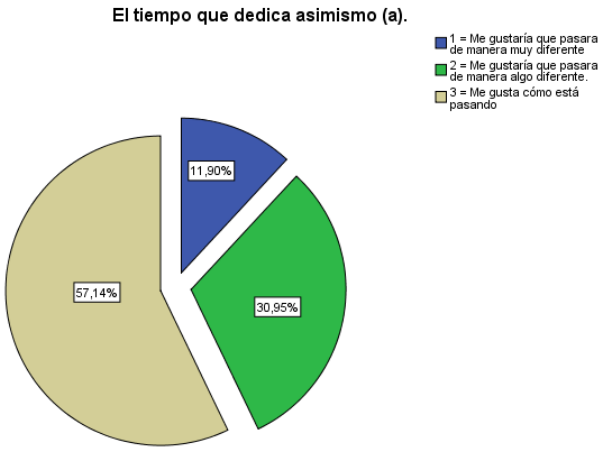


Gráfico 35 La forma como mi cónyuge se organiza

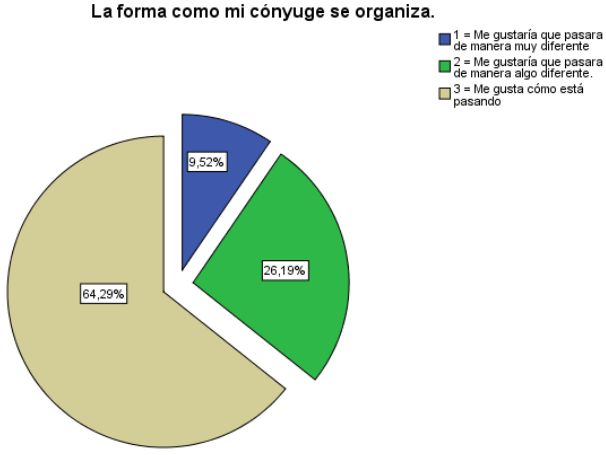


Gráfico 36 Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida

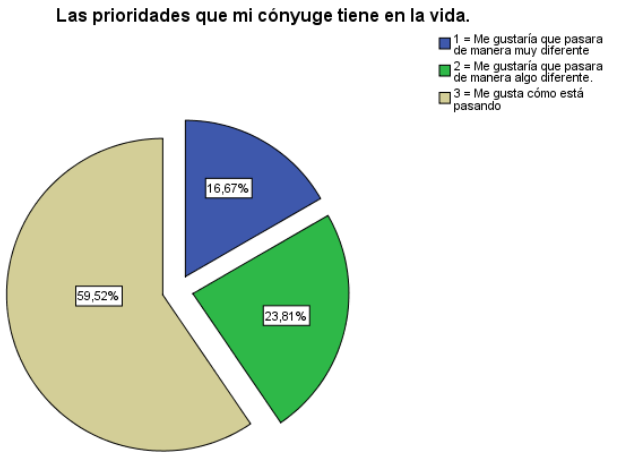


Gráfico 37 La forma como pasa el tiempo libre

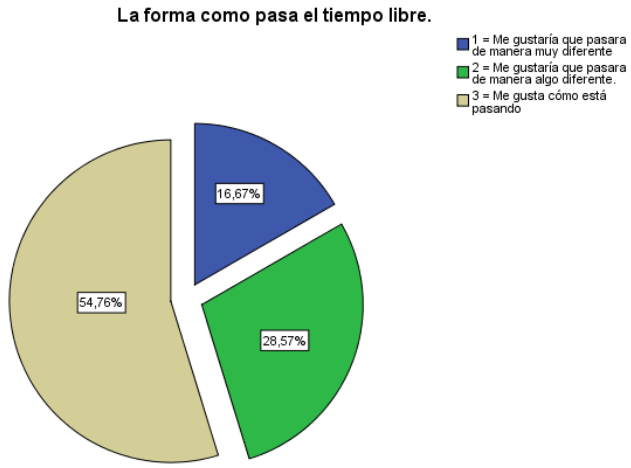


Gráfico 38 La puntualidad de mi cónyuge

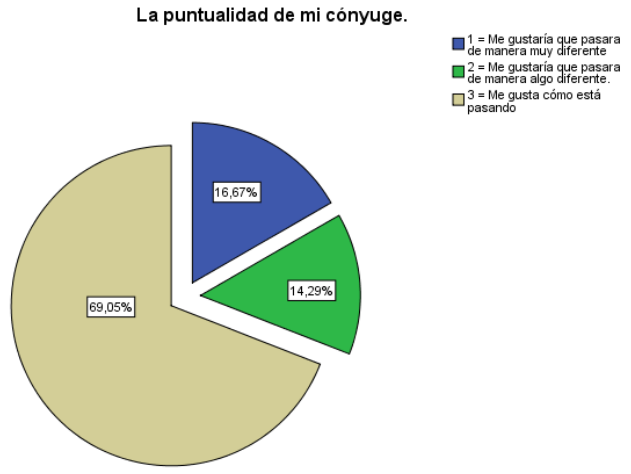
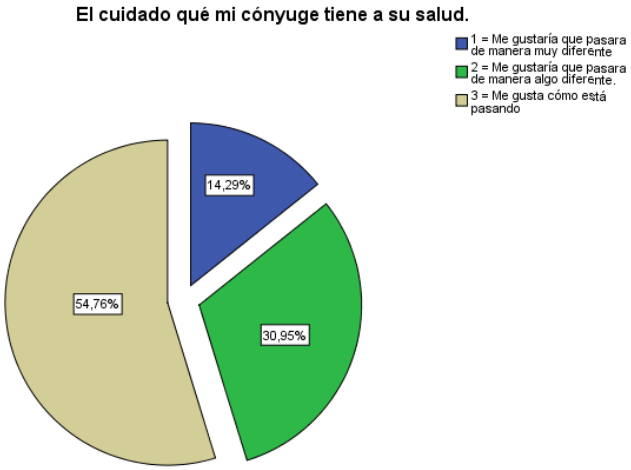


Gráfico 39 El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud



La dimensión de satisfacción global evalúa como los participantes perciben en si las conductas y prioridades de sus cónyuges en aspectos que son fundamentales al momento de la convivencia y el bienestar relacional. Cada aspecto que fue evaluado refleja las dinámicas clave que influyen directamente en la calidad que hay en la relación en cuanto a la conducta que mantiene la pareja frente a otras personas más de la mitad de los docentes manifestó estar satisfecho lo que sugiere que existe una percepción de empatía y manejo de límites con otras personas lo que se alinea con lo que menciona Gottman y Silver (1999), en cuanto a las conductas sociales representan un reflejo de los valores compartidos en la pareja por lo que desajustes en este aspecto puede que este asociado a tensiones que se vuelven subyacentes en las expectativas o a su vez en diferentes estilos de relacionarse.

