

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TEMA:

**“SATISFACCIÓN MARITAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDEC DE LA
CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020”**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General
de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Investigación
fenomenológica descriptiva**

Autor

Aldeán Morales Andrea Carolina

Tutor

M.Sc. Guerra Guerra Mónica Paulina

Quito

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, M. Sc. Guerra Guerra Mónica Paulina con número de cédula 1720022647, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación **SATISFACCIÓN MARITAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDEC DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020**, desarrollado por Aldeán Morales Andrea Carolina, estudiante de la Carrera Psicología para optar por el Título de Psicóloga General, ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal.

Quito, 15 junio del 2020.

M.Sc. Mónica Paulina Guerra Guerra

C.C 1720022647

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Carrera de Ciencias Psicológicas, Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, 15 junio del 2020.

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is cursive and appears to read 'Andrea Aldeán'. The signature is enclosed within a thin black rectangular border.

Andrea Aldeán

C.C 1725569469

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, ANDREA CAROLINA ALDEÁN MORALES, declaro ser autora del Proyecto de Tesis, titulado “SATISFACCIÓN MARITAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDEC DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020”, como requisito para optar al grado de “PSICÓLOGA GENERAL”, autorizo al Sistema de Biblioteca de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, al 15 día del mes de junio de 2020, firmo conforme:

Autor: Andrea Carolina Aldeán Morales

Firma:



Número de Cédula: 172556946-9

Dirección: Flavio Alfaro y Calle “D” N 60-70

Correo Electrónico: aldean.andrea@gmail.com

Teléfono: 0984615382

APROBACIÓN TRIBUNAL

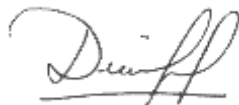
El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “SATISFACCIÓN MARITAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDEC DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020”, previo a la obtención del Título de Psicóloga General de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Modalidad Proyecto de Investigación, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:



.....

M.Sc. Gilda Moreno



.....

M.Sc. Diana Montero



.....

M.Sc. Marina Calvo

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado en todo este arduo camino de trabajo y lucha a pesar de los problemas.

A mis queridos Padres Antonio y Susy que a pesar de la distancia desde que comencé a estudiar la carrera estuvieron lejos de mí, por el gran sacrificio de darme la educación, por los valores, los afectos, las llamadas, los mensajes y todo ese gran esfuerzo que han hecho, ellos son mi gran apoyo y pilar fundamental de cada día. A mis hermanos que me ayudaron en todo momento, fueron ellos quienes me enseñaron a alcanzar mis metas y luchar por lo que quiero. A mí cuñada por su apoyo y la gran ayuda en todo este proceso. A mi novio Adrián por haber sido ese apoyo incondicional y ser el soporte durante toda esta trayectoria universitaria.

A mis mejores amigos Alejandra y Joao que siempre han sido personas incondicionales en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

A toda mi familia por el apoyo y los consejos que me han dado, por el cariño que nunca me ha faltado y por todos los momentos cálidos vividos.

A mis amigos, compañeros por haber compartido momentos felices, tristes, angustias y disgustos en el transcurso de nuestra vida universitaria.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORIZACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xii

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN	1
EL PROBLEMA	4
Contextualización.....	5
Antecedentes	7
Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.....	10
SATISFACCIÓN MARITAL.....	10
Definición.....	10
Etapas de la Satisfacción Marital	12
Factores de la Satisfacción Marital	13
Factores que favorecen a la Satisfacción Marital.....	14

Sentido del humor en pareja.....	15
Pareja.....	16
Satisfacción en pareja.....	18
Matrimonio.....	19
Funciones del matrimonio.....	23
Comunicación	24
MOTIVACIÓN LABORAL	27
Definición.....	29
La Motivación Humana.....	30
Motivación Laboral.....	31
Importancia de la Motivación.	33
Características de la Motivación.	34
Factores que influyen en la motivación laboral	34
Tipos de patrones motivacionales	36
Teorías de la motivación.	37
Teoría de la motivación de Maslow	37
Otras teorías de la motivación.....	41
Teoría de los dos factores de Herzberg	41
Teoría X y Y de Douglas Mcgregor	43
Teoría de Clayton Alderfe.....	43
Teoría de McClelland.....	45
Relación entre motivación y trabajo.....	47
Equilibrio entre familia y trabajo.	59

Actitudes y la motivación laboral.....	50
Importancia del manejo de la motivación en una empresa.....	50
JUSTIFICACIÓN	52
OBJETIVOS	53
Objetivo general	53
Objetivos específicos	53
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	54
Diseño del trabajo.	54
Área de estudio.....	54
Enfoque	55
Población y muestra	55
Instrumentos de investigación.....	56
Procedimientos para la obtención y análisis de datos	60
Actividades.....	60
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE RESULTADOS	61
Diagnóstico de la situación actual.....	62
Correlaciones.....	62
Análisis e interpretación.....	63
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	70

DISCUSIÓN	71
CAPÍTULO VI	
PROPUESTA.....	74
JUSTIFICACIÓN	74
OBJETIVO GENERAL.....	75
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	75
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA.....	76
ARGUMENTACIÓN TEÓRICA	76
DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA	78
BIBLIOGRAFÍA.....	88
ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación de la jerarquía de Maslow en el área laboral.....	39
Tabla 2 Muestra de la Empresa SIDEC de Quito.....	55
Tabla 3 Puntajes de la Escala de Satisfacción Marital	56
Tabla 4 Descripciones cualitativas del Cuestionario de Motivación.....	58
Tabla 5 Estadístico Descriptivo.....	62
Tabla 6 Tabla Cruzada	64
Tabla 7 Prueba de Chi cuadrado.....	65
Tabla 8 Tabla Cruzada	66
Tabla 9 Prueba de Chi cuadrado	66
Tabla 10 Tabla Cruzada	67
Tabla 11 Prueba de Chi cuadrado	68
Tabla 12 Presupuesto para la ejecución del taller	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Pirámide de Maslow.....	39
Gráfico 2 Grafico de la muestra de la Empresa SIDEC de Quito	55

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

TEMA: SATISFACCIÓN MARITAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDE DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020.

AUTOR: Aldeán Morales Andrea Carolina

TUTOR: M. Sc. Paulina Guerra

RESUMEN

La investigación trata de analizar sobre la satisfacción marital y su influencia en la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SIDEC. Los objetivos son identificar el nivel de satisfacción marital y si esto puede afectar o no en la motivación laboral de los empleados de dicha empresa. Para la recolección de información cuantitativa se utilizó la Escala de Satisfacción Marital que se encarga de medir la interacción de la pareja con respecto a diferentes aspectos de su vida matrimonial, por otro lado tenemos el Cuestionario de Motivación Laboral que se encarga de medir el pensamiento laboral personal en torno a ciertas necesidades. Mediante un análisis estadístico de la prueba de chi-cuadrado se determinó que existe una relación entre ambas variables pero no con todos los factores, arrojando un valor de 16,153 con 8 grados de libertad y una $p= 0,040$, es decir que existe una correlación entre ambas variables de diferentes factores. Por lo que se concluyó que el tipo de Satisfacción Marital en la población se encuentra entre el rango bajo-medio afectando la motivación del empleado. Por ello se presentó la propuesta que será ejecutada por talleres con el objetivo de aumentar la autoestima de los trabajadores para una mejor vida de los mismos en todas sus esferas significativas laboral, personal, conyugal.

