

Satisfacción sexual y compromiso organizacional en trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2017

Luz Alicia Baltodano Nontol ^{1,a}

¹ Universidad César Vallejo, Trujillo (Perú)

^a Docente TC Facultad de Ciencias Empresariales

Correspondencia: Luz Alicia Baltodano Nontol
Correo electrónico: lbaltodano@ucv.edu.pe

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación ha sido el de determinar la relación existente entre la satisfacción sexual y el compromiso organizacional de trabajadores del sector público y privado en la ciudad de Trujillo (Perú), año 2017. Para ello se planteó una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal, estando constituida la muestra por 500 personas que venían laborando en diversas organizaciones del sector público y privado de la ciudad de Trujillo y que quisieron formar parte de la presente investigación, a las que se les aplicó un cuestionario autoadministrado. Los resultados de la investigación determinaron que la relación existente entre satisfacción sexual y compromiso organizacional de los trabajadores del sector público y privado de la ciudad de Trujillo (Perú), era directa o positiva (0.190) y significativa al nivel de $p < 0.01$.

Palabras clave: Satisfacción sexual, compromiso organizacional, sector público, sector privado.

Sexual satisfaction and organizational commitment in workers of the public and private sectors of the city of Trujillo (Peru), year 2017

ABSTRACT

The objective of the present investigation has been to determine the relationship between sexual satisfaction and the organizational commitment of workers in the public and private sector in the city of Trujillo (Peru), year 2017. For this, an investigation with a quantitative approach was proposed. , of correlational, non-experimental and cross-sectional design, the sample being constituted by 500 people who had been working in various organizations of the public and private sector of the city of Trujillo and who wanted to be part of the present investigation, which were applied a self-administered questionnaire. The results of the research determined that the relationship between sexual satisfaction and organizational commitment of workers in the public and private sector of the city of Trujillo (Peru) was direct or positive (0.190) and significant at the level of $p < 0.01$.

Key words: *Sexual satisfaction, organizational commitment, public sector, private sector.*

INTRODUCCIÓN

Las indagaciones y reflexiones sobre temas de sexualidad en el ser humano adquirieron una acreditación científica a principios del siglo XX cuando Ivan Bloch definió a la sexología como ciencia; y, desde entonces, ésta ha seguido un proceso de evolución similar al de otras ciencias, hecho que se ve reflejado en una infinidad de publicaciones especializadas existentes a la fecha (Pérez, 2013).

Según Carrobbles, Gámez-Guadix y Almendros (2011), la sexualidad representa una función básica de toda persona que implica un conjunto de factores fisiológicos, emocionales y cognitivos; además, guarda una estrecha relación con la salud y calidad de vida de la persona. En este sentido, resulta sumamente importante su estudio e influencia en diversos aspectos de la vida de las personas, incluyendo su vida al interior de las organizaciones donde laboran y en las que transcurre una parte importante de su vigilia.

En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (s/f) ha definido a la salud sexual como “un estado de bienestar físico, mental y social en relación con la sexualidad. Requiere un enfoque positivo y respetuoso de la sexualidad y de las relaciones sexuales, así como la posibilidad de tener experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de toda coacción, discriminación y violencia”.

Por otro lado, la evidencia empírica en el campo del funcionamiento de las organizaciones muestra una serie de situaciones y circunstancias en las que se escuchan frases y comentarios que tratan de relacionar la satisfacción sexual de las personas con su desempeño en el trabajo o con su satisfacción laboral y grado de compromiso con la organización. Son comunes y corrientes expresiones como las que se mencionan a continuación cuando se trata de buscar una explicación a situaciones de insatisfacción, mal desempeño o falta de compromiso laboral: “le hace falta marido”; “es una amargada por no tener pareja”; “se ha peleado con su mujer”; “es que la mujer lo ha dejado”; “últimamente no tiene sexo”, etc. Expresiones que denotan un determinado grado de vulgaridad pero que siendo reales motivan a buscar alguna explicación científica, en forma de la siguiente pregunta: ¿existe alguna relación entre el grado de satisfacción sexual de las personas y el grado de su compromiso con la organización en la que trabajan?