En el aspecto del tiempo que dedica a sí mismo se evidencia que aunque más de la mitad de los participantes perciben un adecuado equilibrio en este aspecto a su vez existe un porcentaje considerable que podría estar experimentando conflictos en este ámbito lo que concuerda con Blood y Wolfe (1960) al referir que una pareja que no mantiene equilibrio de una manera adecuada entre el tiempo individual y el tiempo compartido puede generar diversas tensiones ya que se empieza por percibir desinterés o una priorización de otros aspectos ajenos a la pareja. En la organización personal de la pareja se enfatiza satisfacción mayoritaria indicando estabilidad y compromiso debido que al no tener esto impacta negativamente en la dinámica familiar o responsabilidades compartidas.

Por otro lado, el 64,3% de los encuestados afirmó que se sienten conforme con la manera en que su pareja se organiza en las actividades diarias lo que principalmente indica que la

planificación personal generalmente es percibida como adecuada en la mayoría de los casos, a su vez la organización personal podría ser un indicador de lo que se aprecia como estabilidad y compromiso ya que al no tener esta puede afectar negativamente en la dinámica familiar. En cuanto a las prioridades que mantiene la pareja más de la mitad de los encuestados mostraron estar satisfecho en este aspecto lo que refleja la percepción entre los valores así como con los objetivos individuales y a su vez compartidos dentro de la relación lo que concuerda con lo que menciono Gottman (1994) quien menciona que las parejas que mantienen altos niveles de satisfacción tienden a tener una visión que es compartida a largo plazo así como también objetivos que son compatibles lo que por ende refuerza la importancia de trabajar en este ámbito para que se mejore la satisfacción global.

El manejo del tiempo libre fue valorado de una manera positiva por la mitad de los participantes lo que enfatiza que esta llevado de una manera acorde lo que puede estar relacionado con la compatibilidad de actividades que sean recreativas y a su vez con la percepción de si las actividades realizadas fortalecen la conexión emocional dentro de la pareja. La puntualidad es un punto clave por evaluar ya que solo la mitad de la población se mantiene satisfecha con este aspecto ya que a pesar de que aparentemente el aspecto de la puntualidad es minimizado puede tener un impacto considerable en cuanto a la percepción de compromiso o el respeto que existe dentro de la relación debido a que este aspecto podría ser un indicador de la consideración hacia los demás.

Por último la mitad de la población manifestó que está satisfecho con el cuidado de pareja en cuanto a su salud lo que podría reflejar una preocupación de manera creciente por el bienestar físico así como emocional del cónyuge y que a su vez puede estar influenciado por el contexto sociocultural en la actualidad porque la salud es vista como un pilar fundamental al buscar una vida plena así como lo menciona Linehan (1993) en cuanto a que el cuidado personal no solo beneficia al individuo sino que a su vez también impacta en la relación al transmitir un compromiso que existe hacia el bienestar conjunto.

Dentro de la dimensión de satisfacción global ofrece un panorama en diversas áreas y aunque los encuestados consideran satisfactorias las mismas por lo que presentan niveles altos de satisfacción, los porcentajes de descontento, aunque son menores resaltan la importancia de abordar expectativas que podrían no estar siendo cumplidas para así evitar la acumulación de tensiones.

Nivel de satisfacción marital en los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Tabla 18 Satisfacción Marital

	Frecuencia	Porcentaje
Media	8	19,0
Alta	34	81,0
Total	42	100,0

Según los resultados del instrumento de satisfacción marital el 19% de los docentes reportan un nivel medio de satisfacción marital lo que sugiere principalmente que si bien no experimentan un alto índice de bienestar en su relación de pareja tampoco se encuentran en una situación que sea crítica, además podría reflejar que en la relación de pareja existen factores que son limitantes para llegar a un nivel pleno de satisfacción como podrían ser conflictos ocasionales, falta de una comunicación que sea asertiva o efectiva o las diferencias no resueltas.

Mientras tanto la mayoría de los docentes (81%) reportaron mantener un alto nivel de satisfacción marital lo que indica que un porcentaje significativo de los encuestados perciben que su relación es gratificante lo que podría evidenciar una comunicación efectiva, apoyo mutuo y confianza. La distribución refleja una tendencia que es clara hacia niveles altos de satisfacción marital frente a niveles medios lo que podría relacionarse con características que son particulares como lo son la estabilidad económica, valores culturales e incluso el acceso a recursos que promueven el bienestar conyugal.

Los resultados de la tabla destacan principalmente un panorama positivo respecto a la satisfacción marital en la muestra analizada con una materia de docentes que experimentan altos niveles de bienestar en sus relaciones, sin embargo, el grupo con satisfacción media señala la importancia de no dejar de lado aquellas parejas que pueden requerir cierto apoyo adicional para que se fortalezcan estos vínculos. Es por ello por lo que, se subraya la necesidad de considerar tanto los factores individuales como contextuales, estos podrían influir en la calidad de relaciones maritales, promoviendo estrategias que sean integrales para el bienestar de las parejas.

Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la satisfacción laboral en la satisfacción marital en docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Los resultados demuestran que existe un nivel de satisfacción laboral elevada de manera extrínseca lo que puede ser indicativo de un entorno laboral en el que los incentivos externos son más accesibles o valorados en comparación con los internos que a su vez podría deberse a factores contextuales lo que se alinea con la teoría de satisfacción de Herzberg (1959) quien menciona que esta satisfacción se da a través de factores de higiene como motivadores en el área laboral.