PALABRAS CLAVE: satisfacción marital, motivación, cónyuge, vida matrimonial.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
CARRERA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

THEME: MARITAL SATISFACTION AND ITS INFLUENCE ON THE LABOR MOTIVATION OF WORKERS OF THE SIDEC COMPANY OF THE CITY OF QUITO IN THE YEAR 2020.

AUTHOR: Aldeán Morales Andrea Carolina

TUTOR: M. Sc. Paulina Guerra

ABSTRACT

The investigation tries to analyze the marital satisfaction and its influence on the work motivation of the workers of the SIDEC company. The objectives are to identify the level of marital satisfaction and whether or not this may affect the work motivation of the employees of said company. For the collection of quantitative information, the Marital Satisfaction Scale was used, which is in charge of measuring the interaction of the couple with respect to different aspects of their married life. On the other hand, we have the Work Motivation Questionnaire that is in charge of measuring work thinking. staff around certain needs. By means of a statistical analysis of the chi-square test, it was determined that there is a relationship between both variables but not with all the factors, yielding a value of 16,153 with 8 degrees of freedom and a $p = 0.040$, that is, there is a correlation between both variables of different factors. Therefore, it was concluded that the type of Marital Satisfaction in the population is between the low-medium range, affecting employee motivation. For this reason, a proposal was presented that will be carried out by workshops with the aim of increasing the self-esteem of the workers for a better life for them in all their significant areas of work, personal, and marital.

KEY WORDS: marital satisfaction, motivation, spouse, married life.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La satisfacción marital es conocida e identificada como el grado en que un matrimonio puede satisfacer las expectativas contractuales de cada esposo o esposa en terrenos como amigos, logros, poder, relaciones íntimas, tiempo libre y dinero. Son consideradas como determinantes importantes de la calidad de vida de cada persona. La estabilidad emocional de un individuo tiene probabilidades de ponerse de manifiesto en la satisfacción o en la insatisfacción en un trabajo específico. La presente investigación a desarrollarse trata de analizar si la satisfacción marital de los empleados influye en la motivación laboral que tengan los trabajadores de la Empresa Siderúrgica Ecuatoriana (SIDEC) de la ciudad de Quito.

La satisfacción marital es la percepción que uno de los cónyuges tiene sobre su propia relación matrimonial, donde se puede llegar a determinar si es adecuada o no adecuada, buena o mala.

La Satisfacción Marital “es una descripción general de actitudes, sentimientos y autoreportes del matrimonio que se enmarcan en polaridades dicotómicas como felicidad Vs. infelicidad, satisfacción Vs. insatisfacción”.

(Boland y Follingstad, 1987)

Pick y Andrade (1998) describen que la satisfacción marital es definida como “el grado de favorabilidad (actitud) hacia aspectos del cónyuge y de la integración conyugal”.

La satisfacción marital se refiere al grado de relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral. Además la satisfacción entre una pareja, es el grado de satisfacción que ellos sienten con su relación. (Edalati y Redzuan, 2010)

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, puede ser considerado como determinante, con el objetivo de ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos tanto de una forma personal como de una forma grupal, y así obtener mejores resultados.

"La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente". (Gary, 1979)

La motivación ayuda a un mejor desempeño de los colaboradores, pretendiendo alcanzar objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas siendo acreedor de grandes beneficios individuales y a la vez colectivos.

Sage (1997) define que “la motivación puede definirse como la dirección e intensidad del esfuerzo”. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de una organización estén motivados.

Así mismo Muchinsky (2000), señala que la motivación desde la parte laboral “es un conjunto de fuerzas energéticas que se producen dentro de más allá del individuo, para originar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración”.

EL PROBLEMA

La relación familiar, la posición social, la recreación, la actividad laboral, política o puramente social, contribuyen finalmente a la satisfacción en el trabajo. Al principio, las medidas de la satisfacción, tal como Terman, Bittenweiser, Ferguson, Johnson y Wilson (1938) planteaban, se basaban en indagar el grado de felicidad de los cónyuges con sus matrimonios. Existen varias definiciones en relación a la satisfacción en el matrimonio: satisfacción marital, satisfacción matrimonial, estabilidad, calidad, adaptación, felicidad, éxito, consenso e integración matrimonial. (Coleta, 2006)

La estabilidad emocional de un individuo tiene probabilidades de ponerse de manifiesto en la satisfacción o en la insatisfacción en un trabajo específico.

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, puede ser considerado como determinante, con el propósito de ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los sujetos tanto de una forma individual como de una forma grupal.

La motivación ayuda a un mejor desempeño de los colaboradores, pretendiendo alcanzar objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas obteniendo beneficios generales. El desempeño de los colaboradores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende de la forma y la manera que los trabajadores de una organización estén motivados.

La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y lleguen a alcanzar sus objetivos y metas.

Contextualización

Partiendo de una manera general se puede destacar que la satisfacción marital es conocida como la percepción individual que incluye complacencia con las reacciones emocionales del cónyuge, con la relación y el establecimiento y realización de normas en el matrimonio. La satisfacción marital puede ser definida como la forma en que la pareja percibe y vivencia los hechos de su vida marital. (Sanchez, 2011)

Macro:

A nivel Internacional se puede determinar que, los países netamente desarrollados y conocidos como las grandes potencias mundiales serán los países donde se encontrarán altos rangos de satisfacción laboral, como son EE.UU, España y Rusia. Sin embargo no hay que descartar que países latinoamericanos están encaminándose a tener una satisfacción razonable. (Oliveras, 2016)

En algunos estudios llegaron a la conclusión que ambas variables, tanto la de satisfacción marital como es el apartado de motivación que nace de la casilla de desempeño laboral, no existe relación entre estas variables así refiere (Llanos, Tapia, 2017).

En América Latina existen varios países como México, Argentina, Brasil que tienen una escala alta inclinada en lo que refiere a satisfacción laboral (motivación laboral) respecto a la remuneración y beneficios que como tal ofrecen las

empresas, además aparte de un tipo de crecimiento laboral brinda un crecimiento personal mejorando la calidad de vida y de trabajo general. (Forbes, 2018)

Todo esto fue gracias a una plataforma llamada Love Mondays, el cual se encarga de evaluar las grandes empresas, donde determinaron que dichos países son considerados prácticamente las principales economías de América Latina.

Las investigaciones realizadas con diferentes tipos de trabajadores desde rangos bajos hasta rangos altos muestran que las poblaciones de trabajadores de género masculino se encuentran más satisfechas que las del género femenino.

