

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA CIUDAD DE AREQUIPA**

Tesis presentada por los bachilleres:

Azocar Tovar, Erick Moisés

Montenegro Yllanes, Jonathan Luis

Para optar el título profesional de

Licenciado en Psicología.

Asesor: Dr. Guzmán Gamero, Raúl Rufino

Arequipa-Perú

2021

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA- UCSM
INFORME DEL DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

VISTO

Borrador de Tesis Titulado.

“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA CIUDAD DE AREQUIPA”

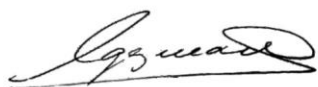
Presentado por el Bachiller.

Azocar Tovar, Erick Moisés
Montenegro Yllanes, Jonathan Luis

Del Dictamen.

Damos por aprobado el Borrador de Tesis.

Arequipa, 16 de Diciembre del 2020



Dr. Raúl Guzmán Gamero
Cod. 1785

03/01/2021



Mg. Luis Fernando Ramos Vargas
3209

16/12/2020

EPIGRAFE

Si las organizaciones supieran que la productividad va relacionada con el bienestar de la persona, se enfocarían a crear no sólo un buen clima laboral, sino social, así la satisfacción de la persona sería la base de la efectividad de resultados.

Juan José Soza



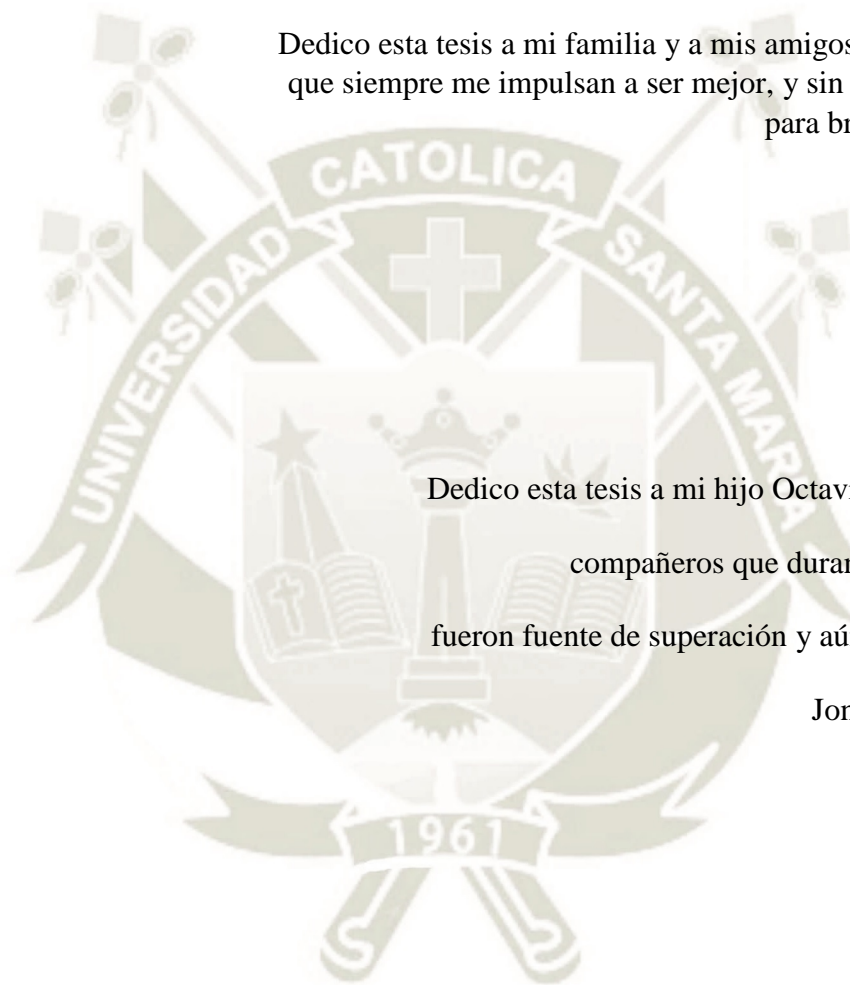
AGRADECIMIENTOS

Dedico esta tesis a mi familia y a mis amigos más cercanos, los que siempre me impulsan a ser mejor, y sin esperarlos están ahí para brindarme su apoyo.

Erick Azocar

Dedico esta tesis a mi hijo Octavio, a mi familia y a mis compañeros que durante todo el trayecto universitario fueron fuente de superación y aún lo siguen siendo.

Jonathan Montenegro



RESUMEN

La presente investigación denominada Estrés Laboral y Satisfacción Marital en Docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Arequipa, se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción marital, utilizando los instrumentos OIT para evaluar el nivel de estrés laboral y la escala de satisfacción marital. Se trabajó con una muestra de 92 docentes de 3 instituciones educativas de la ciudad de Arequipa. Los resultados muestran que hay una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción marital en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa; evidenciado con el valor del coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = -.41$ lo que indica que existe una correlación negativa y significativa entre las variables de estrés laboral y satisfacción marital, lo que significa que mientras menor sea el estrés laboral, mayor será la satisfacción marital de los docentes.

Palabras clave: satisfacción marital, estrés laboral, docentes, pareja.

ABSTRACT

The present investigation called Marital satisfaction and work stress in teachers in the city of Arequipa was developed with the purpose of determining the relationship between marital satisfaction and work stress, using the OIT instruments to evaluate the level of work stress and the scale of marital satisfaction. For the study, we worked with a sample of 92 teachers from three schools in the city of Arequipa. The results show that there is a statistically significant relationship between work stress and marital satisfaction among teachers from various schools in the city of Arequipa; confirmed by the value of Pearson's linear correlation coefficient $r = 0.41$, which indicates that there is a negative and significant correlation between the variables of Work Stress and Marital Satisfaction, which means that the lower the work stress is, the greater the marital satisfaction of teachers will be.

Key words: Marital satisfaction, work stress, teacher, marriage.

Índice

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
Índice	vi
Introducción.....	1
CAPÍTULO 1	3
MARCO TEÓRICO.....	3
Interrogante General.....	4
Interrogantes Secundarias.....	4
Variables	4
Objetivos.....	5
Objetivo general:.....	5
Objetivos secundarios:	5
Antecedentes teóricos.....	5
Estrés	5
<i>Estrés Laboral</i>	10
Hipótesis	18
CAPITULO II	19
DISEÑO METODOLÓGICO.....	19
Tipo y diseño de investigación	20
Técnicas e instrumentos.....	20
Población y muestra	23
Estrategia de recolección de datos.....	23
CAPITULO III.....	25
RESULTADOS.....	25
Tabla 1.....	26
Tabla 2.....	27
Tabla 3.....	28
Discusión	29
Conclusiones	33
Sugerencias.....	34
Limitaciones	35
Referencias	36



Introducción

La familia es la célula básica de la sociedad que implica más que la simple interacción entre individuos, es un verdadero agente activo del desarrollo social, célula en la que se crea y consolida la democracia, donde se solucionan o acentúan las crisis sociales y donde la mayoría de los ciudadanos encuentran afecto y especialmente seguridad. Pero actualmente la vida moderna pasa muy deprisa lo que demanda mayor tiempo y esfuerzo afectando la vida personal y por ende la vida conyugal. En estos últimos años, se ha visto muy afectada la relación de parejas y por ende de padres con sus hijos a causa del distanciamiento de las parejas, sabemos que el estrés puede afectar al organismo no sólo mentalmente si no físicamente, desarrollándose distintos problemas e impidiendo a la persona hacer sus actividades diarias con normalidad. (Gómez y Jiménez, 2015)

Actualmente en las organizaciones se da mucha importancia al capital humano, ya que el funcionamiento y desarrollo de una organización depende mucho del desempeño de sus trabajadores. Diversos estudios han demostrado que un adecuado clima laboral puede ser fundamental para el crecimiento de un negocio, en este caso el crecimiento de un centro educativo. Pese a esto, es bien sabido que no todas las instituciones tienen como prioridad el buen trato al trabajador, muchas veces priorizan otros aspectos, como el aspecto económico, racionalizar los recursos, cumplimiento de metas que a menudo no se cumplen justamente por el mal uso de sus recursos humanos.