Una serie de trabajos de investigación respecto a la sexualidad han sido desarrollados en diversas partes del mundo; sin embargo, son escasos aquellos que relacionan la satisfacción sexual de las personas con su compromiso con las organizaciones en las cuales trabajan. Uno de ellos es el efectuado por Shang-Ping & Ping-Fu (2015), quienes exploraron la relación existente entre la satisfacción sexual de agentes de la Guardia Costera de Taiwan y su compromiso con la organización, así como con diversas variables demográficas (género, edad, estado civil, educación, antigüedad y posición). Los cuestionarios de recolección de datos fueron aplicados a un total de 500 oficiales del departamento sureño de la Guardia Costera, encontrándose una relación significativa entre satisfacción sexual y compromiso organizacional.

Por otro lado, Oliverio (2012) desarrolló un trabajo de investigación que buscaba responder a la

interrogante de cómo se relaciona la libido en el ámbito laboral. Para el efecto, aplicó un cuestionario de 38 preguntas que indagaban diversos aspectos relacionados con los síntomas de estrés y adicción laboral, la relación entre salud y trabajo, la sexualidad y la relación entre sexualidad y rendimiento laboral. Los resultados correspondientes a esta última relación indicaban que para el 34% de los encuestados la satisfacción sexual sí era un factor que incidía en el desempeño laboral, expresado en diferentes formas: mayor predisposición para el trabajo, aumento del buen humor, mejor trato hacia los demás, focalización en el cumplimiento de los objetivos, sensación de seguridad, relajación y tranquilidad, cambios en el estado de ánimo, mejora de las relaciones interpersonales, etc.

REVISIÓN TEÓRICA

El concepto satisfacción sexual ha sido escasamente tratado en la literatura especializada de los últimos tiempos, existiendo aun inconsistencias respecto a su definición, tal como sostienen Valdés, Sapién y Córdoba (2004). En todo caso, para estos investigadores, la satisfacción sexual implica una evaluación subjetiva respecto al grado de contentamiento que resulta de determinadas conductas sexuales propias de una pareja.

En similar sentido se han pronunciado Pascoal, Narciso & Pereira (2014) cuando refieren que el estudio de la satisfacción sexual se encuentra todavía en su infancia y que su revisión de la literatura ha revelado tres problemas al respecto: escasez en la definición conceptual, pocos modelos teóricos para su comprensión e inconsistencia en los indicadores utilizados para su medición. En cuanto al primero, han encontrado que algunas definiciones del concepto satisfacción sexual son definiciones genéricas, además de ambiguas puesto que enfatizan una evaluación subjetiva de la relación sexual sin especificar ningún indicador. En cuanto al segundo, sostienen que los modelos teóricos existentes se derivan principalmente de modelos de intercambio social y la mayoría de las investigaciones carecen de un marco teórico de acuerdo al cual se puedan integrar los resultados. Finalmente, en cuanto al tercero, señalan que las mediciones existentes se centran en diferentes enfoques implícitos subyacentes, hecho que significa que los investigadores han discrepado en las definiciones operacionales de la variable.

En todo caso, para autores como Carrobles, Gómez-Guadix y Almendros la satisfacción sexual se evalúa como el “grado de bienestar y plenitud, o la ausencia de ambos, experimentados por una persona en relación a su actividad sexual” (p. 27). En este sentido, estos autores sostienen que la ausencia de satisfacción sexual en las personas puede dar lugar a diversos problemas que se expresan en forma de queja referida al nivel de deseo y a la frecuencia de las relaciones sexuales. Por su parte, Byers, Demmons y Lawrance, citados por Santos-Iglesias, Sierra, García, Martínez, Sánchez y Tapia (2009), han definido al referido concepto como “una respuesta afectiva que surge por la evaluación de los aspectos positivos y negativos asociados a las propias relaciones sexuales” (p. 260). A su turno, Pinney, Gerard y Danney, citados por Pérez, definen la satisfacción sexual como una “una evaluación subjetiva del agrado o desagrado que una persona tiene con respecto a su vida sexual o, bien, como la capacidad del sujeto de obtener placer sexual mediante el coito o la cópula” (p. 6).