El predominio de la satisfacción marital es alta lo que es un indicador favorable para asociarse con factores protectores en la relación de pareja como lo son una comunicación que sea efectiva, confianza de manera mutua, apoyo emocional y un buen manejo de conflictos tal como lo menciona Gottman (1994) las parejas que logran construir y mantener relaciones basadas en estos pilares generalmente suelen experimentar un bienes emocional elevado lo que a su vez se refleja en la percepción positiva de la relación.

Sin embargo, a pesar de las expectativas iniciales basadas en la literatura previa, los resultados no evidenciaron que exista una correlación significativa entre la satisfacción en el ámbito laboral y la satisfacción en el ámbito marital de manera general. En relación con las diferencias de género se observó que en el caso del sexo femenino no se identificó una correlación estadísticamente significativa entre estas variables, por el contrario, en el sexo masculino se encontró una correlación significativa lo que sugiere una interacción más relevante entre más dimensiones en esta población.

Los resultados del estudio son coherentes con la investigación de Ávila (2023) que concluyó que no existía una correlación significativa entre la satisfacción laboral en las relaciones intrafamiliares además destacó que la población de docentes universitarios mantenía un equilibrio entre su vida laboral y familiar por lo que existe una conciliación que es satisfactoria entre ambas esferas.

A su vez, los hallazgos obtenidos en esta investigación discrepan con lo que manifiesta Apaza y Chique (2019) quienes afirman que existe incidencia entre la satisfacción laboral y satisfacción marital debido a que encontraron una correlación estadísticamente significativa lo que sugirió que la satisfacción marital influye en el entorno laboral de los trabajadores

resaltando la importancia de abordar juntos los aspectos tanto laborales como matrimoniales para mejorar el bienestar general de las personas.

Por su parte, Méndez Contreras (2017) en su estudio de tipo correlacional acerca de satisfacción laboral y satisfacción marital concluyó con que ambas variables se encontraban interrelacionadas y que influye una sobre la otras de una manera que es recíproca en donde se debe tomar en cuenta la importancia del equilibrio entre la vida personal, así como profesional para que se logre encontrar satisfacción general.

Aunque no se encontró una relación directa entre las variables este estudio aporta datos empíricos a un campo de investigación en desarrollo además de subrayar que la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital no es necesariamente de manera universal ni lineal debido a que puede depender de múltiples factores contextuales, culturales y a su vez personales.

A su vez la ausencia de correlación observada en este estudio resalta la importancia y necesidad de explorar otros factores mediadores o moderadores debido a que podrían tener una influencia en estas dimensiones tales como son el apoyo social, las estrategias de manejo del estrés o las características individuales de los dicentes teniendo en cuenta su personalidad o nivel de resiliencia.

Dentro de la investigación se presentó una muestra limitada que deberá ser considerada al analizar los resultados debido a que el estudio se llevó a cabo exclusivamente en una institución especifica, esta restricción en la muestra podría haber afectado la generalización de los resultados en otras instituciones o contextos porque los factores y características que son particulares de la institución en cuestión pueden no ser representativos de otros entornos educativos. Esta limitación subraya la necesidad de ampliar y diversificar en cuanto contextos y con una mayor participación en las investigaciones futuras para obtener resultados que sean más sólidos.

A pesar de los resultados, comprender ambos tipos de satisfacción de manera independiente sigue siendo bastante crucial para que se logre diseñar y poner en práctica intervenciones que promuevan el bienestar integral de los docentes. Esto puede incluir estrategias para fortalecer la satisfacción laboral y marital enfocándose en intervenciones a nivel individual, familiar, organizacional promoviendo la gestión del tiempo para fortalecer las habilidades emocionales con un acompañamiento psicosocial para afrontar demandas laborales o familiares e implementar talleres para mejorar la comunicación en pareja, fomentar la

corresponsabilidad y organizar actividades integradoras acompañadas de encuestas para ajustar estrategias a las necesidades reales de los trabajadores.

Aunque no se evidenció una correlación significativa entre las variables este estudio constituye un aporte que es valioso debido a que abre puertas para el análisis de nuevas variables o enfoques que logren enriquecer la comprensión acerca del ámbito tanto académico como personal entendiendo que estimula el diálogo y la investigación futura.

3.2. Verificación de hipótesis

Para verificar la hipótesis de este estudio acerca de la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato por lo que es esencial aplicar pruebas de correlación que permitan entender el nivel de incidencia.

Tabla 19 Prueba de normalidad de satisfacción laboral y marital

	Estadístico	Df	Significación asintótica (bilateral)
Satisfacción laboral	,114	42	,000
Satisfacción marital	,101	42	,001

En la tabla se representan los resultados de una prueba de normalidad aplicada a las variables satisfacción laboral y satisfacción marital. Los valores de significancia ($p<0.05$) para ambas variables lo que indica que los datos no siguen una distribución normal lo que sugiere que los métodos estadísticos paramétricos que generalmente asumen normalidad en los datos no serían adecuados en este caso. En consecuencia, se justifica el uso de métodos no paramétricos como en este caso es la prueba de chi-cuadrado, para analizar las relaciones entre estas variables.

La prueba de chi-cuadrado fue seleccionada debido a que no requiere que los datos sigan una distribución normal por lo que especialmente útil para analizar asociaciones entre variables que son categóricas o de escala ordinal, lo que hace del chi-cuadrado una herramienta adecuada para evaluar las diferencias o relaciones entre grupos.

Planteo de las hipótesis estadísticas

H0: No hay correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

H1: Hay correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

Nivel de significancia y regla de decisión

Con un nivel de significancia α = 5% se plantean las siguientes reglas de decisión:

$H0$: $Pvalor > 0{,}05$

$H1$: $Pvalor \leq 0{,}05$

Resultados

Tabla 20 Prueba chi cuadrada entre Satisfacción Laboral y Marital

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,124[a]	2	,940
N de casos válidos	42		

El valor del estadístico chi-cuadrado es de 0.124 con 2 grados de libertad (df) y una significancia asintótica (p-valor) de 0.940. Dado que el p-valor (0.940) es significativamente mayor al nivel de significancia habitual de 0.05 no se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que no hay evidencia estadística suficiente para mantener la afirmación que exista una relación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en la muestra analizada.