Los docentes en las instituciones educativas presentan problemas que pueden afectar el desempeño, satisfacción y bienestar del trabajador en su día a día. Los trabajadores que más se ven afectados con una carga alta de estrés laboral suelen ser aquellos donde las exigencias superan los conocimientos y habilidades de los mismos, esto repercute en un

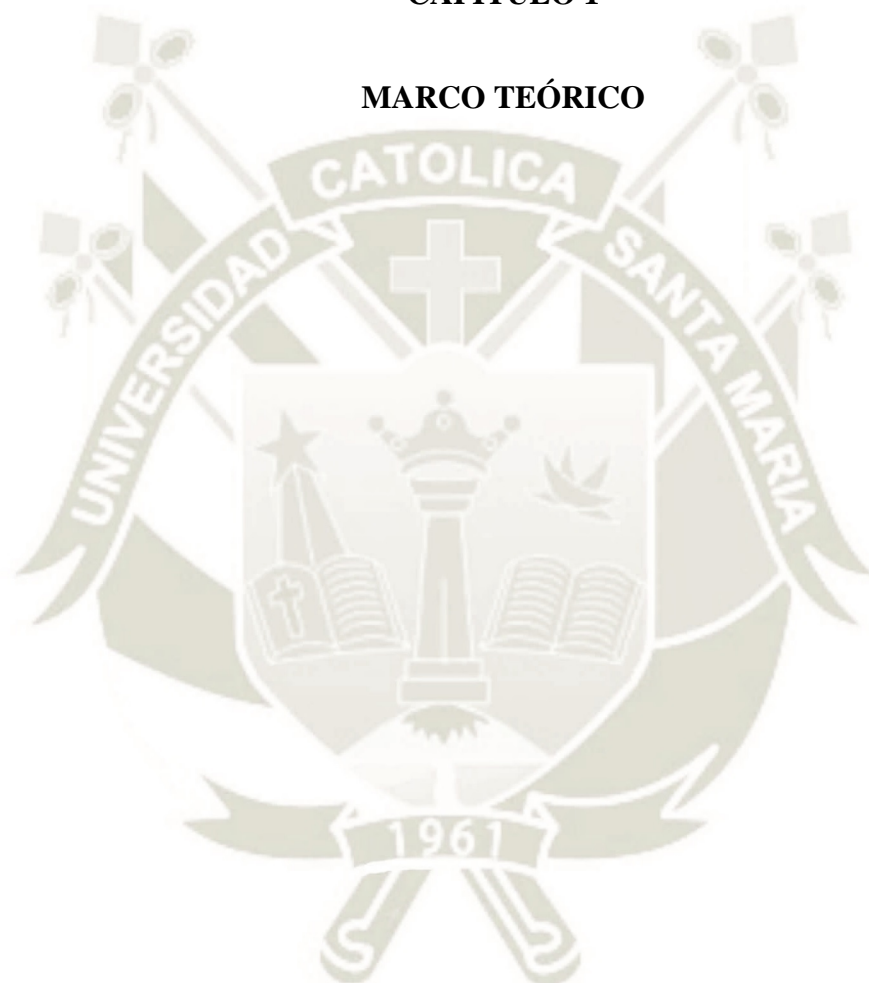
costo personal, social y económico ya que las consecuencias se expanden en todos los ámbitos de la vida de las personas. (Matabanchoy, Lasso y Pantoja, 2017)

En los últimos años el rendimiento profesional de los docentes se ha visto afectado por diferentes factores, uno de los más importantes es el estrés laboral, este tema es de nuestro interés porque actualmente el estrés es un fenómeno que no solamente afecta a la pareja sino a todo su entorno ya que genera consecuencias negativas a nivel físico y emocional, ya que al tratarse de conflictos familiares se ven afectadas las relaciones interpersonales así como el desarrollo social y laboral. También se ve reflejado en el estado cambiante de las familias teniendo como resultado familias monoparentales.

Con todo esto pretendemos aportar con información que permita la realización de futuros estudios, mejorar aspectos importantes de las relaciones de pareja y en la gestión del estrés laboral ya que este podría influir en la satisfacción marital y viceversa. Esto explica algunos de los problemas familiares actuales como distanciamiento emocional, falta de comunicación, falta de compromiso y relaciones inestables. Por estos motivos no se puede desligar la importancia que ejercen las dificultades en el trabajo y que afectan a la familia y viceversa. (Apaza y Añahui, 2019)

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO



Interrogante General

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción marital en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa?

Interrogantes Secundarias

- ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción marital en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa?

VARIABLES

Variable 1. Estrés laboral

El estrés laboral es percibido como una amenaza que pone en riesgo la armonía interna. Ésta condición genera como respuesta una serie de cambios fisiológicos (respuesta adaptativa) que buscan mantener el equilibrio; con la activación subyacente de ejes como el hipotálamo- hipófisis- suprarrenal cuyas sustancias liberadas tienen impacto en varios sistemas, lo que explicaría el desarrollo de ciertas enfermedades y problemas en el desempeño en diferentes aspectos de la vida diaria. (Burbano-Obando, Jina Paola, 2019)

La variable se ha medido utilizando la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS sustentada por Ivancevich y Matteson en 1987 en España.

Variable 2. Satisfacción marital

La satisfacción marital es el grado de favorabilidad (actitud) hacia aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal (Pick y Andrade, 1988).

La variable se ha medido utilizando el cuestionario de satisfacción marital de Pick y Andrade, elaborado en 1998 en México, con una duración de 15 minutos aproximadamente, se procedió a evaluar a docentes de las instituciones educativas seleccionadas para la presente investigación, tomando en cuenta el nivel de satisfacción marital.

Objetivos

Objetivo general:

- Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción marital en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Arequipa.

Objetivos secundarios:

- Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa.
- Determinar el nivel de satisfacción marital en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa.

Antecedentes teóricos

Estrés

El estrés ha despertado el interés de investigadores en el área de la salud, considerándola “la enfermedad del siglo veinte” (Anitei, Stoica y Samsonescu, 2013, citado por Osorio y Cárdenas, 2017), fenómeno que sigue vigente en el siglo XXI, derivada de

trabajos con sobrecarga cuantitativa, trabajo repetitivo, trabajos con efectos psicosociales, etc.

El estrés laboral conlleva efectos adversos, asociados con factores y riesgos psicosociales; siguiendo a Sauter, Hurrell, Murphy y Levi (1998), (citados por Moreno y Báez, 2010), los factores psicosociales son aquellas condiciones, tanto intralaborales como extra laborales y del individuo que influyen en la aparición de estrés. En tal sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo (Moreno y Báez, 2010). Diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas. (Levi, 1998; Lu et al., 2015; García- Herrero, Mariscalá, Gutiérrez y Ritzel, 2013)

Las definiciones de estrés giran en torno a la adaptación del ser humano a demandas externas, a la capacidad del organismo para hacer frente y a un estado del organismo con síntomas físicos, psicológicos, etc (Osorio y Cárdenas, 2017).

El estrés es un estado donde el organismo se encuentra propenso a un desequilibrio de la salud del sujeto causado por la acción de agentes externos, es generado por múltiples factores, enfrentándose psicológica y biológicamente así mismo a la exposición de problemas cotidianos y las presiones que percibe el sujeto en su organización, gestión laboral y su entorno. Estas situaciones provocan problemas de adaptación que repercuten directamente en el rendimiento laboral, provocados por factores tales como la desmotivación o la ansiedad y alterando el equilibrio fisiológico del individuo, lo cual repercute negativamente en la recuperación y la bioadaptación orgánica.

La actividad física por ende influye positivamente en la adaptación física del individuo sano o con problemas psicomotrices, en la disminución del sedentarismo, en el estado de ánimo y las conductas sociales, entre otros. Por ello, se considera una estrategia preventiva y altamente efectiva para mejorar diversos indicadores de salud.

El estrés laboral como forma específica de ruptura del equilibrio interno, desencadena múltiples problemas de rendimiento en el trabajo y de salud, tales como problemas de nivel de atención, repetitividad, ritmo laboral, ausentismo, entre otros. Este fenómeno del modernismo ha sido investigado por numerosos científicos para establecer estrategias de trabajo que limiten el problema a favor del aumento del rendimiento social y laboral.