Por otro lado, en su revisión del concepto, Sánchez-Fuentes, Santos-Iglesias & Sierra (2014) efectuaron

una interesante búsqueda bibliográfica acerca de las variables asociadas con la satisfacción sexual, clasificándolas en función de la teoría ecológica propuesta por Henderson, Leavot & Simoni (2009). Esta teoría considera de suma importancia la interacción entre un individuo y su ambiente para explicar el funcionamiento individual, definiendo un conjunto de estratos o capas de análisis: microsistema o nivel individual (creencias, valores, emociones); mesosistema (relaciones íntimas, a menudo con el cónyuge o pareja); exosistema (extensión familiar y redes de apoyo social); y, macrosistema (factores institucionales y sociales como normas, ideologías y creencias culturales).

Los resultados del trabajo de revisión de Sánchez-Fuentes, Santos-Iglesias & Sierra mostraron que el 36% de los estudios de satisfacción sexual utilizaron variables asociadas al microsistema, el 26.4% al mesosistema, el 1% al macrosistema y el 36% restante a dos o más niveles de análisis (ver tabla 1). En cuanto a la medición de la satisfacción sexual, estos autores encontraron más de 40 instrumentos diferentes e ítems derivados de autoinformes o cuestionarios ad hoc. Los cuestionarios más utilizados fueron: el Index of Sexual Satisfaction (ISS); el Global Measure of Sexual Satisfaction (GMSEX); las subescalas Satisfaction with intercourse y Overall satisfaction del International Index of Erectile Function (IIEF); el Golombok-Rust Inventory of Sexual Satisfaction (GRISS); la subescala del Derogatis Sexual Function Inventory (DSFI); y, el Pinney Sexual Satisfaction Inventory (PSSI).

Por otro lado, en lo que respecta al compromiso organizacional, este constructo ha sido definido y medido de diversas maneras. Así, por ejemplo, según Bakhit & Azmi (2017), Farahani et al. lo han descrito como la preferencia psicológica y devoción que los trabajadores tienen hacia su organización; Kanter lo ha definido como la voluntad de los actores sociales de dar su energía y lealtad a los sistemas sociales; y, Mowday et al. lo han considerado como una fortaleza relativa de la identificación y participación de una persona en una organización en particular.

Tabla 1. Variables asociadas a la satisfacción sexual según estratos o niveles de análisis

Microsystem

- Psychological disorders, psychotropic drugs
- Physical health, disease, disability, physical functioning, social functioning, vitality, physical exercise, care dependency, menopause, medical treatments
- Surgical procedures: circumcision, vasectomy, hysterectomy
- Pregnancy and type of delivery
- Tobacco, alcohol
- Well-being and quality of life
- Personality, selfishness, perfectionism, ability to solve problems
- Locus of control, attributions, autonomy, experiential avoidance, environmental mastery, personal growth, life satisfaction, self-actualization, differentiation of self, social desirability.
- Self-esteem, self-concept, sexual self-confidence, body image, weight, body mass index, evaluation reflects
- Gender role, sexual role
- Sexual attitudes, sexual thoughts, sexual guilt, internalized homophobia, watching pornography, importance attributed to sex

- Sexual abuse, rape
- Socio-demographic variables: age, gender, race, sexual orientation, educational background, sexual information, previous sexual experience, number of sexual partners, residence location

Mesosystem

- Couple relationship: Relationship satisfaction, dyadic adjustment, intimacy, commitment, love, partner support, equity, household division of labor, mutual social behavior, stability, marital status, length of relationship, communication, conflict resolution, infidelity, marital therapy.
- Attachment
- Sexual assertiveness
- Sexual functioning: Desire, arousal, erection, orgasm
- Sexual dysfunctions
- Sexual rewards and cost, equity of rewards and cost, frequency of sex, sexual behavior, hedonistic behavior, performance anxiety, sexual interest and motivation, propensity to excitation, contraceptives, lubricant
- Infertility

Exosystem

- Social support, discrimination
- Family relationships, affection, responsibility
- Parenthood
- Current status of life
- Stress: Financial, family and work stress
- Socioeconomic status, resources

Macrosystem

- Religion
- Spirituality
- Cultural conflicts

Nota: Tomado de Sánchez-Fuentes, Santos-Iglesias & Sierra (2014, p.70).