Además, el bajo valor del estadístico chi-cuadrado (0.124) sugiere que las frecuencias observadas están muy cerca de las esperadas teniendo en cuenta la hipótesis de independencia lo que afirma y refuerza la conclusión de ausencia de asociación entre las dos variables.

Es posible que en los docentes universitarios en los que se realizó el estudio, la satisfacción laboral y marital no estén vinculadas sugiriendo que esto podría deberse a que estas dimensiones se ven influenciadas por factores distintos y no tienen un impacto entre sí, a su vez muchos docentes podrían mantener limites que sean claros en cuanto a su vida laboral y personal evitando que los que existan problemas o éxitos de un ámbito influyan en el otro.

Además, podrían tener un mayor control acerca de cómo sus experiencias laborales afectan su bienestar personal lo que reduce la probabilidad de que impacte en la satisfacción marital.

La ausencia de relación entre satisfacción laboral y marital puede explicarse por la independencia de los factores que logran determinar las mismas además de la capacidad de los docentes para separar roles y la naturaleza particular del trabajo en este caso académico. Teniendo en cuenta que la diversidad en las dinámicas personales, las estrategias de afrontamiento y las prioridades individuales pueden reducir cualquier tipo de interacción entre ambas esferas, esto refuerza la idea de que ambas dimensiones pueden coexistir de manera paralela sin estar necesariamente vinculadas.

CORRELACIÓN SEGÚN GÉNERO

Tabla 21 Prueba chi cuadrada entre Satisfacción Laboral y Marital del sexo femenino

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,590	2	,166
N de casos válidos	20		

En la tabla se observa la prueba chi cuadrada para buscar la relación entre la satisfacción laboral y marital por lo que se obtiene un pvalor de 0.166 siendo superior a 0.05, esto indicaría que no existe relación entre la satisfacción Laboral y Marital en los encuestados del sexo femenino.

La falta de relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el caso del sexo femenino puede explicarse debido a la posible independencia entre los factores que determinan cada variable es decir la influencia de roles de género, la flexibilidad laboral e incluso las estrategias de afrontamiento utilizadas por las docentes mujeres para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Además, se podría entender que los aspectos metodológicos como el tamaño muestral, la categorización de las variables mencionadas y la influencia de los moderadores contextuales podrían haber contribuido a que se presente una ausencia de relación significativa en la prueba de chi-cuadrado.

Tabla 22 Prueba chi cuadrada entre Satisfacción Laboral y Marital del sexo masculino

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,640	2	,022
N de casos válidos	22		

En la tabla se observa la prueba chi cuadrada para buscar la relación entre la satisfacción laboral y marital por lo que se obtiene un pvalor de 0.022 siendo inferior a 0.05, esto indicaría que existe relación entre la satisfacción Laboral y Marital en los encuestados del sexo masculino.

La correlación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en los docentes universitarios del género masculino pueden explicarse desde varias perspectivas o prácticas, en cuanto a la cultura muchos hombres suelen ser socializados para desempeñar roles de proveedores lo que indica que una alta satisfacción laboral puede reforzar su autoconcepto de proveedores que son exitosos lo que lleva a una traducción en una mayor percepción de satisfacción en sus relaciones maritales. Además, los hombres tienden a evaluar su éxito dentro del ámbito laboral como un indicador del éxito global lo que por ende incluya su vida marital.

En cuanto a las emociones positivas experimentadas en el entorno laboral como lo son el logro, la validación o el reconocimiento que se pueden trasladar al ámbito familiar o marital, debido a que en los hombres el balance emocional en el trabajo y en el matrimonio parece ser más marcado ya que el bienestar laboral actúa como un estabilizador emocional que es clave. Estudios como el de Greenhaus y Powell (2006) señalan que los hombres que están satisfechos laboralmente tienden a manejar mejor su tiempo lo que por ende permite mantener equilibrio entre el trabajo y los momentos significativos en el hogar porque en el caso contrario la insatisfacción laboral puede llevar a conductas de retraimiento emocional en la relación en pareja.

Además, la satisfacción en el trabajo logra reforzar la autoestima y la percepción de competencia personal en los hombres lo que por consecuencia se refleja positivamente en su rol marital, comprendiendo que la alta autoestima permite que los hombres afronten los desafíos matrimoniales con mayor resiliencia lo que mejora la calidad de la relación. Según Carlson et al. (2019) los hombres a menudo buscan integrar sus roles tanto laborales como familiares como un todo y si satisfacción en uno tiende a influir significativamente en el otro, los logros profesionales en hombres pueden ser una forma clave de definir su éxito de manera general.

Si la correlación es más significativa en hombres que en mujeres esto podría deberse a patrones que son socioculturales en el género masculino, incluso existen patrones biológicos específicos como las hormonas (la testosterona) y patrones conductuales también podrían influenciar en cómo los hombres procesan las interacciones tanto en el trabajo y el matrimonio.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Los resultados de la investigación mostraron que de manera general no existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los docentes universitarios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, esto sugiere que estos ámbitos de satisfacción operan como dimensiones separadas en la mayoría de los casos influenciadas por factores que son distintos y no necesariamente conectados además de que este hallazgo refuerza la idea de que las dinámicas laborales como familiares pueden coexistir sin que una necesariamente condicione a la otra en términos de bienestar.

En el análisis por género se identificó que en los hombres si existe una relación significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital mientras que en las mujeres esta relación no se presenta, este hallazgo podría explicarse por las diferencias en como los hombres y las mujeres perciben o gestionan las interacciones entre el trabajo, así como en la familia. En los hombres la satisfacción en el ámbito laboral podría influir directamente en su percepción de bienestar marital posiblemente debido a roles que son tradicionales asociados con el trabajo como fuente de estabilidad, por el contrario, en las mujeres los factores que afectan la satisfacción marital parecen estar más vinculados a aspectos intrafamiliares y emocionales que a su situación laboral.