Meso:

Hablando a nivel nacional, se puede decir que existen dos grandes grupos de satisfacción laboral general, que son: características personales y por otro lado tenemos las características laborales. En cuanto a las primeras, según el sexo, se evidencia que los hombres son 7,3 % menos probables de encontrarse contentos con su labor en relación a las mujeres, condicional en tener características laborales similares. Apenas 48,2 % de ellas gozan de empleo adecuado, mientras 60,7 % de hombres gozan de este. (Grijalva; Palacios; Patiño; Tamayo, 2017), por lo que se diferencia que hay una gran desigualdad según el género.

También es destacable que todos los trabajadores que conforman las empresas en todo tipo de puestos tanto administrativos como operativos, deben ser más involucrados en las reuniones para que den su punto de vista y así poder llevar el trabajo de una manera más efectiva. (Martillo, 2018)

No hay que descartar que un aumento en el ingreso generará mayor satisfacción para un hombre que para la mujer, esto quiere decir que la mujer no

va a dejar de expresar lo que siente con características similares a las del hombre pero en menor rango.

Micro:

Por lo que se puede hablar que en Quito la mayor parte de personas que se encuentran satisfechos son los hombres por encima de las mujeres, adicionalmente esto se debe a las diferentes condiciones de trabajo que brinda la organización como pueden ser las condiciones físicas (edificio), espacio, temperatura, ente otros aspectos. (Rodríguez, 2018)

A la vez se determinó que la satisfacción laboral depende de múltiples factores, pero muchos de estos son socioeconómicos. Por ejemplo, se observa que existe una mejor predisposición de las personas que se encuentran casadas que las solteras, así como de las personas de género masculino que las del femenino. (Martillo, 2018)

Antecedentes

Se conoce a la satisfacción marital como una experiencia o vivencia individual que tiene que pasar el sujeto en la etapa de matrimonio, dependerá del tipo de grado de satisfacción que la persona tenga, esto será únicamente en respuesta al nivel de placer conyugal. Para realizar dicha evaluación depende de las expectativas, necesidades y deseos individuales como pareja que tengan con respecto al matrimonio.

En diferentes estudios realizados se define que: “la satisfacción marital como una actitud de favorabilidad y desfavorabilidad hacia el cónyuge y hacia la propia relación matrimonial”. (Roach, Frazier y Bowden, 1981)

Según Mateo Mankeliunas existen dos grandes etapas en el desarrollo del término motivación:

La etapa pre científica, que abarca desde los principios de la humanidad hasta mediados del siglo a.C. XV (15); y la etapa científica, que se inicia con la obra de Darwin y se desarrolla particularmente durante los últimos 30 o 40 años de la Psicología científica. (Mankeliunas, 1987)

Contribución teórica, económica, social y/o tecnológica

La presente investigación tiene un gran aporte teórico debido a que está conformada por dos variables que necesitan ser investigados a futuro y así poder determinar si esta problemática es la que está afectando a la motivación del trabajador en las empresas pudiendo brindar una propuesta o resolución.

Por lo cual se considera un aporte fundamental de la investigación poder plantear una propuesta para el incremento de la satisfacción marital y motivación laboral de los trabajadores de la empresa SIDEC impulsando una mejor satisfacción conyugal y mejorando laboralmente.

Por último se recomienda que futuros estudios tomen en cuenta estas variables y adicionen otras para obtener mejores resultados, así mismo como deben sumar y tomar en cuenta otros aspectos como son género, estabilidad laboral, edad, estado civil, número de hijos entre otros factores más para que puedan ayudar a tener una visión más clara de la realidad social y laboral del Ecuador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

SATISFACCIÓN MARITAL

La satisfacción es conocida como un producto del balance entre aspectos positivos y negativos que suceden en la etapa del matrimonio. Por ende se entiende que la satisfacción es un estado complejo bidimensional de felicidad, donde se encarga de mantener un balance bastante significativo entre satisfacción e insatisfacciones del individuo.

“La satisfacción marital es como una actitud multidimensional hacia el cónyuge y la relación marital que posee con su pareja, donde existen aspectos diferenciales como interacción, expresión de afectos, aspectos de organización y estructura diádicos”. (Andrade & Pick, 1988)

La satisfacción marital es conocida como un estado de ánimo positivo, de felicidad y estabilidad de las relaciones que un individuo debe mantener con su pareja. Esta felicidad o estabilidad no solo hace referencia a su pareja también hace hincapié de diferentes aspectos específicos de la relación.

Además la satisfacción marital puede ser conocida de diferentes maneras, entre ellas, como la actitud del individuo hacia su pareja y la relación que tiene a diario con la misma (Iboro, 2011) y por otro lado abarca los sentimientos acerca de la relación que refleja uno de los cónyuges o individuos de la relación mediante juicios evaluativos”. (Fincham & Linfield, 1997)

Es considerada a la vez como la representación del compromiso entre dos personas ya sea del mismo sexo o diferente, que tiene como objetivo mantener una gran estabilidad y a la vez contento con su matrimonio o el tipo de unión que esta tenga.

Algunos aspectos esenciales que involucra una mayor satisfacción marital son los siguientes relacionados con: lo físico-sexual, lo emocional, organizacional familiar, comunicación y la relación micro-familiar que tenga, es decir la inclusión de los hijos.

Según varios autores pueden llegar a la definición general de lo que significa la satisfacción marital y que factores externos pueden llegar a afectarla. Informan que:

La satisfacción marital se encuentra íntimamente vinculada con la felicidad y el bienestar físico y psicológico de la pareja y por otro lado tenemos que insatisfacción matrimonial puede relacionarse con otros fenómenos como, la violencia familiar, el alcoholismo, divorcio y la drogodependencia, por lo que refiere a que algunos individuos también puede estar insatisfechos y esto puede llegarle a afectar en varias esferas de la vida cotidiana como laboral, salud, relación social y su bienestar. (Arias, 2003)

Existe satisfacción marital cuando hay una armonía, paz y calma entre los cónyuges, además cuando hay un proyecto de vida y ambos disfrutan de un placer en cualquier aspecto. Incluso es considerada satisfacción cuando se está unido a una persona, pero sin la necesidad de prohibirle su libertad.

La satisfacción marital se define como la actitud de interacción conyugal y los aspectos del cónyuge, la cual incluye satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, relación en sí y aspectos estructurales, tales como, la forma de organización, de establecimiento y cumplimiento de las reglas en la pareja y la educación de los hijos. (Martínez, 2007)

La satisfacción marital, es la actitud que tiene la persona hacia su relación de pareja, existen múltiples factores que son influyentes, pueden ser la forma de expresar el afecto o sentimientos, la comprensión con la pareja, grado de confianza, el interés del uno hacia el otro y la satisfacción sexual. Es decir que trata de una u otra manera comprender la experiencia que se va adquiriendo al momento de tener una vida compartida, refiriendo al instante de convivir con su cónyuge. (Andrade & Pick, 1988)

En la pareja, ambos miembros tanto el hombre como la mujer pueden crear diferentes perspectivas o expectativas de la relación que están formando y esperar que todas las necesidades colectivas sean satisfechas. Esto se debe a que el término está netamente sujeto a la expresión de las vivencias individuales que ambos experimentan antes de oficializar que sean pareja.