Otros autores, según Araque, Sánchez y Uribe (2017), definen al compromiso organizacional como “una actitud que expresa una unión psicológica entre el individuo y su organización, es decir, el grado de involucramiento y lealtad de los colaboradores con su empresa... (p. 97). La definición aportada por Allen y Meyer, sin embargo, es la que ha obtenido un particular consenso entre los investigadores especializados. Dichos autores consideran al constructo como “una actitud que une al individuo a su organización y disminuye su intención de abandonarla” (Polo-Vargas, Fernández-Ríos, Bargsted, Ferguson & Rojas-Santiago, 2017, p. 131).

El modelo teórico de Meyer y Allen (1991), el mismo que se utiliza en la presente investigación, considera que 3 son las dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La primera dimensión tiene que ver con el vínculo emocional que se produce entre el trabajador y su organización, lo que se traduce en su decisión de no abandonar la organización porque así lo quiere. La segunda dimensión tiene que ver con un análisis costo-beneficio que hace el trabajador acerca de su decisión de abandonar la organización y, en este sentido, adquiere un significado instrumental. La tercera dimensión tiene que ver con un sentimiento de obligación de continuar en la organización por diversas razones y, en este sentido, adquiere un significado moral.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que solo se ha limitado a medir el comportamiento de dos variables: satisfacción sexual y compromiso organizacional. Su alcance es descriptivo-correlacional, toda vez que ha descrito el comportamiento de cada una de las variables en mención para, luego, determinar el grado de relación entre ellas. Ha utilizado un diseño no experimental de corte transversal, puesto que los datos fueron tomados en un solo momento y no se manipularon las variables en estudio.

La población en estudio ha estado conformada por todos los colaboradores de las organizaciones privadas y públicas de la ciudad de Trujillo, representada por la Población Económicamente Activa Ocupada, esto es, $n=918,700$ personas (INEI, 2017). La muestra fue calculada con un 95% de confianza y margen de error del 4.38%, probabilidad de éxito y fracaso 0.50, obteniéndose un resultado de $n=500$.

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia puesto que no se buscó personas en particular, sino que se utilizó una pregunta filtro para identificar a quienes estaban trabajando en alguna organización pública o privada con una antigüedad igual o superior a los 3 meses. Finalmente, la muestra quedó conformada tal como se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2. Conformación de la muestra

Características	Cantidad
Género	
Masculino	183
Femenino	317
Grupos de edad	
18 - 25 años	87
26 - 35 años	251
36 - 50 años	158
51 - + años	4
Organización	
Pública	161
Privada	339
Total	500

Para la recolección de datos de ambas variables se utilizó como técnica la encuesta. En el caso de la satisfacción sexual, se utilizó como instrumento un cuestionario adaptado del utilizado por Pérez (2013); y, en el caso del compromiso organizacional, una adaptación del cuestionario validado y adaptado por Betanzos y Paz (2007). En tanto que la validez de ambos instrumentos fue confirmada mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (MO) y la de esfericidad de Bartlett, la confiabilidad de los mismos fue confirmada a través del cálculo de alfa de Cronbach (ver tabla 3).

Tabla 3
Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Prueba	Satisfacción sexual	Compromiso organizacional
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo (KMO)	,876	,896
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	995,603
	Gl	190
	Sig.	,000
Alfa de Cronbach	,961	,960

Los datos recolectados fueron descritos mediante tablas estadísticas para mostrar el comportamiento de ambas variables. La correlación de ambas variables se obtuvo mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, con ayuda del software estadístico SPSS versión 23.