La satisfacción laboral y la satisfacción marital son conceptos multidimensionales que aunque pueden estar interrelacionados en algunos contextos, poseen fundamentos teóricos independientes basados en sus determinantes así como áreas de influencia, la satisfacción laboral se sustenta principalmente en teorías organizacionales y psicológicas como lo son la teoría de las necesidades de Maslow y por su parte la satisfacción marital se fundamenta en teorías que son relacionales como la teoría del apego y la teoría del intercambio social. Teóricamente, la satisfacción laboral y marital deben analizarse como constructos que son complementarios, pero son autónomos es decir que cuyas relaciones dependerán de factores tanto individuales, sociales y contextuales que puedan medir o moderar el vínculo.

Los resultados indican que el 81% de los docentes reportan un alto nivel de satisfacción marital, lo que refleja relaciones gratificantes basadas en comunicación afectiva, apoyo mutuo y a su vez confianza, posiblemente influenciadas por factores como la estabilidad económica y valores culturales. Sin embargo, el 19% restante presenta una satisfacción marital media lo que

sugiere la presencia de limitantes como lo pueden ser conflictos ocasionales o comunicación que es inefectiva, este panorama positivo genera en general destaca la importancia de fortalecer los vínculos en pareja con niveles medios de satisfacción, promoviendo estrategias integrales que aborden diversos factores que son individuales y contextuales para mejorar la calidad de las relaciones maritales.

La satisfacción laboral en los docentes está influida tanto por factores extrínsecos como intrínsecos, los factores extrínsecos como las condiciones salariales, el ambiente de trabajo y las políticas institucionales lo que juega un papel que es crucial en cómo los docentes perciben su entorno laboral y, por otro lado, los factores intrínsecos como el sentido de logro, la motivación personal y el bienestar individual. Sin embargo, estos factores, aunque determinantes para la satisfacción laboral no parecen tener una incidencia que sea directa sobre la satisfacción marital en términos generales.

4.2 Recomendaciones

Para superar la limitación de haber realizado el estudio en un solo lugar se recomienda replicar la investigación en diversas instituciones y contextos geográficos debido a que esto permitiría identificar patrones que sean más generalizables, así como explorar la influencia de factores culturales, emocionales, sociales y económicos en la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital, además incluir a docentes de diversas áreas académicas para que se enriquezca los hallazgos.

Es fundamental además no solo realizar la encuesta al docente, sino que también a su pareja debido a que esto permitirá captar una visión que sea más integral en cuanto a la dinámica marital y como las percepciones individuales de ambos miembros de la pareja interactúan con el ámbito laboral, este enfoque ayudará a identificar posibles discrepancias entre las percepciones individuales y a su vez a explorar cómo las relaciones interpersonales pueden medir la conexión que mantiene el trabajo y familia.

Además, el incluir variables como la duración del matrimonio, la presencia de hijos, el nivel socioeconómico y a su vez las cargas laborales podrían aportar un análisis que sea más profundo, el realizar un estudio longitudinal permitiría observar cómo evoluciona la relación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital a lo largo del tiempo debido a que brindara una perspectiva más dinámica o contextual sobre los factores que influyen en ambas dimensiones de bienestar.

Bibliografía

Abella, L, I., & Osorio, L, P. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Verba luris*, 99-111.

Abrajan Castro, M., Contreras Padilla, J., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 105-118.

Aguirre, M. H. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista ciencia y tecnología*, 91-103.

Agurto, J. N. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 17-34.

Albulescu, I., & Albulescu, M. (2014). The University in the community. The university's contribution to local and regional development by providing educational services for adults . *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5-11.

Aldean, A. (2020). Satisfaccion marital y su influencia en la motivacion laboral de los trabajadores de la empresa SIDEC de la ciudad de Quito en el año 2020 [Proyecto de investigacion, Universidad Tecnologica Indoamerica]. *Satisfaccion marital y su influencia en la motivacion laboral de los trabajadores de la empresa SIDEC de la ciudad de Quito en el año 2020.* Repositorio de la Universidad Tecnologica Indoamerica, Quito, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1933/1/ALDEAN%20MORALES%20ANDREA%20CAROLINA%20.pdf

Aldeán, A. (2020). Satisfaccion marital y su influencia en la motivacion laboral de los trabajadores de las empresas SIDEC de la ciudad de Quito en el año 2020 [Tesis de grado; Universidad Tecnologica Indoamerica]. *Satisfaccion marital y su influencia en la motivacion laboral de los trabajadores de las empresas SIDEC de la ciudad de Quito en el año 2020.* Universidad Tecnologica Indoamerica, Ambato, Quito. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1933/1/ALDEAN%20MORALES%20ANDREA%20CAROLINA%20.pdf

Alzugaray, C., & Garcia, F. (enero de 2015). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/294891178_Relaciones_de_pareja_y_bienestar_psicologico?enrichId=rgreq-8f7937c05ee9a5ed2afdb2252faa40a2-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI5NDg5MTE3ODtBUzozMzA0NjczODQ1NDUyOTJAMTQ1NTgwMDk3MjkxMg%3D%3D&el=1_x_2

Amorós, E. (2007). Diseño del Trabajo. En E. Amorós, *Comportamiento Organizacional en busca de Ventajas Competitivas* (págs. 186-204). Lima: USAT - Escuela de Economía.

Andaluz, J. (10 de octubre de 2020). *psicologiamentesalud*. Obtenido de psicologiamentesalud: https://psicologiamentesalud.com/la-importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-el-ambito-laboral/

Apaza Cheje, R., & Anahui Chique, S. (2019). Satisfaccion marital y satisfaccion laboral en los trabjadores de limpieza publica de la municipalidad provincial de Arequipa [Tesis de titulacion, Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa]. *Satisfaccion marital y satisfaccion laboral en los trabjadores de limpieza publica de la municipalidad provincial de Arequip.* Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa, Arequipa, Peru. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8564

Aragón, S. (2003). Patrones y estilos de comunicación de la pareja: Diseño de un inventario . *Anales de Psicología*, 257-277.