Etapas de Satisfacción Marital

Al inicio de la unión y formación de la pareja los años de satisfacción van a perdurar por un tiempo prolongado, pero con el pasar de los años esta satisfacción decaerá de forma significativa, debido a que el nacimiento de los hijos disminuye la satisfacción de las mujeres más que los hombres, por lo que ellas cargan con la responsabilidad de la crianza.

Eguiluz (2007), dice que el primer hijo de una pareja llega a producir en los cónyuges una crisis emocional bastante significativa tanto que puede llegar a afectar diferentes esferas del individuo. El embarazo, el parto y la crianza son etapas que producen sentimientos de exclusión y algunos cuestionamientos sobre la identidad de la pareja y más inclinado en la madre, quien es la cuidadora responsable durante los primeros años de vida.

Melgosa (2006), afirma que el nivel de satisfacción marital comienza en un punto alto de la boda y sigue un ligero descenso a lo largo de los primeros veinte años de matrimonio. A partir de ahí comienza el ascenso y estabilidad de los individuos como pareja, pasada cierta edad entre los cincuenta en adelante.

El descenso de la satisfacción marital sucede con el pasar de los años que tenga de duración la pareja, también puede influir problemas económicos, dificultades profesionales, y entre otras circunstancias que sean considerados como desestabilizadores conyugales.

Factores de la Satisfacción Marital

Diferentes estudios indican que en un matrimonio puede existir un miembro satisfecho mientras que el otro no (Herrera, 2007). Cabe recalcar que la satisfacción marital es una variante individual de cada ser humano pero no hay que descartar que también existen características o particularidades objetivas y a la vez subjetivas que hacen que sea descrita como una responsabilidad y necesidad de dos.

La satisfacción marital ha sido una variable muy estudiada, pero después de la elaboración de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade (1998) se obtiene tres factores fundamentales que son:

- A. Interacción marital: Se enfoca en identificar la percepción de las parejas respecto a la satisfacción percibida en el matrimonio, haciendo una comparación con otros ámbitos como el área familiar, círculo social.
- B. Aspectos emocionales del cónyuge: Evalúa el grado de satisfacción de la pareja centrándose en las experiencias afectivas y emocionales de su matrimonio.
- C. Aspectos estructurales y la organización física del cónyuge: Determina el grado de satisfacción en cuanto a cómo la pareja se organiza individualmente, y a la vez de una manera grupal. (Pick y Andrade, 1998)

Factores que favorecen a la satisfacción marital

Por su parte Pick y Andrade (1998) postulan que: “los hijos tienen un efecto negativo sobre la interacción conyugal, especialmente cuando son pequeños”
Contrario a esto Luckey y Bian (1970), afirman que: “los niños son la mayor satisfacción tanto para matrimonios satisfechos como insatisfechos”

Hay ciertos autores que defienden y afirman que el simple hecho de tener muchos hijos puede llegar a interferir en la satisfacción marital y es más notable cuando las parejas se encuentran en el inicio de la etapa de la convivencia, es decir en dejar de pensar individualmente y enfocarse más en lo común o global compartido.

Otras investigaciones hacen énfasis que la satisfacción/insatisfacción marital crea un realce en las diferentes esferas de la vida del ser humano, como son: salud física, salud mental, integración social de los microsistemas, trabajo entre otros aspectos relacionados con el individuo.

Un factor considerado como el más destacable y protector del sistema marital es el sentido del humor a la hora de poder enfrentar contratiempos que son suscitadas en las etapas del ciclo de vida. Al respecto Abel, (1998), plantea que: “el sentido del humor brinda a los miembros de la pareja la posibilidad de acceder a beneficios terapéutico cuando potencia las relaciones de apoyo entre ellos”

Sentido del humor en pareja

En sí, el humor es definido como “el estudio de las emociones, los estados y las instituciones positivas que poseen las personas” (Carbelo y Jáuregui, 2006), donde predominan diferentes sensaciones placenteras como tal del organismo. Además, es considerado como componente de ciertos rasgos de la personalidad y van de la mano con el fortalecimiento del ser humano.

El sentido del humor es primordial para el ser humano debido a que beneficia en diferentes aspectos psicológicos, sociales, personales entre otros como son la prevención de la depresión, reducción de estrés, ansiedad y otro tipo de afecciones de tipo social y personales que pueden llegar a generar un malestar significativo en el ser humano.

A la vez es reconocida como la habilidad que poseen las personas para hacer reír, es en sí una forma de expresar sentimientos que generen bienestar en la persona.

El humor es el estado de ánimo más o menos persistente y estable, que baña equilibradamente sentimientos, emociones, estados de ánimo o corporales, surgentes del contacto del individuo (corporalidad y psique) con el medio ambiente y que capacita al individuo, tomando la distancia conveniente, relativizar críticamente toda clase de experiencias afectivas que se polaricen, bien sea hacia situaciones eufóricas, bien sea hacia situaciones depresivas. (Garanto, 1983)

Se demuestra que cuando una pareja desea formalizar una relación de pareja, expresa y declara la intención de tener la felicidad propia y a la vez poder compartirla. Se destaca el amor y las relaciones afectivas debido a que son consideradas como la base fuente de la satisfacción, placer sin perder el respeto y la responsabilidad que se tiene como persona.

El humor tiene como propósito darle otra oportunidad a la pareja para buscar alternativas de solución y no estancarse en los problemas o acontecimiento que les afecte, fortaleciendo y manteniendo una estabilidad de la pareja alejando completamente cualquier acontecimiento negativo que puede conducir a la destrucción de la relación.

Pareja

En la actualidad hay diferentes parejas, las que están con personas del mismo sexo o de diferente sexo, puede ser heterosexuales o bisexuales, creando así un diverso orden social y diferentes tipos de orientación sexual.

La pareja emerge en la interacción amorosa y cotidiana de dos personas, como un tercer elemento. Es decir, es producto del vínculo, del compromiso, de la

exclusividad en la relación y de la construcción de un proyecto de vida que los convoca a ambos (Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar, 2007).

Todo este proceso lleva toda la vida por el simple hecho del tiempo y la dedicación que se le da a la pareja, implica crear y propagar un sentimiento de pertenencia y estilo con una característica universal que debe crearse de una manera propia, con el único propósito de poder reconocer a ambos miembros que conforman la pareja, es decir como un distintivo.

Todas las acciones que se realice en la pareja, es en respuesta a los estímulos de emociones y pensamientos que de forma individual emitan y como estos a la vez se mezclan para ser uno solo, que serán puestos a prueba o en práctica en el día a día, es decir en la vida cotidiana, dando como efecto varios parámetros de convivencia.