RESULTADOS

Satisfacción sexual

En la tabla 4 se muestran los resultados promedio de la medición efectuada acerca de la satisfacción sexual de los colaboradores de las organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo, así como de las dimensiones correspondientes a dicha variable. Teniendo en cuenta que la escala Likert utilizada para la medición ha comprendido 5 niveles posibles de respuesta (5= extremadamente satisfecho; 4= muy satisfecho; 3= satisfecho; 2= poco satisfecho; y, 1= nada satisfecho) y el hecho de que el promedio general alcanza un puntaje de 3.3, se puede afirmar que el nivel de satisfacción sexual de la población analizada es el de “satisfecho”. Semejante afirmación puede hacerse respecto a cada una de las dimensiones de la variable: enfoque personal (3.3 puntos) y enfoque relacional (3.3 puntos).

Tabla 4

Nivel promedio de satisfacción sexual (y sus dimensiones) de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo

Dimensión	Promedio
Enfoque personal	3.3
Enfoque relacional	3.3
Total	3.3

En la tabla 5, por su parte, los resultados se presentan en función del género. Éstos demuestran que existe una ligera diferencia a favor de las mujeres (3.6) respecto a los hombres (3.5); de igual manera, en cada una de las dimensiones que comprende la variable analizada.

Tabla 5

Nivel promedio de satisfacción sexual de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de Trujillo, según género

Dimensiones	Género	Promedio
	Masculino	3.4
Enfoque personal	Femenino	3.5
	Masculino	3.3
Enfoque relacional	Femenino	3.4
	Masculino	3.5
Total	Femenino	3.6

En la tabla 6, a su turno, puede apreciarse los resultados en función del grupo de edad. Una ligera mayor satisfacción se presenta en los grupos que van de los 26 a los 50 años de edad (3.6) en comparación, sobre todo, con el grupo de mayor edad que va de los 51 años en adelante (3.3).

Tabla 6

Nivel de satisfacción sexual de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de Trujillo, según grupos de edad

Dimensiones	Grupos de edad	Promedio
Enfoque personal	18 - 25 años	3.4
	26 - 35 años	3.4
	36 - 50 años	3.5
	51 - + años	3.3
Enfoque relacional	18 - 25 años	3.3
	26 - 35 años	3.4
	36 - 50 años	3.4
	51 - + años	2.8
Total	18 - 25 años	3.5
	26 - 35 años	3.6
	36 - 50 años	3.6
	51 - + años	3.3

Finalmente, en la tabla 7 se muestran los resultados en función del tipo de organización en la que laboran las personas encuestadas. Se aprecia que no existe diferencia alguna, salvo una ligera variación de cada una de las dimensiones de la variable.

Tabla 7

Nivel de satisfacción sexual de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de Trujillo, según tipo de organización

Dimensiones / Satisfacción sexual	Tipo de organización	Promedio
Enfoque personal	Pública	3.5
	Privada	3.4
Enfoque relacional	Pública	3.4
	Privada	3.3
Total	Pública	3.6
	Privada	3.6

Compromiso organizacional

En la tabla 8 se muestran los resultados promedio de la medición efectuada acerca del compromiso organizacional de los colaboradores de las organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo, así como de las dimensiones correspondientes a dicha variable. Teniendo en cuenta que la escala Likert utilizada para la medición ha comprendido 5 niveles posibles de respuesta (5= extremado compromiso; 4= alto compromiso; 3= mediano compromiso; 2= poco compromiso; y, 1= ningún compromiso) y el hecho de que el promedio general alcanza un puntaje de 2.7, se puede afirmar que el nivel de compromiso organizacional de la población analizada es el de “mediano compromiso”. Igual afirmación puede hacerse respecto a cada una de las dimensiones de la variable.