Desde las ciencias de la actividad física, el deporte y la recreación se han estudiado alternativas y tratamientos científicamente fundamentados que contribuyen a disminuir el estrés en específico y aumentar la salud en general. Algunos trabajos, como el efectuado por Pino y Pria, (2007), establecen una relación entre la capacidad física, el estrés y las molestias músculo-esqueléticas en trabajadores, mientras que desde las perspectivas del Ecuador destacan algunas obras como las realizadas por Sangolqui sobre la incidencia de un programa recreativo sobre el estrés laboral en una empresa. También el informe de investigación de García sobre cómo incide el sedentarismo en el estrés laboral de servidores públicos, sin tener estos resultados validados desde el método empírico para solucionar los problemas, aunque sí demostrados teóricamente. (Obando, Calero y Carpio, 2017)

También podemos definir el estrés laboral como un grupo de reacciones de naturaleza emocional, psicológica y comportamental generadas por las demandas del contexto y del ambiente para las cuales el individuo presenta una dificultad o hasta incapacidad del afrontamiento, y es considerado como un padecimiento laboral de alta prevalencia en el mundo actual, que genera un desequilibrio causado por la insuficiente habilidad de generar

una respuesta viable ante una exigencia del entorno, afectando el bienestar y la salud del trabajador, lo cual es un generador de enfermedades en el ámbito laboral que parte de la experiencia y percepciones del individuo en su interrelación con las condiciones laborales, causando afecciones o síntomas nocivos en la salud. (Sarsosa-Prowesk, Charria-Ortiz, 2017)

El estrés laboral desencadena aumento de ausentismo, alta rotación, baja productividad, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, entre otros. Entre un 50% y un 60% de ausentismo laboral, está relacionado con el estrés laboral. Diferentes investigaciones han evidenciado la relación entre manifestaciones de estrés laboral y aspectos como el tipo de servicio que presta la institución, la duración de la jornada laboral, la carga mental, la frustración ante la tarea o el trabajo que es llevado a casa para ser terminado. (Sarsosa-Prowesk, Charria-Ortiz, 2017)

Se coinciden en definir el estrés como el desajuste entre una respuesta adaptativa y demandas externas que son percibidas como amenazantes por sobrepasar los límites y capacidades tanto físicas como mentales del individuo. En consecuencia, el estrés en el trabajo es comprendido como las reacciones emocionales y físicas que ocurren cuando las exigencias, del trabajo no igualan las capacidades del trabajador; por ende, la tensión generada en el proceso de estrés, está medida por las características de la personalidad y/o por procesos psicológicos implicados, según el nivel de intensidad, puede ser positiva para mejorar la capacidad de respuesta, o negativa cuando no permite una respuesta adecuada a la demanda del entorno, dando lugar al sufrimiento psicológico y enfermedades.

Podemos distinguir 3 clasificaciones para el estrés laboral; la primera, explica el estrés como el grupo de fuerzas externas que logran producir efectos permanentes o transitorios. La segunda, define el estrés como las múltiples respuestas de carácter fisiológico o psicológico que se pueden suscitar de determinados estímulos. Y la tercera, describe al

estrés desde las consecuencias psicológicas y físicas originadas por procesos perceptuales. (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018)

Todos conocemos y manejamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como ansiedad, como miedo, fatiga, angustia o depresión, pero resulta difícil delimitar con claridad el significado de estrés, su importancia y las consecuencias asociadas por quienes lo padecen de manera constante. Así, los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico, de manera que su definición termina siendo compleja. Esto provoca que el estudio de estrés haya adquirido mayor importancia y preocupación en la actualidad por ser la causa de numerosas enfermedades que terminan afectando a la sociedad.

El estrés es un fenómeno asociado a múltiples factores y si bien no puede atribuirse únicamente a las situaciones laborales concretas, esta es una de las principales esferas de la actividad de los individuos y uno de los principales contextos a analizar a la hora de estudiar el estrés psicosocial y su relación con la salud. El estrés puede producirse en cualquier lugar de trabajo y afectar a cualquier trabajador independientemente del tamaño de la empresa o las labores que se realicen, el tipo de contrato o la relación con la empresa. En la actualidad un número significativo de demandas profesionales que reciben los psicólogos son aquellas relacionadas con aspectos psicosociales propios del lugar de trabajo. Los que originan en los trabajadores que lo padecen, graves problemas de salud, tanto a nivel psíquico como físico. No olvidemos que en toda organización de trabajo existen diferentes factores que pueden dañar la esfera social y psicológica de los trabajadores, son los llamados riesgos psicosociales, que refieren a aspectos de concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen el potencial de causar afectaciones ya mencionadas.

El estrés es un tema muy discutido en diferentes contextos sociales tienen diferentes enfoques, tanto por el ámbito científico o el de la vida cotidiana, así como el punto de vista subjetivo que tienen las personas cuando afrontan esta situación. Diversos autores sugieren que es necesario tener un nivel prudente de estrés para saber afrontar etapas del desarrollo en la vida, ya que ven el estrés como una causal directa del crecimiento personal, vista la variable de esta forma, tiene un contexto positivo, tener cierto grado de estrés es bueno para la vida, pero según Turashvili y Japaridze (2013), citado por Chávez y Amado (2017), el enfoque científico está dedicado al tipo de estrés que interfiere en el bienestar de las personas.

La jornada laboral conlleva al cumplimiento de objetivos diarios, relaciones sociales, constantes cambio del mercado laboral y adaptación a diferentes comportamientos según la línea de supervisión establecida.

Estrés Laboral

Son tres factores individuales y situaciones que reducen directamente los efectos de las condiciones estresantes, que son, el equilibrio entre la vida personal y de trabajo, el manejo de la red de apoyo de amigos y de compañeros de trabajo y generar un punto de vista positivo. (Navines, Martin-Santos, Olive y Valdés, 2016)

Algunos estímulos estresores son los siguientes:

- Condiciones ambientales: Factores subestandar peligrosos y desagradables, como en el aire, ruido y exceso de riesgos ergonómicos.
- Estabilidad laboral: Inseguridad del contrato laboral, falta de fomento o de oportunidad de crecimiento de desarrollo profesional, falta de adaptación de los trabajadores a nuevos métodos de trabajo.
- Rol laboral: Delegación de tareas mal definidas o poco realistas de lograr, excesiva carga de responsabilidad y de funciones.
- Relaciones sociales: Mal ambiente social y falta de ayuda y cooperación entre compañeros y línea directa de supervisión.
- Estilo de gestión: Falta de liderazgo y motivación democrática para la toma de decisiones, poca comunicación organizacional y escasas de políticas empresariales que equilibra el trabajo y la vida personal.
- Diseño organizacional: Trabajo agotador, falta de descansos, turnos poco rotativos o excesivamente largos, labores rutinarias y de poco significado profesional.

Se descubrió también que otros factores que condicionan el estrés laboral son: la condición socioeconómica, la realidad sociopolítica, la personalidad, autoestima, la etapa generacional y el género.

Satisfacción Marital

La satisfacción marital es y ha sido motivo de investigación desde mucho tiempo atrás, desde los comienzos de la psicología social, quizá sea una causa importante el estudio en el área familiar y las relaciones de parejas como parte de un subsistema que se relaciona con otros subsistemas una de ellas el área laboral. Es así como es de suma importancia investigar el estado o situación conyugal o marital en relación al ámbito laboral. La OMS

informa que un matrimonio infeliz incrementa en un 35% las posibilidades de enfermarse y acorta la expectativa de vida en un periodo de 4 años. (Melgarejo, 2018)

El estrés laboral es un problema actual de las parejas y más aún en el ámbito marital. Este genera malestar en la relación. Se necesita saber cuáles son sus efectos y cuánto afecta a la salud de la familia. Es muy difícil padecer de estrés sin que otros lo padezcan.

Frecuentemente se lleva a casa el estrés del trabajo y hacemos que el cónyuge o los hijos paguen por situaciones que le son ajenas. La vida sexual también se afecta con el estrés, reduciéndose su calidad como su cantidad. El efecto del estrés negativo, tomado en el estudio como presencia de estrés laboral, es cada vez es más frecuente en el matrimonio y en la familia, ocasionando que las familias tengan menos actividades pues nadie tiene ni tiempo ni ganas de hacerlo. Todos y cada uno están en sus ocupaciones y si no, tratando de descansar unos momentos antes de enrolarse nuevamente en alguna otra actividad. (Brofman, 2007)

Entre las diferentes motivaciones que llevan a dos personas a establecer una relación de pareja puede mencionarse algunas como querer compartir cosas en común, valores y principios, además también puede ser una motivación la necesidad seguridad e intimidad, apoyo para alcanzar el pleno desarrollo profesional y social, encontrar gratificación sexual, ofrecerse mutuamente cuidado y protección, lograr afirmación mutua, formar una familia, con miras al crecimiento personal, estas motivaciones pueden ser el principio de una relación que bien podría deparar mucha satisfacción y plenitud a ambos miembros de una pareja. (Suárez, 2015)

Según Criado (2018), la satisfacción marital se define como la frecuencia e intensidad de las discusiones y el compromiso de seguir juntos de ambos miembros de la pareja, así como la evaluación subjetiva y general que los miembros de la pareja hacen de su cónyuge y de su relación. Bowen citado por Criado (2018), postuló que la capacidad de una pareja de

tener simultáneamente intimidad y autonomía e individualidad, es un factor importante que influye en la satisfacción marital.