La pareja es un tipo de convivencia y relación interpersonal, donde ambos individuos van creciendo y a la vez desarrollando maneras de coexistencia, experiencias, espacios y a la vez tiempos compartidos.

El sentido de formar una pareja, se entiende como un contrato o un pacto entre dos individuos, con el fin de desligarse de los derechos y obligaciones individuales y comenzar a pensar de una manera colectiva, con el objetivo de brindarse apoyo y poder conformar una familia y así poder dar paso a un referente bastante conocido que es el matrimonio.

Las parejas optimistas tienen en sí, más capacidades para fabricar y moldear de una forma u otras relaciones felices y duraderas, ya que respetan visiones,

opiniones y puntos de vista de otro mundo totalmente distinto al que están acostumbrados a vivir.

Satisfacción en pareja

Se habla de satisfacción marital en pareja cuando uno de los dos individuos que conforman a la pareja o ambos perciben una sensación de sentirse bien consigo mismo y a la vez con su pareja actual y poder notar los aspectos emocionales y sentimentales de ambos. También hace referencia a otros aspectos relacionados con la estructura y la manera de organización que tiene la persona de forma individual y como los tomará en cuenta de forma grupal.

Es la inclinación derivada de diferentes sentimientos de amor y cercanía en relación a varios aspectos emocionales que tiene uno de los individuos que construye la pareja, por ende hace relación a aspectos estructurales que como tal forman a la pareja y sirven de base o soporte para una estabilidad y un correcto desarrollo de la misma, estos pueden ser como la organización y la forma de como toman decisiones y se ponen de acuerdo.

"La felicidad conyugal se puede medir en gran parte por la efectividad con que se comunican y por lo tanto determinar el éxito o fracaso de la relación"
(Van, 2002).

Las parejas no se sujetan únicamente por instinto o por experiencias, más bien se sostienen en otro individuo por emociones que involucran el amor, es decir que sean amados y puedan amar, donde incluye una atracción y pasión con un sentido de equilibrio.

Lo principal al momento de convivir con la pareja es como promueven la confianza, la unión, la toma de decisiones, la intimidad, respeto, tolerancia, etc., debido a que son considerados aspectos primordiales para perdurar unidos en pareja.

Matrimonio

Es el inicio de un vínculo un poco más formal que conlleva el simple deseo de permanecer juntos por un tiempo prolongado en algunos casos. Este término es conocido como la base del sistema familiar, debido a que implica otras etapas que son la procreación, crianza de los hijos y la satisfacción de necesidades de una manera individual y a la vez colectiva del microsistema denominado familia.

El matrimonio es conocido como un contrato físico pactado entre dos personas de diferente o mismo sexo, en el que dicta que estos individuos deben vivir juntos, es decir en unión conyugal, con el objetivo de formar una familia y brindarse apoyo, además dictar los mismos derechos y obligaciones para ambos cónyuges. (Batenson, 1980)

Es importante que el matrimonio trata de satisfacer aquellas necesidades relacionadas con la sexualidad, pasión y erotismo.

Esto significa que el matrimonio es un medio por el cual el individuo satisface sus necesidades de relación con el otro y se dirige hacia la autorrealización, ya que es un sistema que proporciona sostén emocional, protección, seguridad y apoyo a sus miembros. (Rogers, 1980)

Lo que tiene como propósito el matrimonio, es la oportunidad de desarrollarse emocionalmente y sentimentalmente por medio de la reciprocidad de

afecto, compañía y amor que sientan y presientan ambos cónyuges, ya que la manifestación y declaración de amor en pareja se vuelve netamente una innata señal de satisfacción marital. (Rico, 2006)

El romanticismo tiene una estrecha relación hacia la belleza y la aventura que se vaya viviendo en pareja y por otro lado la pasión muestra las emociones hacia la persona amada, demostrando así el entusiasmo y la llama del amor y lo bien que se mantiene la relación. (Hormachea, 2005)

Se puede decir que el matrimonio es una etapa o experiencia que tienen que pasar dos individuos y verlo como un hecho único e idealmente definitivo, debido a que hace mención al significado de la vida en común es decir compartida con otro individuo.

Machado (2002), indica que es interesante destacar que en un matrimonio, los dos, hombre y mujer, en un plano sublime de amor y entrega respeten esa individualidad y se complementen, utilizando las aptitudes de cada uno para remplazar las fallas del otro, dándose así una mayor realización en la pareja.

La pareja que concibe el matrimonio, es decir que tenga unión conyugal estable y legal, atraviesa por las etapas del ciclo de vida familiar (Rojas, 2007).

Las cuales se conocen como las siguientes etapas

- I: Elección de pareja;
- II: Transición y adaptación temprana;
- III: Reafirmación como pareja y paternidad;
- IV: Diferenciación y realización;

V: Estabilización y enfrentamiento con la vejez

VI: Soledad y muerte (Rojas, 2007)

Etapa I: Se inclina con la elección de la pareja, esto se realiza en torno a satisfacer las necesidades que tenga uno de los dos individuos. Esta etapa se puede decir que sería considerada como cumplida cuando el individuo escoge a la pareja en el proceso de enamoramiento.

Etapa II: Se da entre el primer y máximo tercer año de relación, donde cada individuo (cónyuge) debe adaptarse al nuevo sistema y estilo de vida, donde se puede enfrentar en la etapa más crucial para el individuo que es el compromiso. Esta etapa es la más vital e importante debido a que aquí se establecen las reglas de convivencia y la toma de decisiones entre otros aspectos importantes.

Etapa III: Se da entre el tercer y máximo octavo año de relación. Es la etapa que se la conoce como reafirmación como pareja, es decir se estabiliza o se concluye con la relación conyugal o matrimonial. Al final de este período, los cónyuges terminan siendo padres.

Etapa IV: Se da entre los 8 y 15 años de relación conyugal. Es la etapa donde cada cónyuge enfrenta un proceso de diferenciación, pasa de tener una identidad de forma individual a compartirla y juntarla para formar un “nosotros”, con el objetivo de compartir propósitos, metas, objetivos y otros puntos relacionados para ambos. Se centra más en la formación como tal de pareja, es decir netamente la convivencia y una etapa más madura para ellos.

Etapa V: Se da entre un período de tiempo de quince a treinta años de relación conyugal. Se encarga de mantener una estabilidad o equilibrio en la

pareja, por medio de la resolución de conflictos o problemas que ocurran o afecten a la pareja, debido a que acontecen ciertas fases de transición de la mitad de vida tanto del uno como del otro y la búsqueda de límites entre las aspiraciones, logros, y prioridades individuales.

Etapa VI: Esta etapa que tiene un tiempo o período final de la vida matrimonial, donde se trata de enfrentar la soledad, la vejez, la pérdida gradual de las habilidades, capacidades físicas e intelectuales, también se afronta la partida de los hijos, pérdidas o fallecimientos de personas muy cercanas a los cónyuges, miedo a entrar en la etapa de anciano y enfrentar la muerte. Por ello es de vital importancia el apoyo, cariño y empatía que se tiene con el cónyuge y juntos poder hacer frente a conflictos.