Tabla 8

Nivel promedio de Compromiso Organizacional (y sus dimensiones) de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de Trujillo

Dimensión	Promedio
Compromiso de Implicación	2.7
Compromiso Afectivo	2.7
Compromiso de Continuidad	2.7
Total	2.7

En la tabla 9, por su parte, los resultados se presentan en función del género. Éstos demuestran que existe una ligera diferencia a favor de las mujeres (2.8) respecto a los hombres (2.7); de igual manera, en cada una de las dimensiones que comprende la variable analizada.

Tabla 9

Nivel promedio de Compromiso Organizacional de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de Trujillo, según género

Dimensiones	Género	Promedio
Compromiso de Implicación	Masculino	2.8
	Femenino	2.9
Compromiso Afectivo	Masculino	2.8
	Femenino	2.8
Compromiso de Continuidad	Masculino	2.7
	Femenino	2.8
Total	Masculino	2.7
	Femenino	2.8

En la tabla 10, por otro lado, se presentan los resultados en función de los grupos de edad a la que pertenecen las personas encuestadas. Los resultados muestran un ligero mayor compromiso de las personas que pertenecen al grupo de 36 – 50 años de edad (2.8) y un menor compromiso de las personas mayores de 50 años de edad (2.3).

Tabla 10

Nivel promedio de Compromiso Organizacional de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de Trujillo, según grupos de edad

Dimensiones	Grupos de edad	Promedio
Compromiso de Implicación	18-25 años	2.8
	26-35 años	2.8
	36-50 años	2.9
	51-+ años	2.5
Compromiso Afectivo	18-25 años	2.8
	26-35 años	2.8
	36-50 años	2.9
	51-+ años	2.3
Compromiso de Continuidad	18-25 años	2.7
	26-35 años	2.8
	36-50 años	2.8
	51-+ años	2.0
Total	18-25 años	2.6
	26-35 años	2.7
	36-50 años	2.8
	51-+ años	2.3

En la tabla 11 se muestran los resultados en función del tipo de organización en la que trabaja la persona encuestada. No existe diferencia alguna en el nivel de compromiso (2.7), salvo algunas ligeras diferencias en las diferentes dimensiones de la variable.

Tabla 11

Nivel promedio de Compromiso Organizacional de organizaciones públicas y privadas de Trujillo, según tipo de organización

Dimensiones	Género	Promedio
Compromiso de Implicación	Pública	2.8
	Privada	2.9
Compromiso Afectivo	Pública	2.8
	Privada	2.8
Compromiso de Continuidad	Pública	2.7
	Privada	2.8
Total	Pública	2.7
	Privada	2.7

Relación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional

Los resultados que se muestran en la tabla 12 prueban la existencia de una relación directa (0,190) y altamente significativa (0,000) entre la satisfacción sexual y el compromiso organizacional de los colaboradores de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Trujillo. Asimismo, prueban que las correlaciones más fuertes son las que se producen entre las dimensiones de la satisfacción sexual y las del compromiso de implicación, en contraste con las más débiles que son las que se producen entre las dimensiones de la satisfacción sexual y las del compromiso de continuidad.

Tabla 12

Matriz de correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional (y sus respectivas dimensiones)

		Compromiso de Implicación	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Organizacional
Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,238**	,208**	,200**	,199**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	500	500	500	500
Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,245**	,232**	,190**	,209**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	500	500	500	500
Satisfacción sexual	Coefficiente de correlación	,238**	,205**	,200**	,190**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
	N	500	500	500	500

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 13, por su parte, se muestran los resultados de la correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional según el género de las personas encuestadas. La correlación directa que se aprecia es más fuerte y significativa en las mujeres que en los hombres (0,219 y 0,000 en las mujeres frente a 0,130 y 0,079 en los hombres, respectivamente).

Tabla 13

Matriz de correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional, según género.