Se sabe también que la característica de un alto grado de diferenciación está asociada con un alto nivel de satisfacción en pareja; es decir, cuando ambos cónyuges son independientes y autónomos son menos propensos a reaccionar con emociones negativas ante conflictos maritales. Cuando los cónyuges comparten actividades durante su tiempo libre, tienen como resultado una mayor satisfacción y estabilidad marital. Es por esto que se estima que para lograr un nivel de satisfacción marital alto, es imprescindible lograr un equilibrio entre la independencia y el tiempo compartido en pareja. Así mismo, para la satisfacción también se deben considerar aspectos contextuales como el hábitat, la salud, el estado laboral y económico. (Cabrera y Aya, 2016)

Para que exista una satisfacción en la relación de pareja, debe incluir las siguientes condiciones: armonía entre los miembros de la pareja, proyecto de vida en común, entrega mutua de placer, atracción entre ambos, comprensión y aceptación de los defectos, unión y amor permitiendo de este modo que ambos trabajen teniendo uno en cuenta al otro, así las cargas y los gozos son compartidos. También cuando se dan placer mutuamente, hay una atracción entre ambos, los defectos de uno son comprendidos y sobrellevados por el otro. (Ruiz, 2016, p.24)

Para Dávila y Godoy (2012), citados por Vega (2017), la satisfacción de pareja surge entre la realización personal y el asertividad conductual. Además, la satisfacción marital, dependerá del nivel de autoconocimiento, nivel de desarrollo, su capacidad de compromiso, la madurez emocional lo cual involucra en la aceptación de la pareja. Una de las cualidades más importante de la satisfacción con la pareja es su fuerte relación con el bienestar individual, cuando existe de por medio un conflicto matrimonial o de pareja el único predictor positivo de satisfacción es la intimidad, esto sería un medio que posibilitaría la

felicidad de las personas, la manera que afecta en el contexto a la satisfacción con la pareja, se pudo comprobar que las causas que influyen en la satisfacción marital son los aspectos económicos, tiempo laboral, seguridad en su hogar, estrés en el ambiente y lugar donde viven.

Finalmente, según los Factores de la Satisfacción Marital Para la presente investigación se considera tomar en cuenta a los autores Pick Y Andrade (1998), (citados por Apaza y Anahui 2019), quienes midieron la variable de satisfacción marital, cuyos factores son:

- a) Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge: Se refiere a la satisfacción que tiene el conyugue respecto a los aspectos y reacciones emocionales del otro.
- b) Satisfacción con la interacción marital: Este factor considera la satisfacción que tiene un conyugue hacia otro con respecto a la interacción conyugal, en la cual depende del grado de interés y atención que pone el conyugue en su pareja.
- c) Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del conyugue: Es la satisfacción respecto a la manera de organización del establecimiento y cumplimiento de las normas por parte de la pareja

El estudio entre las variables de estrés laboral y satisfacción marital denota una relación entre las variables, como se ha evidenciado en trabajos de investigación revisados para el presente trabajo.

Pérez (2017), realizó una investigación llamada “Satisfacción marital y estrés laboral en mujeres de situación de pareja unida”. Su investigación fue no experimental de corte transversal-correlacional ya que los datos fueron recolectados en un momento único. Los resultados señalan que existe una correlación inversa entre satisfacción general y la presencia de estrés laboral.

Vargas y Zevallos (2013), en su investigación encontraron una relación entre la “satisfacción laboral y la satisfacción marital del personal de ZOFRA Tacna”, la muestra fue de 84 personas se les aplicaron dos instrumentos, la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y la Escala de Satisfacción Marital; los resultados determinaron una correlación directa y alta lo que significó que la hipótesis planteada es correcta que existe una relación directa y alta entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral.

Apaza y Anahui (2019), comprobaron en su investigación la relación entre la “satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en trabajadores de la municipalidad de provincial de Arequipa” La muestra fue de 120 personas de ambos sexos, se les aplicaron la escala de satisfacción Marital (ESM) y la Escala de satisfacción Laboral (SC-SPC). Los resultados encontraron una relación significativa entre la baja satisfacción marital y la baja satisfacción laboral.

Chávez y Amado (2017), realizaron la investigación titulada "El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos de área de gestión comercial de electro sur S.A. en el periodo 2015", cual objetivo fue, la determinación del efecto presente en medio del estrés laboral, así como el desempeño en el entorno laboral de los trabajadores. Es una investigación básica o pura-descriptiva, porque está dirigido al conocimiento de la situación que provoca el estrés laboral y busca el perfeccionamiento del desempeño a través de un modelo fijado. La población está compuesta por los empleados administrativos, por lo cual, se deduce como una población limitada. Teniendo 32 empleados y englobando a administrativos y operativos. Como herramienta para la recolección de información fue puesta en práctica la encuesta y se validó; la cual contenía 25 interrogantes concernientes a la variable estrés y el desempeño ambos con un enfoque laboral. Según sus resultados, se observó que de un total de 32 trabajadores encuestados; 25 trabajadores representados por el 78.1% mencionaron que existe bastante exigencia del desempeño laboral, mientras que por

el contrario 7 trabajadores encuestados correspondiente al 21.9% percibieron un poco de exigencia en el desempeño. Finalmente, concluyó que el estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los empleados administrativos del campo de gestión comercial de Electrosur SA, en el 2015.

Romero (2012), en su investigación titulada "Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocios en la caja Trujillo, agencia España, 2012" tuvo como objetivo principal, fijar la influencia del estrés en la actividad laboral así como en el desempeño laboral de los orientadores del negocio; la metodología que se aplicó fue analítico - deductivo, inductivo- estadístico; en sus resultados, el 100% de los encuestados llegaron a manifestar que realizan paulatinamente su actividad bajo situaciones de presión a través de plazos rigurosos que debe ajustarse o alcanzar las metas, lo que se forma como una de los aspectos que obstaculizan a los asesores; concluyendo finalmente que el estrés en la actividad laboral de los estrategias del negocio, es la consecuencia del trabajo bajo situaciones de tensión y aspectos que implican un agradable clima laboral como la carencia de aprecio laboral, ausencia de enseñanza y respaldo del jefe.

Bayona (2016), realizó una tesis titulada "Estrés laboral en los docentes del Senati-Talara, 2016". Su objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en los docentes del SENATI - Talara, 2016. La metodología utilizada, descriptiva-explicativa, no experimental. Los resultados muestran en función a la ansiedad 52.89% con nivel bajo, 44.22% con nivel medio y 2.87% con nivel alto. El nivel de estrés laboral con relación a la depresión de los maestros alcanzó el 63.50% con nivel bajo, 34.50% con nivel medio y 2% con nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a las presiones de los docentes llegó al 43.50% con nivel bajo, 48% al nivel medio y 8.5% con alto. El nivel de estrés laboral en función a las creencias desadaptativas de los docentes obtuvo el 39.17% con nivel bajo, 54.58% con nivel medio y 6.25% en el nivel alto. El nivel de estrés laboral en función a la desmotivación de los

docentes alcanzó el 37.69% con nivel bajo, 44.81% con nivel medio y 17.50% con nivel alto. El nivel de estrés laboral en función al mal afrontamiento de los docentes llegó al 17.08% con nivel bajo, 52.92% con nivel medio y 30% con nivel alto. El nivel de estrés laboral de los docentes del SENATI-Talara, 2016, se encuentra el 42.31% con nivel bajo, 46.33% con nivel medio y 11.36% con nivel alto.