Finalmente se reconoce que cada etapa trae consigo un problema del cual deben salir juntos y poder enfrentar de la misma manera, es decir unidos a la siguiente etapa, por ende lo más recomendable y más factible es resolver los diferentes problemas o crisis hasta conseguir la satisfacción de ambos.

Con el pasar de los años ambos cónyuges viven la experiencia que marcan los diferentes momentos del ciclo de la vida de cada uno de ellos y a la vez la de sus hijos. El propósito del matrimonio es fortalecer los sentimientos amorosos y resolver problemas difíciles que se presenten en el microsistema familiar.

Erróneamente algunas parejas consideran que después del matrimonio los conflictos y problemas que pueden presentarse van terminarse y ya no existirán. Aunque deben enfrentar una serie de constantes desajustes o disgustos con la pareja, relacionados con inseguridades, opresiones, miedos, amargura, entre otros aspectos que tienen un único propósito de generar malestar en la pareja conyugal.

Por ende se caracteriza que deben comenzar a construir un “nosotros” y dejar a un lado el tú y yo, porque ya no estarán más solos de forma independiente, ahora estarán caminando con alguien a su lado. Tiene un único propósito que es netamente el fortalecimiento de los sentimientos de cariño, solidaridad y confianza que deposita en uno mismo y en la otra persona pudiendo reconfortar los cambios propios del ciclo marital.

Suele suceder que a veces el matrimonio se disuelve debido a que uno de los individuos no cree que puede depositar la confianza que tiene en el otro para motivarle al cambio, y así poder tener una buena convivencia. Se trata de la aceptación de lo malo, con el propósito de que no se vuelva peor, intentar desprender del individuo el miedo y la inseguridad y juntos tratar de crecer.

Funciones del matrimonio

Algunas funciones del matrimonio están dadas por la procreación, la crianza de los hijos y la satisfacción de las necesidades de los miembros de la pareja (Elsner y otros, 2000; Roche, 2006; Rojas, 2007). Las sociedades siempre han estimado como una parte fundamentalmente importante en la etapa del matrimonio a los hijos y también forman parte de mantener y perdurar el sentimiento del amor que los mantiene unidos.

Por ello es que socialmente las parejas sienten la necesidad y el deseo de tener hijos y poder formar su propia familia, he aquí cuando los cónyuges deben de tomar la decisión más importante de su vida, si desearán ser padres o en qué etapa o período deberían serlo.

Y por otro lado de tomar esta decisión de ser padres o no, será las distintas experiencias que hayan vivido de manera individual y las fantasías que ambos hayan tenido junto con el futuro que se hayan planteado.

Comunicación

La comunicación es un diálogo existente en ambas vías donde la pareja o uno de los miembros pueden comunicar experiencias, pensamientos, sentimientos y deseo que tiene la persona. (Chapman, 2006)

Una conversación de calidad y adecuada que requiere de la comprensión de escuchar y a la vez auto revelación, que es considerada como la expresión de sentimientos y pensamientos que tiene una persona hacia otra.

Chapman (2006), indica que: “las palabras de afirmación se concentran en lo que estás diciendo, mientras que la conversación de calidad, se concentra en lo que se está oyendo”.

Cuando un individuo está en la etapa de la adultez aprende a reprimir o negar cualquier sentimiento y alejarse totalmente de tener algún contacto con las emociones y por ende esto tiende a ser un impedimento de comunicación de sentimientos entre cónyuges.

Barnet (2004), propone veinte consejos para la comunicación en la pareja:

- Es importante llevar en pareja una relación amistosa.
- Durante los momentos tensos en el día no tratar temas importantes.
- No confrontar a la pareja partiendo del prejuicio que él o ella tuvo la culpa o que está equivocada.

- Estar seguros que se quiere en realidad.
- Escuchar lo que la pareja quiere decir antes de defenderse.
- Tratar un solo asunto a la vez.
- Decir con exactitud lo que se quiere decir.
- Escuchar con atención y asegurarse de entender lo que le está diciendo.
- Hacer frases utilizando Yo en lugar de Ti.
- Hacer peticiones y no exigencias.
- Es mejor responder con el diálogo y no reaccionar.
- Las emociones no son malas, el problema está en la forma de reaccionar.
- La empatía debe de ser practicada.
- Escuchar ese por favor que se esconde detrás de las palabras del cónyuge.
- Hablar con la pareja acerca de sus sentimientos en el momento que surgen.
- Ser honesto en un 100% la mayoría de las veces.
- Conservar el sentido del humor y mantener un ambiente agradable.
- No leer la mente de la pareja.
- No olvidar la regla principal, el amor.
- Comunicarse con claridad.

Una de las principales complicaciones para entablar una correcta comunicación con la pareja es que nunca se aprendió a establecerla, como segundo punto puede ser que la pareja como tal no se conoce y tiene un gran temor de poder compartir ideas o conocimientos, y una tercera razón es que ellos consideran que es más fácil esquivar y reprimir ideas, sentimientos y emociones.

Van (2002), afirma que: “la felicidad conyugal se puede medir en gran parte por la efectividad con que se comunican y por lo tanto determinar el éxito o fracaso de la relación”.

Lo mejor que puede realizar una pareja es aprender a comunicar, a dialogar de la mejor manera dejando a un lado cualquier remordimiento, culpa, rencor y aprender a hablar y dialogar sin enojos, sin culpabilizar aportando tanto uno como el otro con disposición de entender el punto de vista de su pareja.

Lo ideal es escuchar con todo el cuerpo, debido a que cualquier movimiento del cuerpo nos puede llegar a comunicar algo, de modo que el que está hablando percibe claramente el interés y la atención a lo que está diciendo, generando en el hablante que valore y aprecie lo que dice.

La desconfianza es uno de los mayores obstáculos en la comunicación, esto puede generar cuando la otra persona, el que escucha, no tiene el más mínimo interés de lo que está tratando de comunicar, por ello interviene únicamente el oído, también la vista, compostura del cuerpo, entre otros elementos que son realmente esenciales al momento de hablar o comunicar algo.

Por lo tanto cuando alguien mira con naturalidad, directamente a los ojos, transmite confianza y seguridad de lo que se está tratando de dialogar o comunicar y esto es un beneficio para la relación conyugal. Entonces hace énfasis en la comunicación verbal y a la vez la no verbal, debido a que el lenguaje corporal sirve de apoyo para poder llegar a transmitir algo y por ende el que está recibiendo el mensaje pueda tener una comprensión mejor de la información.

MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación

La necesidad se toma en cuenta desde que existe la conciencia del “yo” individual de todo ser humano, es básicamente tratar de entender y comprender la esencia de las emociones y cómo es que este tiene una relación con el pensamiento racional de la persona y poder observar cómo es que ambos pueden llegar a interactuar.