			Compromiso de Implicación	Compromis o Afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso Organizacional
Femenino	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,293**	,242**	,262**	,248**
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	317	317	317	317
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,281**	,260**	,232**	,243**
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	317	317	317	317
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,274**	,233**	,240**	,219**
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	317	317	317	317
Masculino	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,138	,143	,082	,103
		Sig. (bilateral)	0.063	0.054	0.27	0.166
		N	183	183	183	183
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,186*	,183*	,112	,148*
		Sig. (bilateral)	0.012	0.013	0.131	0.046
		N	183	183	183	183
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,171*	,151*	,120	,130
		Sig. (bilateral)	0.021	0.042	0.106	0.079
		N	183	183	183	183

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 14, a su turno, se muestran los resultados de la correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional según el grupo de edad al que pertenecen las personas encuestadas. La correlación directa más fuerte y significativa es la que se produce en el grupo de menor edad (0,476 y 0,000, respectivamente). Como una excepción a la correlación general encontrada, en el grupo de mayor edad se produce una correlación inversa (-1,000) y significativa (0,000).

Tabla 14

Matriz de correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional, según grupos de edad

			Compromiso de Implicación	Compromiso Afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso Organizacional
18 - 25 años	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,454 **	,320 **	,421 **	,413 **
		Sig. (bilateral)	0	0.003	0	0
		N	87	87	87	87
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,451 **	,420 **	,458 **	,438 **
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	87	87	87	87
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,499 **	,393 **	,478 **	,476 **
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	87	87	87	87
26 - 35 años	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,187 **	,159 *	,153 *	,137 *
		Sig. (bilateral)	0.003	0.012	0.015	0.031
		N	251	251	251	251
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,209 **	,221 **	,178 **	,189 **
		Sig. (bilateral)	0.001	0	0.005	0.003
		N	251	251	251	251
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,180 **	,153 *	,141 *	,124
		Sig. (bilateral)	0.004	0.016	0.025	0.05
		N	251	251	251	251
36 - 50 años	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,197 *	,219 **	,164 *	,178 *
		Sig. (bilateral)	0.013	0.006	0.04	0.026
		N	158	158	158	158
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,188 *	,149	,079	,103
		Sig. (bilateral)	0.018	0.062	0.326	0.2
		N	158	158	158	158
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,202 *	,189 *	,154	,136
		Sig. (bilateral)	0.011	0.017	0.053	0.087
		N	158	158	158	158
51 - + años	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	-1,000	-1,000	-1,000	-1,000
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	4	4	4	4
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	-1,000	-1,000	-1,000	-1,000
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	4	4	4	4
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	-1,000	-1,000	-1,000	-1,000
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	4	4	4	4

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Finalmente, en la tabla 15 se muestran los resultados de la correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional según el tipo de organización a la que pertenecen las personas encuestadas. La correlación directa más fuerte y significativa es la que se produce en las organizaciones privada (0,264 y 0,000, respectivamente) frente a las públicas (0,041 y 0,605, respectivamente).

Tabla 15

Matriz de correlación entre satisfacción sexual y compromiso organizacional, según tipo de organización

		Implicación o involucramiento	Compromiso Afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso Organizacional	
Privada	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,358**	,287**	,274**	,290**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	339	339	339	339
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,334**	,267**	,244**	,269**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	339	339	339	339
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,343**	,256**	,270**	,264**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	339	339	339	339
Pública	Enfoque personal	Coefficiente de correlación	,001	,054	,059	,013
		Sig. (bilateral)	0,993	0,492	0,456	0,87
		N	161	161	161	161
	Enfoque relacional	Coefficiente de correlación	,082	,167*	,093	,091
		Sig. (bilateral)	0,3	0,035	0,24	0,25
		N	161	161	161	161
	Satisfacción Sexual	Coefficiente de correlación	,037	,107	,069	,041
		Sig. (bilateral)	0,645	0,176	0,385	0,605
		N	161	161	161	161

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DISCUSIÓN

Si bien es cierto que son escasos los trabajos de investigación contra los cuales se puedan contrastar los resultados obtenidos en la presente investigación, es factible afirmar que los resultados obtenidos se asemejan a los hallazgos de Leavitt, Barnes, Watkins & Wagner (2017), en su estudio sobre los efectos del comportamiento sexual en el hogar en la satisfacción laboral y el compromiso laboral, los cuales demostraban que el sexo en el hogar aumentaba tanto la satisfacción laboral diaria como el compromiso laboral diario en función del afecto positivo. De manera similar, los resultados obtenidos se asemejan a los encontrados por Shang-Pin & Ping-Fu en cuanto a la existencia de una relación directa y significativa entre la satisfacción sexual y el compromiso organizacional de los oficiales del departamento sureño de la Guardia Costera de Taiwán.