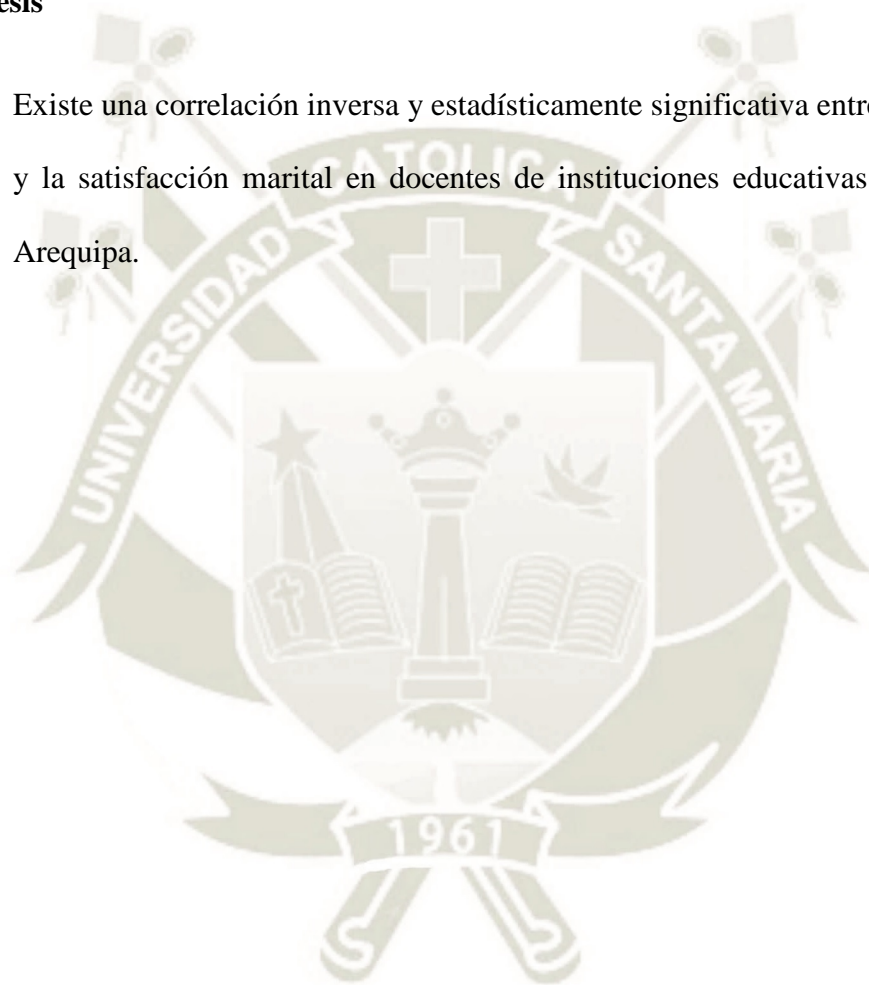
Ccorahua (2018), su tesis titulada “Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba-2017”. Su objetivo general fue determinar si existe relación entre estrés laboral y clima organizacional entre los docentes de las Instituciones Educativas de inicial de la red Patibamba-2017. Su metodología; descriptiva correlacional. Los resultados encontrados en la presente tesis fueron que existe un mayor porcentaje de estrés laboral donde en el nivel siempre tiene un 53.3%, en menor porcentaje con nivel casi siempre con 46.7%. Se concluye que existe una relación muy baja entre las variables de estrés laboral y clima organizacional.

Dávila y Godoy (2012), indican que la relación entre la familia y el trabajo pueden tener un aspecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida. Un gran número de investigaciones sobre la calidad en las relaciones maritales ha ligado la calidad marital con los rasgos de la personalidad de los integrantes del matrimonio. La noción general es que la personalidad puede influir en la interpretación de las emociones, pensamientos, comportamientos e interacciones interpersonales. Esto, alternadamente, conduce a una opinión global de la relación diádica y de la satisfacción marital. De la misma forma, la evaluación particular de la relación se asocia con la personalidad de los esposos. Aquí también una persona percibe el comportamiento y las interacciones interpersonales de su esposo o esposa como reflejo de los rasgos de la personalidad de su pareja. Los investigadores han examinado el rol de un número de rasgos de la personalidad como predictores de la relación marital. Comúnmente, la satisfacción marital se ha asociado a la

forma de ser de los esposos, al neuroticismo y a otros de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad. Hasta el momento, la mayoría de las investigaciones ha ligado la relación marital a cada uno de los rasgos de la personalidad de los esposos. Un resultado recurrente ha sido que la neurosis es un factor de riesgo para las relaciones maritales. (Zentner, 2005)

Hipótesis

- Existe una correlación inversa y estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la satisfacción marital en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa.



CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO



Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo; dentro de este, el diseño tomado como estrategia para la obtención de la información fue el no experimental, transversal, correlacional (Hernández-Sampieri, Fernández, y Baptista, 2014).

Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada en esta investigación fueron los test psicológicos. Se aplicaron dos instrumentos que fueron tomadas de manera grupal e individual.

A. Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

Autor : OIT- OMS Sustentado por Ivancevich Y Matteson

Año : 1987- Adaptada por Suarez F. en el año 2015

Confiabilidad : Confiabilidad: .966, según el alfa de Cronbach

País : España

Duración : 15 minutos, aproximadamente.

Ámbito de aplicación : Colectiva o Individual

Población : De 18 a 65 años

Descripción

Elaborada por Ivancevich y Matteson en 1989, luego fue adaptada por Suarez (2015). Dicho instrumento consta de 25 ítems, el cual se adaptó en una universidad de gestión pública en Lima. Tiene 7 dimensiones que evalúan el estrés laboral que son; clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología organizacional, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Este instrumento fue analizado por Ivancevich y Matteson y tiene una confiabilidad de .966, según el alfa de Cronbach, considerado como un nivel alto. Ha sido validado y

utilizado en anteriores estudios en el mundo y en el Perú. Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Este instrumento cuenta con 25 preguntas relacionadas a la estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder; territorio y cohesión del grupo de trabajo, que se respondieron con un puntaje del 1 al 7. Se sumó aritméticamente el puntaje obtenido, se categorizaron a los sujetos con y sin estrés laboral en base al valor de la mediana, que fue 51, en vista que la distribución de los datos fue heterogénea y dispersa.

La escala de estrés laboral de la OIT EMS, fue adaptada por Suarez (2015), en una muestra de 203 trabajadores de un call center en Lima, los resultados indican que la escala de estrés laboral, obtiene adecuadas propiedades psicométricas: confiabilidad alfa de Crombach= .72 y se encontró que posee validez del constructo y contenido. Este instrumento fue utilizado por Rivera- Encinas (2016), en una investigación de reducción de estrés laboral en personal administrativo de una universidad estatal.

B. Escala de satisfacción marital

Los autores de esta escala son Susan Pick y Patricia Andrade, quienes construyeron el instrumento en 1988, su procedencia es de México. Posteriormente, fue adaptada en Trujillo, Perú, por Díaz en el 2007, en un trabajo efectuado con la participación de mujeres de 22 a 70 años La escala mide la evaluación que hacen los cónyuges de los aspectos de su vida matrimonial. La validez y confiabilidad de la escala han sido probadas en diferentes grupos y niveles socioeconómicos. (Pick Y Andrade, citado por Añahui y Apaza 2019)

Para estudiar la confiabilidad, se analizó la consistencia interna de la escala de satisfacción marital de cada uno de los factores mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados para cada factor: Factor 1= .89, Factor 2= .81, y Factor 3= .86. Validez. Esta escala ha sido utilizada en estudios de distintas poblaciones por ejemplo

Echazú (2019), que realizó un estudio en un colegio privado de Miraflores con procedencia de todo Lima metropolitana donde reporta haber obtenido resultados aceptables a los de la versión original e indicadores de alta confiabilidad para los tres factores Díaz (2007), para la muestra de 120 parejas del grupo de Bodas de Cana del Distrito de la esperanza –Trujillo, halló la validez de la construcción de la prueba mediante el coeficiente Mc Nemar, aceptando los ítems mayores a 0.21. Los resultados encontrados fueron: 46 - En interacción marital se obtiene una correlación ítem test, que oscila entre .32 y .66 - Los aspectos emocionales del cónyuge, presenta una correlación que oscila entre .50 y .87 - En los aspectos organizaciones y estructurales del cónyuge se muestra una correlación que fluctúa entre .50 y .68.

El instrumento está formado por 24 reactivos que evalúan tres factores de satisfacción marital. Satisfacción con la interacción marital (10 reactivos). Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge (5 reactivos). Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge (9 reactivos).

Factor 1: Satisfacción con la interacción marital: ítems del 1-10.

Factor 2: Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge: ítems del 11-15.

Factor 3: Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge: ítems del 16-24.

Población y muestra

Nuestra muestra está constituida por 92 docentes de las instituciones educativas Colegio Mayor Mendel, Andrea Valdivieso y José Carlos Mariátegui. Participaron 65% de Varones y 35% de mujeres. Sus edades oscilan entre 29 y 60 años, con una media de 29.7 años y una desviación típica de 2.2 años. No hubo distinción en materias que enseñan ni tampoco en el nivel educativo para el que laboran, (inicial, primaria o secundaria). La población comparte los mismos horarios de trabajo es decir tiempo completo y cumplen con las mismas labores: tener un contrato vigente con una las instituciones educativas participantes, dar informes, tutorías, escuela de padres.

Se utilizó un muestreo no probabilístico o dirigido (Hernández-Sampieri, Fernández, y Baptista, 2014), por conveniencia, ya que en la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino que tomamos un grupo que se ajustó a las características de la investigación.