La motivación es conocida como una compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento. (González, 2008)

La motivación es un estado natural e interno de incentivar o sostener el comportamiento de todo individuo. Es conocida como el estímulo que tienen las persona para ejecutar una acción en cualquier ámbito, tanto en el personal, laboral, social, entro otros aspectos.

Se puede decir que la motivación es, “un impulso que las personas tenemos y que permite tener una continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y una vez logrado, saciará una necesidad”. (Chiavenato, 1998)

La motivación tiene su base principal en un conjunto de diferentes necesidades que cada trabajador experimenta de una manera individual para así sentirse satisfecho en su puesto de trabajo y pueda rendir al máximo en su vida cotidiana.

La motivación es conocida como la fuerza interna que despierta y sostiene la conducta de un individuo y es una razón de ser o causa de las actividades que va a desarrollar un individuo a diario moviendo así a las personas a actuar a diario en dirección de sus conocimientos, experiencias o simplemente de las necesidades en un momento establecido.

También puede considerarse como un proceso psicológico, liberado por la necesidad o a la vez una expectativa que tiene el ser humano ya sea psíquico, social o físico. Es en sí el cumplimiento de una meta o propósito que tiene el individuo donde el resultado, es decir la consecuencia de la acción que realice va a satisfacer dicha necesidad que tiene.

El comportamiento humano es motivado, debido a que los impulsos, metas, necesidades son influyentes en el ser humano para así poder generar un comportamiento específico. También, está orientado a los objetivos debido a que el comportamiento del ser humano se origina por una causa, por lo tanto se llega a la conclusión de que hay la existencia de una consecuencia o una finalidad a la que se quiere llegar.

Maslow (1943), menciona que las motivaciones como ya se ha mencionado son la satisfacción de las necesidades, y estas necesidades tiene un origen diverso y son:

- Necesidades Reales: son consideradas como necesidades comunes, es decir que están ligadas a todo tipo de ser humano como alimento, seguridad, vestimenta, etc.
- Necesidades Sentidas: son aquellas donde la persona esta consiente de que existen y se presentan en dos casos, primero las personas no la perciben y

en el momento que se da cuenta de su existencia, tratando de satisfacerla y en segundo lugar la persona sabe que es necesario para ella a pesar de que para los demás no lo sea.

La Motivación Humana

La motivación es considerada como propia, debe darse de una forma normal y fluir dependiendo de los comportamientos o conductas que el individuo desarrolle.

Es decir que el motivo es el que le da origen a un comportamiento determinado, puede ser generado por un estímulo externo, que proviene del ambiente o es generado de algunos procesos mentales del individuo. Por lo que la motivación tiene una angosta relación con el sistema de cognición del individuo. Cognición es la representación de lo que las personas saben respecto a sí mismos y prácticamente el ambiente que lo rodea. (Ruis, Gago, Garcia y Lopez, 2013)

El sistema cognitivo de cada persona influye sobre los valores y por el ambiente físico y social, su estructura fisiológica, sus necesidades, los procesos fisiológicos y ciertos acontecimientos o hechos ya suscitados. En conclusión todos los actos o hechos que realice la persona están prácticamente guiados o encaminados por su cognición por lo que sienten, piensan o creen.

Las necesidades que se encargan de motivar el comportamiento del ser humano producen diferentes comportamientos entre individuos, es decir serán distintos tanto en valores, objetivos, metas, habilidades, entre otros siendo completamente opuestos entre sí, sin descuidar que los valores personales,

necesidades y capacidades individuales van a variar conforme el avance del tiempo.

La motivación es conocida como una variante compleja y completa, “rara vez obramos o respondemos a un estímulo peculiar y específico impulsado por un solo motivo. Por el contrario nos mueven varias necesidades y deseos, algunos complementarios y otros contradictorios” (Schultz, 1996)

La motivación humana no es conocida como algo espontáneo, natural o voluntario, sino más bien será considerada como el cumplimiento de un objetivo específico y direccionado, por lo que el comportamiento se desplegará.

Existen tres premisas fundamentales que van a explicar de una manera general o universal el comportamiento que va adquiriendo el ser humano, estos son los siguientes:

1. **El comportamiento humano tiene causas:** El comportamiento es básicamente causado por varios estímulos internos y externos
2. **El comportamiento humano es motivado:** Tiene un objetivo el comportamiento, por lo que no es como algo casual ni aleatorio, más bien tiene una dirección a cumplir con alguna meta.
3. **El comportamiento humano está orientado al cumplimiento de objetivos:** Va existir un impulso, deseo o necesidad que harán que el comportamiento se ejecute.

Motivación Laboral

La motivación es considerada como un proceso biológico, psicológico y social que se las llama o identifica como vivencias con el deseo de sobresalir,

cumplir lo que se propone y así poder ganar más experiencia; ya que es una base o sustento para que los trabajadores puedan desempeñar una mayor productividad en su lugar de trabajo. Este aspecto es muy importante, con el fin de que los trabajadores rindan de una manera eficiente y se desempeñen adecuadamente en el área de trabajo.

Robbins, (2004), define a la motivación laboral como: “La voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad y el esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

“La motivación laboral consiste en mantener culturas y valores corporativos que conlleven a un alto desempeño, por lo que es imprescindible reflexionar sobre qué hacer para estimular a los individuos y a los grupos para que den lo mejor de sí, de manera que favorezcan los intereses organizacionales y personales. La conducta motivada necesita de la voluntad del sujeto, en el ambiente laboral el desempeño de un individuo depende de un motivo, el cual permite el plantearse metas en el trabajo, para que lo estimule a actuar. En la medida que se identifiquen estos motivos, incentivar y dirigir, a los hombres los llevará a aportar más a su trabajo, sino solo pensar en la remuneración económica. Las fuerzas motivadoras son individuales y variable”. (Brunner, 1996)

Una forma de investigar desde el punto de vista psicológico, el motor o la razón por la que se realiza las diferentes acciones humanas, necesidades, deseos, impulsos, etc.; es prácticamente buscarle el por qué de la situación.

La persona precisa y a la vez debe tener la disposición interna de querer o desear el hacer algo. Existen dos factores que influyen en la conducta de los trabajadores y que a su vez están relacionados:

- Las características del trabajo se refieren tanto a las de la tarea en sí misma, como a las del contexto que la rodea.
- Las características del individuo, porque cada persona tiene unas razones diferentes para trabajar. (Rodríguez, El clima organizacional, 2012)

Algunas personas no pueden estar motivadas en su totalidad, por lo que estos individuos pueden llegar a presentar varias dificultades tanto personales como laborales y de una u otra manera llegar a afectar a la empresa a la que pertenece.

Todos los individuos experimentan un estado de ánimo negativo, es decir se encarga de disminuir o desvalorizar los conocimientos, habilidades, capacidades que presentan individualmente, llegando a la deducción que todo empleado pasa por situaciones difíciles que afectan una o varias esferas de su vida.