Arboleda, C. (14 de enero de 2024). *iEduNote.com™*. Obtenido de iEduNote.com™: https://www.iedunote.com/es/factores-que-afectan-la-satisfaccion-laboral#working-environment

Armenta Hurtarte, C. (2012). ¿de qué manera el contexto afecta la satisfacción con la pareja? *Suma Psicológica*, 51-63.

Armenta, C. (2008). Comunicación y Satisfacción: Analizando la Interacción de Pareja. *Psicología Iberoamericana*, 23-27.

Armenta, C. (2012). ¿De que manera el contexto afecta la satisfaccion con la pareja? *Suma Psicológica*, 51-62.

Avila, M. (2023). Satisfacción Laboral y Relaciones Intrafamiliares [Tesis de titulacion, Universidad Tecnica de Ambato]. *Satisfacción Laboral y Relaciones Intrafamiliares.* Repositorio de la Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Tungurahua, Ecuador . Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/39458

Azocar, E., & Montenegro, J. (2021). Estrés laboral y satisfacción marital en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Arequípa [Tesis de titulacion;Universidad Católica de Santa María]. *Estrés laboral y satisfacción marital en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Arequípa.* Repositorio Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10831

Barreto, M. (2019). *Memorias del II Congreso Binacional de Investigación, Ciencia y Tecnología de las Universidades.* Obtenido de Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesores: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11114/1/Sindrome%20de%20Burnout%20y%20estres%20laboral%20en%20profesores.pdf

Bazán, M. (2006). La Construcción de la Intimidad en las Relaciones de Pareja: El Caso del Valle de Chalco. *Psicología Iberoamericana*, 5-15.

Belloví, M. B. (2011). Productividad y condiciones de trabajo (III): El modelo SIMAPRO. *Instituto Nacional de seguridad en el trabajo.*

Bilbao, J. P. (20 de octubre de 2006). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales españa.* Obtenido de Ministerio de trabajo y asuntos sociales españa: https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf

Bravo, M. J. (15 de julio de 2023). Satisfacción Laboral y Relaciones Intrafamiliares . *Satisfacción Laboral y Relaciones Intrafamiliares* . Ambato, Ecuador.

Brown, & Lent. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. En B. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (págs. 180-202). Wiley.

Cardenas, C. (14 de Octubre de 2018). *Bizneo*. Obtenido de Bizneo: https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/

Carlemany, U. (30 de noviembre de 2023). *Universitat Carlemany*. Obtenido de Universitat Carlemany: https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/blog/desarrollo-profesional/

Casas, S. B. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 136-141.

Cepeda, S., Salguero, O., & Sanchez, Y. (2 de febrero de 2017). reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de tnm limited [Tesis de Maestria;Universidad Piloto de Colombia]. *Reconocimient: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED.* Repositorio Digital, Bogota, Colombia. Obtenido de http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf

Challco-Dávila, & Robles-Flores. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 123-126.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Mexico : Mc Graw Hill.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 747-770.

Contreras, J. (2017). Correlacion entre la satisfaccion laboral y satisfaccion marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rapida en la ciudad capital [Tesis de grado; Universidad Rafael Landivar]. *Correlacion entre la satisfaccion laboral y satisfaccion marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida*

rapida en la ciudad capital. Repositorio Universidad Rafael Landivar, Guatemala de la asuncion, Guatemala. Recuperado el 19 de septiembre de 2024, de http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Mendez-Nanc.pdf

Criado, Á. (12 de mayo de 2018). La satisfaccion marital:su relacion con la diferenciacion del self y la posicion en la fratria [Trabajo de maestria;Universidad Pontificia ICAICADE Comillas]. *La satisfaccion marital:su relacion con la diferenciacion del self y la posicion en la fratria.* Repositorio de la Universidad Pontificia ICAICADE Comillas, Madrid, España.

Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 3-18.

Dávila, C., & Godoy Quiñonez , J. (septiembre de 2012). INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES. *INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES*. Guatemala, Guatemala.

Diaz, A. A., & Albornoz, V. H. (2019). Detonantes de la satisfaccion laboral en America Latina, en los diez ultimos años: una revision de la literatura cientifica [Trabajo de investigacion de Bachiller; Universiddad Privada del Norte]. *Detonantes de la satisfaccion laboral en America Latina, en los diez ultimos años: una revision de la literatura cientifica.* Universiddad Privada del Norte, Lima, Peru. Obtenido de https://hdl.handle.net/11537/27633

Díaz, R. (2008). Comunicación y Satisfacción: Analizando la Interacción de Pareja. *Psicología Iberoamericana*, 23-27.

Dominguez, E. (2012). Estudio sobre satisfacción marital y variables asociadas en parejas españolas variables asociadas en parejas españolas [trabajo fin de máster, Universidad en antropología aplicada: salud y desarrollo comunitario]. *Estudio sobre satisfacción marital y variables asociadas en parejas españolas variables asociadas en parejas españolas [trabajo fin de máster.* Reposito de la Universidad en antropología aplicada: salud y desarrollo comunitario, Salamanca, España. Obtenido de http://hdl.handle.net/10366/121029

Dumont, J, R., Cuadros, M, J., Cárdenas, J., V., & Haro, L, R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 158-170.

Duran, S. (septiembre de 2023). *Eurekando*. Obtenido de Teoría del Intercambio Social de Thibaut y Kelley (Teoría del Intercambio Social): https://www.eurekando.org/ciencias-sociales/teoria-del-intercambio-social-de-thibaut-y-kelley-teoria-del-intercambio-social/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20intercambio%20social%20de%20Thibaut%20y%20Kelley%20se

Fernandez. (2021). Revisión de la investigación sobre relaciones de pareja en países hispanohablantes (2000-2018). *Revista de Psicologia y ciencias*, 25-48.