Estrategia de recolección de datos

Se solicitó la autorización a los directores de las instituciones educativas para que autorice el acceso para la aplicación de los instrumentos, explicando la finalidad de la investigación y los beneficios que podría traer en el futuro conocer estos datos.

Se evaluó solamente a docentes que cumplieran con las características de la prueba es decir docentes casados y/o convivientes.

Se informó a los docentes en qué consistían las evaluaciones, para tener la certeza de que todos querían participar, así mismo se les exhortó a ser sinceros en toda la evaluación.

Se tomaron las evaluaciones según el orden dictado por el centro educativo pudiendo ser grupal o individual, se entregaron a cada docente en un ambiente que permita desarrollar de forma óptima la evaluación.

Criterios de procesamiento de información

Luego de tener las evaluaciones hechas se procedió a tabular los datos de manera unificada, sin distinción por colegios. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y para la relación entre las variables se utilizó la prueba estadística r de Pearson.





En el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación en el siguiente orden: Niveles de estrés laboral, Niveles de Satisfacción marital y la relación entre las variables. Se encuentran ordenados acorde a los objetivos de investigación.

Tabla 1
Estrés Laboral Total

Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	6.52
Medio	29	31.52
Bajo	57	61.96
TOTAL	92	100

Se muestra en los resultados de la aplicación del cuestionario de Estrés Laboral total en la muestra de estudio; de los 92 evaluados, el 31.52% presentan nivel medio, el 6.52% presentan nivel alto y el 61.96% presentan nivel bajo de Estrés Laboral.

En la Tabla 2 se presenta los niveles de Satisfacción Marital de los docentes participantes.

Tabla 2
Satisfacción Marital Total

Satisfacción Marital	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	34.78
Medio	51	55.43
Bajo	9	9.78
TOTAL	92	100

Se muestra en los resultados de la aplicación del cuestionario de Satisfacción Marital; de los 92 evaluados, el 55.43% presentan nivel medio, el 34.78% presentan nivel alto y el 9.78% presentan nivel bajo de Satisfacción Marital.

Finalmente se presenta los resultados de la relación entre el estrés laboral y la satisfacción marital. En la Tabla 3 se puede observar el valor del coeficiente de correlación r de Pearson y el p -valor asociado a la prueba estadística aplicada.

Tabla 3
Correlación entre Estrés laboral y Satisfacción Marital

	Satisfacción marital	
	R	P
Estrés laboral	-.41	<.001

De acuerdo a la Tabla 3, se puede observar que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre las variables de Estrés laboral y Satisfacción marital, lo que significa que mientras menor sea el estrés laboral, mayor será la satisfacción marital de los docentes.

Discusión

La presente investigación tuvo por objetivo relacionar el estrés laboral con la satisfacción marital en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa, el principal hallazgo fue una correlación con dirección negativa y de magnitud mediana, esto significa que a mayor estrés laboral menor satisfacción marital presentan los docentes.

A comparación de la investigación de Teixeira y Pereira (2017), en la presente investigación se halló que los docentes no están expuestos a una alta demanda psicológica como el personal de atención hospitalaria esto se debería a que la demanda psicológica no es tan alta sin embargo si presentan un moderado estrés.

Para Sarsosa y Charría (2017), en su investigación sobre estrés laboral en personal asistencial, identificaron altos niveles de estrés laboral con síntomas fisiológicos donde la mayor prevalencia fue de cefaleas, malestares músculo esqueléticos, agotamiento y tensión, que normalmente se relacionan a estresores fisiológicos del trabajo y corresponden a síntomas fisiológicos; también, los síntomas intelectuales y laborales se encontraron en un nivel alto, caracterizado por sobre carga de trabajo y dificultad para concentrarse, lo que se relaciona con disminución de productividad o rendimiento laboral. Así mismo concluyeron que el estrés puede tener su inicio en las condiciones laborales, lo que apoyaría lo hallado en nuestros resultados referente a los niveles de estrés en las personas.

Por otro lado, Chiang, Riquelme y Rivas (2018), en su investigación sobre la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral, encuentran que las demandas psicológicas tienen correlación negativa con las dimensiones de satisfacción laboral. Lo que quiere decir que a mayor demanda psicológica, menor satisfacción laboral. Si bien los resultados generales arrojan relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de estrés, control laboral y apoyo social, esta presenta distinciones según los tipos de contrato y demanda

laboral, lo que nos indica que según la carga psicológica laboral, los niveles de estrés incrementarán o disminuirán respectivamente.

Por otra parte en un estudio sobre el estrés laboral Osorio (2016), en una revisión sobre investigaciones del tema concluyó que, este fenómeno es una respuesta a situaciones amenazantes, no obstante, el estrés es un estado del organismo distinto a la tensión, que es el resultado de la interacción de las demandas externas con el nivel de respuesta de la persona, también se le asocia a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo esqueléticos.

En el estudio de Melgarejo (2018), cuyo objetivo principal fue hallar la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, se obtuvo como principal resultado que existe relación entre ambas variables de manera directa y muy significativa, lo que demuestra que a mayor satisfacción marital, también es mayor la satisfacción laboral. Esta investigación, también apoya nuestra hipótesis de que la satisfacción marital está íntimamente relacionada con todos los aspectos de la persona, en especial con los aspectos laborales, ya que los pilares fundamentales de la persona son la familia y el trabajo.

En cuanto a los resultados encontrados, se confirman los datos de esta investigación, ya que según Apaza y Añahui (2019), cuyo objetivo de su investigación fue determinar la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, sus resultados señalaron un nivel bajo de satisfacción marital y un factor sobresaliente fue la satisfacción con los aspectos emocionales del conyugue, así también se encontró, que en aspectos de la satisfacción laboral la mayoría de encuestados, estaban insatisfechos con su trabajo. Donde se explica que hay una relación estadísticamente positiva entre el factor de interacción marital de la satisfacción marital y la satisfacción laboral.

Haciendo un contraste entre la presente investigación y la investigación de Pérez (2017), el cual concluye que, a mayor ajuste marital, menor presencia de estrés laboral, o a mayor estrés laboral, menor ajuste marital, podemos evidenciar que ambas investigaciones arrojan una correlación inversa entre satisfacción marital y estrés laboral. La satisfacción marital está estrechamente ligada a la satisfacción personal. De acuerdo a sus resultados vemos que se cumple una correlación inversa entre satisfacción general y presencia de estrés laboral. Cabe resaltar que hoy en día el trabajo ya no es solamente es sustento familiar, sino, que implica el desarrollo personal y/o profesional de cada uno, y en caso de que exista estrés laboral, debe ser comprendido y sobrellevado, por la pareja. El resultado hallado coincide con investigaciones previas sobre las variables mencionadas.

Vega (2017), en su investigación de Influencia de satisfacción laboral sobre la satisfacción marital, encontraron que existe una correlación positiva entre estas dos variables y que por lo tanto existía una relación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, donde la satisfacción marital y laboral no son ámbitos que compiten entre ellos, sino que se complementan y a la vez se contraponen ya que en ellos se centra el desarrollo personal y están íntimamente relacionadas. El trabajo tiene un significado para el sustento de las personas que uno quiere y por lo tanto se trabaja para la familia con el objetivo de enriquecerla y desarrollarla. Para Vega (2017), sí existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, lo que apoya nuestra investigación ya que, a un bajo nivel de satisfacción marital, podría afectar significativamente la satisfacción laboral y que este podría generar estrés laboral, donde la realización personal en el trabajo sería parte importante del desarrollo de la familia.

Según todo lo investigado, se halló una correlación inversamente negativa entre las variables, lo cual es evidencia de que el estrés laboral es una aflicción que está continuamente presente en la vida de los trabajadores. Por otro lado, las relaciones interpersonales son una

pieza importante tanto para la vida cotidiana como para el desarrollo óptimo de cualquier actividad laboral, sobre todo son un soporte al estrés de la vida diaria. Hay que enfatizar que la docencia es de primera mano arquitecta del futuro de los estudiantes, y la estabilidad emocional de los docentes podría influir en la calidad de enseñanza, convirtiéndose así, en un tema importante para futuros estudios.