En todo caso, los resultados de la presente investigación permiten aportar evidencia empírica a los postulados teóricos que versan sobre la relación existente entre el bienestar subjetivo de las personas y desempeño laboral en las respectivas organizaciones en las que trabajan.

CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación han servido para demostrar la existencia de una relación directa y significativa entre la satisfacción sexual y el compromiso organizacional de los trabajadores del sector público y privado en la ciudad de Trujillo (Perú), año 2017. Asimismo, dichos resultados constituyen un aporte a la evidencia empírica que ayude a la consolidación de las teorías emergentes en torno a la relación entre el bienestar subjetivo de las personas y el mundo del trabajo, tanto en las organizaciones públicas como privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33, pp. 95-101.
- Bakhit, S. & Azmi, N. (2017). The influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7 (2), pp. 151-160.
- Carrobbles, J., Gámez-Guadix, M. y Almendros, C. (2011). Funcionamiento sexual, satisfacción sexual y bienestar psicológico y subjetivo en una muestra de mujeres españolas. *Anales de Psicología*, 27 (1), pp. 27-34.
- Henderson, A., Leavot, K. & Simoni, J. (2009). Ecological models of sexual satisfaction among lesbian/bisexual and hererosexual women. *Arxh Sex Behav.*, 38 (1)pp. 50-65.
- Leavitt, K., Barnes, Ch., Watkins, T. & Wagner, D. (2017). From the Bedroom to the Office: Workplace Spillover Effects of Sexual Activity at Home. *Journal of Management*, march. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/314198175_From_the_Bedroom_to_the_Office_Workplace_Spillover_Effects_of_Sexual_Activity_at_Home
- Oliverio, E. (2012). *Incidencia de la sexualidad en el rendimiento laboral*. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Métodos Cuantitativos para la Gestión. Recuperado de:
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/libros/Oliverio_Incidencia.pdf
- Organización Mundial de la Salud (s/f). *Temas de salud*. Recuperado de:
http://www.who.int/topics/sexual_health/es/
- Pascoal, P.M., Narciso, I. & Pereira, N.M. (2014). What is sexual satisfaction? Thematic analysis of lay people's definitions. *Journal of Sex Research*, 51 (1), pp. 22-30.
- Pérez, F. (2013). *Nueva escala de satisfacción sexual (NSSS) en usuarios de redes sociales* (Trabajo de fin de Máster en Sexología; curso académico 2012-2013). Universidad de Almería; Facultad de Ciencias de la

Educación, Enfermería y Fisioterapia. Recuperado de:

<http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2366/Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Polo-Vargas, J., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Ferguson, L. & Rojas-Santiago, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement (Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del *engagement*). *Universia Business Review*, Second Quarter, pp. 110-145.
- Sánchez-Fuentes, M., Santos-Iglesias, P. & Sierra, J.C. (2014). A systematic review of sexual satisfaction. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14, pp. 67-75.
- Santos-Iglesias, P., Sierra, J.C., García, M., Martínez, A., Sánchez, A. y Tapia, M.I. (2009). Índice de satisfacción sexual (ISS): un estudio sobre su fiabilidad y validez. *International Journal and Psychological Therapy*, 9 (2), pp. 259-273.
- Valdés, M., Sapién, J. y Córdoba, D. (2004). Significados de satisfacción sexual en hombres y mujeres de la zona metropolitana. *Psicología y Ciencia Social*, 6 (1), pp. 34-48.