Fernandez, D. (13 de septiembre de 2023). *Vantagecircle.* Obtenido de Recompensas y Reconocimiento de los Empleados: Una Guía Completa: https://blog.vantagecircle.com/es/recompensas-y-reconocimiento-de-empleados/

Fernández, O. (2019). Satisfaccion laboral y satisfaccion marital en los conductores de una empresa de taxi de trujillo [Tesis de grado,Universidad privada del norte]. *Satisfaccion laboral y satisfaccion marital en los conductores de una empresa de taxi de trujillo.* Repositorio Universidad privada del norte, Trujillo, Peru. Obtenido de https://hdl.handle.net/11537/23170

Fernández, O. (2019). Satisfaccion laboral y satisfaccion marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo [Tesis de titulacion; Universidad Privada del Norte]. *Satisfaccion laboral y satisfaccion marital en los conductores de una empresa de taxi de Trujillo.* Repositorio Universidad Privada del Norte, Trujillo, Peru. Obtenido de https://hdl.handle.net/11537/23170

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of Occupational Health Psychology. *American Psychological Association*, 143-162.

Gallup. (2016). *Gallup global report: Great jobs worldwide*. Obtenido de Gallup global report: Great jobs worldwide: https://www.gallup.com

Garcia, M. (2012). Motivacion y satisfaccion laboral como facilitadores del cambio prganizacional: una explicacion desde las ecuaciones. *Psicogente*, 120-142.

Gea, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo.* Lima.

Goleman, D. (2011). *Inteligencia Emocional.* New York: Kairos.

Govea, M. E. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 10-14.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.

Guzmán Vilar, L., Alarcón Castro, S., & García Vidal, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 25-48.

Hancco Gomez, M., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ cción*, 186-194.

Hernandez, J. D. (5 de octubre de 2006). *Studocu.* Obtenido de Studocu: https://www.studocu.com/es-mx/document/escuela-libre-de-psicologia/psicologia/escala-de-satisfaccion-marital-pick-andrade/2554058/download/escala-de-satisfaccion-marital-pick-andrade.pdf

Indded, E. e. (13 de abril de 2023). *Indded*. Obtenido de Indded: https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/habilidades-interpersonales

Ioana, Iturbe, J., & Osorio, D. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio [Trabajo de Grado de Magister; Pontificia Universidad Catolica del Perú]. *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio.* Repositorio digital Pontificia Universidad Catolica del Perú, Surco, Perú. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/196542647.pdf

Jacoba Jessenia, C., & Peixoto Pinedo, D. (2022). Estrés Laboral y Satisfacción Marital en Docentes Universitarios en Lima Metropolitana [Trabajo pregrado; Universidad Peruana Union]. *Estrés Laboral y Satisfacción Marital en Docentes Universitarios en Lima Metropolitana.* Repositorio Universidad Peruana Union, Lima, Peru. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12840/5849

Johnson, S. M. (2003). *The Practice of Emotionally Focused Couple Therapy.* New York: Routledge.

Kanninen, T. e. (2020). The role of commitment in marital satisfaction: A meta-analytic review. *Journal of Marriage and Family*, 1239-12574.

Karney, B., & Bradbury , T. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, methods, and research. *Psychological Bulletin*, 3-34.

Laca, A. (2017). Dependencia emocional, consciencia del presente y estilos decomunicación en situaciones de conflicto con la pareja. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 66-75.

Lalangui, E., & Jaramillo, L. (2023). Satisfaccion marital y riesgo de violencia en la pareja: Analisis bibliografico [Tesis de titulacion:Universidad Catolica de Cuenca]. *Satisfaccion marital y riesgo de violencia en la pareja: Analisis bibliografico.* Repositorio Universidad Catolica de Cuenca, Cuenca, Ecuador. Obtenido de https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f4f94178-7023-4c54-8787-3e7076840dd9/content

Laumann, E., Paik, A., Glasser, D., Kang, T., Levison, B., & Gingell, C. (2006). A croos-national study sexual well-being among older women and men:Findings from the global study of sexual attitudes and behaviors. *Sexual behavior*, 143-159.

Le, & Agnew. (2003). Commitment and relationship maintenance: A longitudinal study. *Journal of Social and Personal Relationships*, 523-547}.

Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 1-49.

Martínez, D. (2000). Contrastación del modelo de inversión de Rusbult en una muestra de casados y divorciados. *Psicothema*, 65-69.

Martinez, R., Munduate, L., & Medina, F. (2008). La gestión de conflictos organizacionales por medios extrajudiciales. *Papeles del Psicólogo*, 41-48.

Maureira, F. (2011). Los cuatro componentes de la relacion de pareja. *Revista Electronica de Psicologia Iztacala*, 321-332.

Mauro, A., & Godoy, L. (2 de noviembre de 2001). *Centro de Estudios de la Mujer– CEM.* Obtenido de Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto: https://www.cem.cl/pdf/cambio_mercado.pdf

McCarthy, B. (2015). The “good enough sex” (GES) model: Perspective and clinical applications. In P. Kleinplatz. En B. McCarthy, *The “good enough sex” (GES) model: Perspective and clinical applications. In P. Kleinplatz* (págs. 1813-1816). New York: Rotledge.

Mee, J. (10 de abril de 2024). *Encyclopedia Britannica.* Obtenido de Encyclopedia Britannica.: https://www.britannica.com/biography/Frederick-W-Taylor

Melgrajo, S. G. (2018). Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018 [Tesis de titulacion, Universidad Cesar Vallejo]. *Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018.* Repositorio Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29962/Melgarejo_GSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Melo, A. P. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista en investigacion*, 90-101.

Mendoza, P. A. (2017). Satisfacción marital y estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida [tesis de grado, Universidad mayor de San Andres]. *Satisfacción marital y estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida.* Repositorio Universidad San Andres, La Paz, Bolivia. Obtenido de http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/14859

Merchán Morales, A., & Vera Alvarez, A. (2022). Teorias de motivacion y su relacion en el ambito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 82-86.

Merino, E. (2010). La expectativa de autoeficacia: su influencia y relevancia en el desarrollo personal. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 371-377.