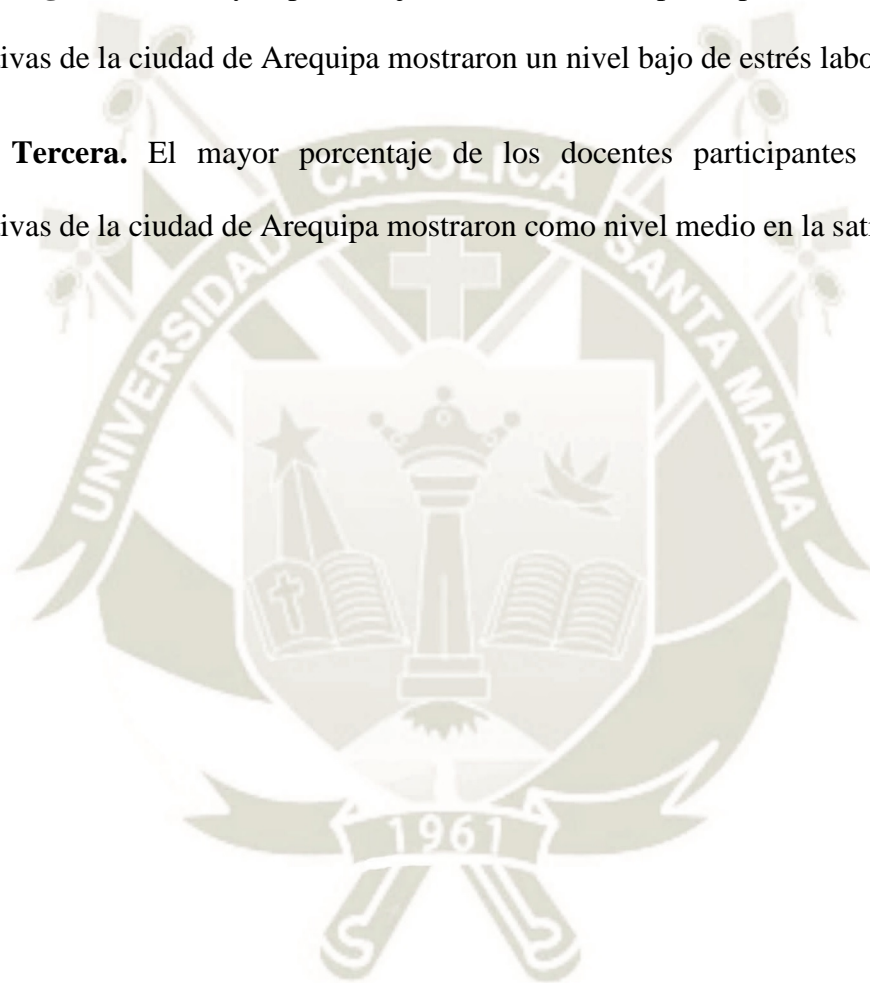


Conclusiones

Primera. Existe una correlación negativa moderada entre estrés laboral y satisfacción marital, en los docentes participantes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa.

Segunda. El mayor porcentaje de los docentes participantes de las instituciones educativas de la ciudad de Arequipa mostraron un nivel bajo de estrés laboral.

Tercera. El mayor porcentaje de los docentes participantes de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa mostraron como nivel medio en la satisfacción marital.

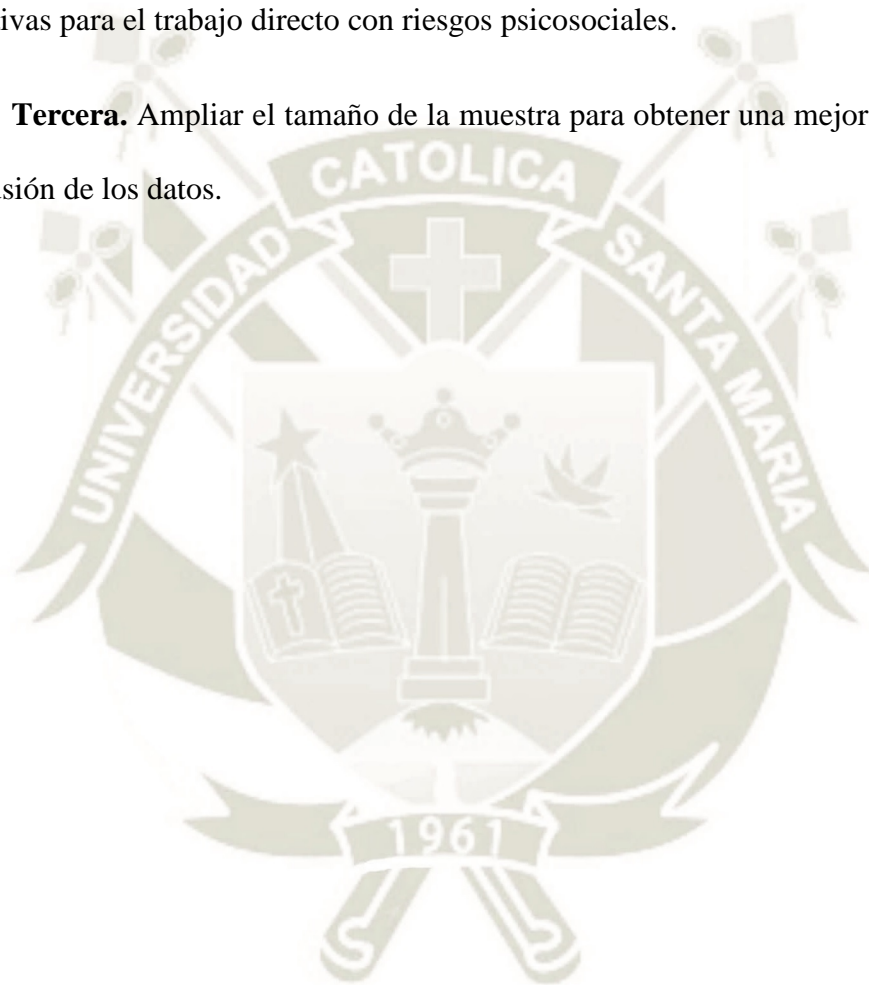


Sugerencias

Primera. Se recomienda que se realicen más investigaciones con respecto al Estrés laboral y otros factores que influyen en el entorno del desempeño laboral.

Segunda. Se recomienda la implementación de actividades en instituciones educativas para el trabajo directo con riesgos psicosociales.

Tercera. Ampliar el tamaño de la muestra para obtener una mejor generalización y conclusión de los datos.

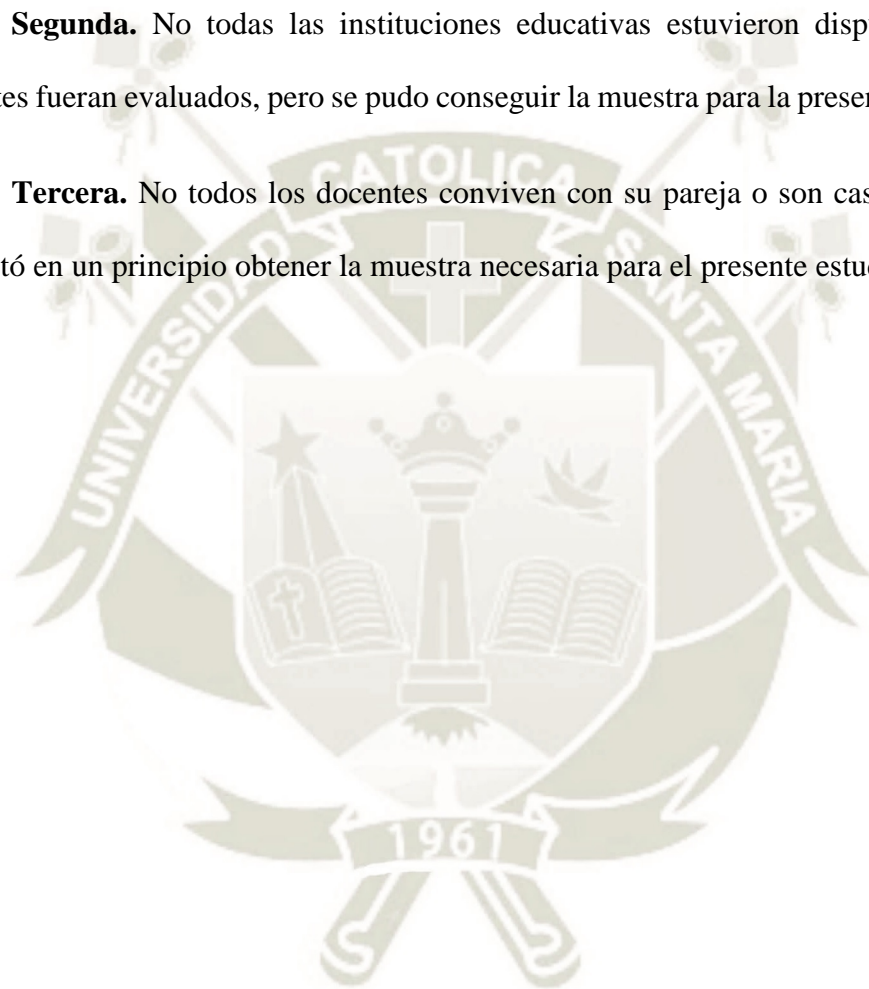


Limitaciones

Primera. En la recolección de los datos, se presentaron dificultades concernientes a los horarios de clases y la colaboración de los docentes, sin embargo, se les explicó sobre lo que trataba del estudio y se logró persuadir a la muestra necesaria.

Segunda. No todas las instituciones educativas estuvieron dispuestas a que los docentes fueran evaluados, pero se pudo conseguir la muestra para la presente investigación.

Tercera. No todos los docentes conviven con su pareja o son casados, lo que nos dificultó en un principio obtener la muestra necesaria para el presente estudio.



Referencias

- Apaza, R. y Anahui, S. (2019). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Arequipa 2019* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Bareiro, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Rev. Médica Cubana, Granma* 2017, 6 425- 426.
- Bayona, V. (2016). *Estrés laboral en los docentes del Senati - Talara, 2016* (Tesis para bachiller). Universidad San Pedro Sullana, Perú.
- Benítez, M. E. (2017). La familia: Desde lo tradicional a lo discutible. *Revista Novedades en Población*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextYpid=S1817-40782017000200005Ylng=esYtlng=es.
- Brofman, J. J. (2007). Síndrome de burnout y ajuste marital en un organismo internacional. *Ajayu órgano de difusión científica del departamento de psicología UC BSP*, 5(2), 37-55. Recuperado en 25 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttextYpid=s2077-21612007000200003Ylng=esYtlng=es.
- Burbano-Obando, J., Sánchez, J.P. y Mera-Mamian, A. (2019). Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Cauca*. 2019; 21 (2) 24- 31
- Cabrera, P. y Aya, B. (2016). Madres, padres y profesores como educadores de la resiliencia en niños colombianos. *Psicología Escolar y Educativa*, 20(3),569-

579. ISSN: 1413-8557. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2823/282349447017>

Castillo, N.E. (2016). *Inteligencia emocional y estrés en cadetes de los últimos años con régimen acuartelado de una institución de nivel superior 2015* (Tesis de Licenciatura) Universidad Peruana Unión.

Ccorahua, R. M. (2018). *Estrés laboral en los docentes y clima organizacional de la red Patibamba – 2017*. (Tesis de Maestría en educación). Universidad Cesar Vallejo Trujillo, Perú

Chávez, G. F., y Amado, R. Y. (2017). *Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Estudiantes Universitarios Trabajadores y No Trabajadores de la Universidad Católica de Santa María* (Tesis de Licenciatura), Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.

Chiang, M. M., Riquelme, G., y Rivas, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia Y Trabajo*, 20(63), 178-186.

Dávila, C., A. y Godoy, J. M (2012). *Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de San Carlos de Guatemala.

Díaz, J. (2007). *Componentes del amor y satisfacción marital en un grupo de parejas de bodas de Cana distrito de la Esperanza-Trujillo 2006*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

- Echazú, K. E. (2019). *Satisfacción marital e inteligencia emocional en personas casadas de Lima Metropolitana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. doi: <https://doi.org/10.19083/tesis/625286>
- Moreno, B., Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Madrid, España.
- García-Herrero, S., Mariscal, M., Gutiérrez, J., y Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.
- Gómez, V., y Jiménez, A. (2015) Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia. *Medios para mejorar la equidad de género*. Polis (Santiago), 14(40), 377-396. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- Levi, L. (1998). Factores psicosociales, estrés y salud. En O. I. Trabajo, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (pp. 3-34). *Ginebra: Organización Internacional del Trabajo*.
- Lu, D. M., Sun, N., Hong, S., Fan, Y.Y., Kong, F.Y., y Li, Q. J. (2015). Occupational stress and coping strategies among emergency department nurses of China. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 208-212.
- Mariscal, M., Gutiérrez, J., y Ritzel, D. (2013). El estrés laboral en los trabajadores administrativos de empresas públicas y privadas de Latinoamérica en los últimos 10 años. *Una revisión de literatura científica (2012)*.

- Matabanchoy, S. M., Lasso, E. N., y Pantoja, M. A. (2017). Estrés en funcionarios de Instituciones Educativas Públicas. *Psicoespacios, 11(19)*, 46-66. Recuperado de: <https://doi.org/10.25057/21452776.939>
- Melgarejo, J. (2018). *Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Merino, E., y Mangas, L. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica, 15(1)*, 205-218.
- Navines R., Martín-Santos, R., Olivé V., Valdés M. Estrés laboral: Implicaciones para la salud física y mental, 2016. *Medicina Clínica, Volume 146, Issue 8, 2016, Pages 359-366, ISSN 0025-7753* Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>.
- Obando, M., Calero M., Carpio, O., et al. Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana Med Gen Integred. 2017;33(3):342-351*.
- Osorio, J., y Cárdenas- Niño, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 13(1)*, 81-90. <https://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pick, S., y Andrade, P. (1988). Desarrollo y validación de la Escala de Satisfacción Marital. (ESM). *Psiquiatría, 4(1)*, 9-20.

- Pino, C., y Pria-Bankoff, A.D. (2007). Estudio comparativo de nivel de capacidad física, estrés laboral y molestia musculo esqueléticas en trabajadores. *Efdeportes*, 115. Recuperado en <http://www.efdeportes.com>.
- Ramos, V., y Jordao, F. (2014) Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Psicología Iberoamericana*. 2015-23 16-27.
- Rivera-Encinas, M. T. (2016). Efectividad del uso del mate de coca en la reducción del estrés laboral en administrativos de una universidad. *Horizonte Médico*, 16(3), 20-28. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3716/371647508004.pdf>
- Romero, P. (2012). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocios en la Caja Trujillo, Agencia España, 2012*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ruiz, S. (2009). *Nivel de Satisfacción Laboral en empresas Públicas y Privadas de la Ciudad de Chillán Chile, 2009* (Tesis de Licenciatura). Universidad del Bio-Bio, Chile.
- Sarsosa-Prowesk, K., Y Charria-Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad Y Salud*, 20(1), 44 - 52.
- Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J., y Scharf, F. (2018). El Estrés en el Trabajo. *Publicaciones DHHS (NIOSH)*. *Publicación N° 99-101*, recuperado de: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/, con acceso el 07 Dic 2018.

- Sauter, M. H., y Levi, L. (1998). *Factores de riesgos psicosociales*. Tesis para optar por el título de Licenciado en administración. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Suarez (2015). *Características de parejas casadas entre 5 a 15 años, que dicen tener una relación satisfactoria*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, (2012) 33 -50.
- Tang, Y. (2017). *Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017*. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo, 2017.
- Vargas, C., y Zevallos, L. (2013). *Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA, Tacna*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Tacna, Perú.
- Vega (2017). *Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción marital en docentes*. Tesis para optar por el grado de bachiller en psicología. Universidad de Ambato Ecuador.

ANEXOS:

ESCALA DE SATISFACCION MARITAL

(Pick y Andrade, 1998)

Estado civil:

Edad:

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

- 1 = Me gustaría que pasara de manera muy diferente
- 2 = Me gustaría que pasara de manera algo diferente.
- 3 = Me gusta cómo está pasando.

1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio	1	2	3
2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.	1	2	3
3. El grado el cual mi cónyuge me atiende	1	2	3
4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza	1	2	3
5. La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia.	1	2	3
6. La comunicación con mi cónyuge.	1	2	3
7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.	1	2	3
8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.	1	2	3
9. El tiempo que me dedica a mi	1	2	3
10. El interés que mi cónyuge pone en lo que hago.	1	2	3
11. La forma en que se comporta cuando esta triste.	1	2	3
12. La forma en que se comporta cuando está enojado (a)	1	2	3
13. La forma en que se comporta cuando está preocupado (a)	1	2	3
14. La forma en que se comporta cuando esta de mal humor.	1	2	3
15. La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales	1	2	3
16. El tiempo que dedica así mismo (a)	1	2	3
17. La forma como mi cónyuge se organiza.	1	2	3
18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.	1	2	3
19. La forma como pasa el tiempo libre.	1	2	3

20. La puntualidad de mi cónyuge	1	2	3
21. El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud.	1	2	3
22. El tiempo que pasamos juntos	1	2	3
23. La forma con que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas	1	2	3
24. Mi cónyuge coopera para que se cumplan las labores del hogar	1	2	3



CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Sexo:				Edad:				
Estado civil:				Nivel de estudios:				
Cargo:				Sucursal:				
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
<p><i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i></p> <p><i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i></p> <p><i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i></p> <p><i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i></p>								
No.	Preguntas	Frecuencia						
		Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus prestigioso dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