Morales, J. (2000). La teoria del intercambio social desde la perspectiva de Blau. En J. Morales, *La teoria del intercambio social desde la perspectiva de Blau* (págs. 129-146). ReiS.

Muguira, A. (24 de octubre de 2024). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/

Navarro, L. (2004). Trabajo y Familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 81-125.

Newman, G. D. (2006). *Redalyc.* Obtenido de Redalyc: https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf

Novoa, C. B. (2017). Investigacion cuantitativa. Bogota: Fondo Editorial Areandino.

Ocampo, D. S. (4 de junio de 2019). *Investigalia.* Obtenido de Investigalia: https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/

Ortega, V. (abril de 2003). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/277715343_Adaptacion_al_castellano_de_la_version_revisada_de_las_Commitment_Scales_de_Meyer_Allen_y_Smith_1993

Osca, A. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento:un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 327-340.

Peña, S. d. (2 de enero de 2024). *Los efectos del estrés laboral, también en la pareja*. Obtenido de Los efectos del estrés laboral, también en la pareja: https://psicologos-granvia.com/articulos/los-efectos-del-estres-laboral-tambien-en-la-pareja/

Phillips, E., Raiford, A., & El-Batrawi, S. (1965). The Q sort reevaluated. *Journal of Consulting Psychology*, 422-425.

Pujol-Cols, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18.

Rahud, A. (19 de agosto de 2024). *1nnova*. Obtenido de 1nnova: https://1nnova.com/metodo-hipotetico-deductivo-definicion/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20hipot%C3%A9tico-deductivo%20es%20un%20enfoque%20fundamental%20en%20la%20ciencia

Ramírez Angel, L. M., & Riaño Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *a Escuela de Administración de Negocios N° 92*, 1-40.

Ramírez, M, M., Torres, M., W., Jiménez, M, J., & Sánchez, M, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6184-6196.

Robaina, J. d. (15 de octubre de 2022). La percepción del Trabajo Significativo, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción con la Vida [Tesis de grado;Universidad de La Laguna]. *La percepción del Trabajo Significativo, la Satisfacción Laboral y la Satisfacción con la Vida.* Repositorio de Universidad de La Laguna, Tenerife, España. Obtenido de https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28404/La%20percepcion%20del%20Trabajo%20Significativo%2c%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20con%20la%20Vida..pdf?sequence=1

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* Mexico: Pearson.

Rodrigo, R. (14 de noviembre de 2020). *estudyando*. Obtenido de estudyando: https://estudyando.com/ajuste-persona-entorno-teoria-y-modelo/

Rodriguez, A., & Perez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200.

Rodríguez, M., Luján Henríquez, I., Díaz Bolaños, C., Rodríguez Trueba, J., & González Sosa, Y. (2018). Satisfaccion familiar,comunicacion e inteligencia emocional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 117-128.

Rodriguez, N. (2014). Estrategias de resolución de conflictos en la pareja: negociandoen lo cotidiano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 89-96.

Roesler, C. (2016). El significado de los conflictos en las parejas: Un enfoque de terapia de pareja basado en Jung. *Catholic University of Applied Sciences- Freiburg, Alemania*, 37-56.

Rojas, J. O. (2012). El vínculo de pareja: Una posibilidad afectiva para crecer. *Revista Electrónica Educare*, 23-30.

Rubio, M. (29 de julio de 2021). *Psicologia y mente*. Obtenido de Ciclo de vida familiar: qué es, etapas, y transiciones: https://psicologiaymente.com/social/ciclo-vida-familiar

Ruiz, L. (4 de julio de 2019). *Psicologia y Mente*. Obtenido de Psicologia y Mente: https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom

Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: An interdependence analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 256-270.

Sáez, I. (2016). El método histórico aplicado a la investigación educativa. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 106-113.

Santaella, J. (7 de diciembre de 2023). *Economia 3*. Obtenido de Economia 3: https://economia3.com/satisfaccion-laboral/

Snyder, D. K. (2006). Commitment and the Decision to Marry. *Journal of Marriage and Family*, 141-154.

Solana, O. S. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 329-345.

Solarte, C. (18 de diciembre de 2017). Influencia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la productividad. *Influencia de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en la productividad.* Universidad Militar Nueva Granada, Bogota, Colombia. Obtenido de http://hdl.handle.net/10654/17187

Sternberg, R. J. (1986). A Triangular Theory of Love. *Psychological Review*, 119-135.

Stetter, T. (2020). *Personio*. Obtenido de Personio: https://www.personio.es/glosario/desarrollo-profesional/#preguntas-frecuentes

Stewart, L. (14 de junio de 2024). *ATLAS.ti*. Obtenido de ATLAS.ti: https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva

Stover, J., Bruno, E., Uriel, F., & Fernandez, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación una revision teorica. *Dialnet*, 105-115.

Torres, A. (10 de mayo de 2017). *Psicologia y mente*. Obtenido de La teoría de la comunicación humana de Paul Watzlawick: https://psicologiaymente.com/social/teoria-comunicacion-humana-paul-watzlawick

Trujillo, M. S. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-167.

Urbano, A. (2018). Revisión de la investigación sobre relaciones de pareja en países hispanohablantes. *Redalyc*, 56-76.

Velázquez, A. (20 de noviembre de 2024). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20es%20un,influencia%20de%20ninguna%20variable%20extra%C3%B1a.

Vera, C. (2010). Satisfaccion marital:Factores incidentes [Tesis de grado;Universidad del Bio-Bio]. *Satisfaccion marital:Factores incidentes.* Repositorio de la Universidad del Bio-Bio, Chillan, Mexico. Obtenido de file:///C:/Users/anahi/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/a5f727da-9f7b-4df1-9b37-98e46372af54/satisfaccion%20marital_%20factores%20incidentes.pdf

Westreicher, G. (1 de enero de 2020). *economipedia*. Obtenido de economipedia: https://economipedia.com/definiciones/teoria-del-valor-trabajo.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20valor-trabajo%20es%20una%20corriente%20de%20pensamiento%20que