Robbins y Judge (2013), indica que el: “esfuerzo que una persona realiza para la consecución de metas, objetivos, están ligados a tres aspectos importantes como son la intensidad, dirección y persistencia de dicho esfuerzo”.

La motivación es estimada como un gran elemento de suma importancia en cualquier ámbito de la vida humana, inclinándonos sobre el ámbito laboral, debido a que es considerada como una de las actividades que ocupa, dedica y se invierte más tiempo, esperando que las personas en general de una manera individual se encuentran motivadas y al mismo tiempo satisfechas con el quehacer que realiza y sobre todo con el ambiente que lo rodea.

Basándonos en la metodología de la Psicología Clínica, un individuo que no posee un equilibrio o armonía emocional apropiada entre lo afectivo y laboral puede en algún momento expresarlo como una insatisfacción o una disminución de su rendimiento y esta a su vez puede generar malestar clínicamente significativo para el empleado.

Hay que tomar en cuenta que la motivación no es algo que se pueda traspasar o entregar a otra persona, la motivación va a depender únicamente de la propia persona y como es que ella logrará llenar ese deseo o necesidad. El punto de partida para poder generar una motivación y que esta sea satisfecha en algún aspecto cualquiera de la vida de una persona, es el propio individuo. Por ello es necesario entender primero la motivación individual de las personas para así poder aplicarla y dirigirla al progreso de la organización.

Importancia de la Motivación

La motivación en una organización es una táctica imprescindible para las organizaciones, basadas en satisfacer a sus colaboradores con estímulos que modifiquen su comportamiento mejorando su desempeño laboral, el que una organización tenga colaboradores con un nivel alto de motivación permite que éstos puedan desarrollar adecuadamente sus funciones y actividades beneficiando a la empresa, la cual podrá obtener resultados positivos respecto a sus objetivos, además de ello no solo beneficiará a la empresa, sino también tendrá repercusiones positivas en los colaboradores, debido a que lograrán sus metas, sintiéndose productivos y pueden incrementar sus remuneraciones. (Cubas, 2016)

Para que los trabajadores se sientan motivados dentro de la organización deben implementar ciertas estrategias que ayuden a mejorar la productividad

como por ejemplo brindar un reconocimiento a sus logros, capacitarlos o darles algún tipo de beneficio monetario.

Características de la Motivación

La motivación no es fija, esto quiere decir que produce conductas y son persistentes. Si un individuo no está motivado va a tener problemas para realizar las tareas que le encomendaron en la empresa, es decir realizará su labor de una manera ineficiente, sin compromiso, falta de esfuerzo y sin dedicación.

Una necesidad puede ser compensada, frustrada, satisfecha e insatisfecha. Si la necesidad de satisfacer algo no es completa, el individuo puede actuar de una manera inadecuada, puede ser indiferente, tener problemas en la comunicación e incluso en algunos casos puede ser agresivo.

Algunas necesidades pueden ser consideradas como temporales, debido a que si una necesidad del aquí y ahora es satisfecha, inmediatamente se va a presentar otra, esto es porque se satisface la necesidad de mayor prioridad dejando las más débiles o consideradas como no tan importantes, atrás.

La motivación por lo tanto influye directamente en el comportamiento que tiene y que adquiere el ser humano dentro de la empresa y también respalda el desarrollo laboral y como es que ejecuta su trabajo ya sea de una forma positiva o negativa, con la condición de satisfacer o no sus necesidades dependiendo los componentes influyentes.

Factores que influyen en la Motivación Laboral:

- ✓ Salario: Remuneración que se realiza por los diferentes servicios prestados. El asalariado tiene un manual donde explica las funciones que

tiene que realizar y a la vez el salario que va a recibir por ejecutar dichas funciones. Esta remuneración es obligatoria, depende la jornada y actividades que realice el trabajador.

- ✓ Condiciones Ambientales: Las condiciones deben predecir lo que es la salud y seguridad y a la vez está relacionado con las condiciones de la iluminación y la ventilación. Cabe destacar que dependen de como sea el local físicamente ya sea abierto o cerrado para así poder ir adquiriendo las debidas precauciones
- ✓ Compromiso: Es básicamente la predisposición que tiene los colaboradores en una organización para así poder progresar y desarrollar las tareas predispuestas, basta con que el empleado puede desempeñar adecuadamente las diferentes actividades, hacerlo con entusiasmo, satisfacer las necesidades de uno mismo y de los demás (empresa); por lo que se clasifica en tres tipos de compromisos que son los siguientes:
(Orozco, 2013)

Compromiso Afectivo: Es aquella relación entre el colaborador con la empresa en donde labora, es decir el colaborador se siente satisfecho de prestar sus servicios en esa organización. (Orozco, 2013)

Compromiso de Seguimiento o de Continuidad: Deber que sienten los colaboradores de trabajar por satisfacer ciertas necesidades, es decir no permanecen en la organización por deseo sino por necesidad. (Orozco, 2013)

Compromiso Normativo: Está asociado a que los colaboradores se sienten obligados a permanecer y desarrollar las funciones en una organización o permanecer en ella, tanto por fuentes externas o internas, cabe indicar que

el colaborador puede tener un compromiso normativo lo cual no significa que desempeñe adecuadamente sus funciones. (Orozco, 2013)

- ✓ Estabilidad: Se refiere cuando el colaborador empieza por primera vez a realizar las diferentes labores y deberes en una empresa o también puede ser considerada como una estabilidad fuera de la empresa, que se encarga de brindar garantías. Solo el empleado será retirado de la empresa sin haber cometido alguna infracción, donde la estabilidad de salida puede ser:
Estabilidad Absoluta: Se conoce como la reincorporación efectiva del trabajador, debido a que no existe otra alternativa ante un acto administrativo. (Orozco, 2013)
Estabilidad Relativa: Se conoce como frente al despido, no puede llegar a existir reincorporación del trabajador. (Orozco, 2013)

Tipos de patrones Motivacionales

Katz y Kahn (1966), diferencian tres patrones motivacionales distintos que pueden influir en el comportamiento organizacional.

Donde el primero consiste en aceptar las normas y las directrices de la organización debido a que la autoridad da todas las reglas que deben ser cumplidas dentro de la organización y a la vez las debe de desempeñar por ser considerado como un miembro más de la organización.

En el segundo patrón se caracteriza por la recompensa externa y por ellos las describe en 4 características fundamentales que son:

- Las recompensas se obtienen por el simple hecho de pertenecer a una organización, y obviamente se van mejorando dependiendo la antigüedad, van dirigidas a quienes en verdad se las merecen.
- Las recompensas se obtienen dependiendo la aportación que realiza el individuo junto con los méritos dentro de la organización.
- Los reconocimientos de personas de altos mandos o cargos superiores es muy importante y realmente considerados como motivacionales a los individuos o personas que realizan bien su trabajo.
- El reconocimiento y aprobación social que el trabajador recibe de los demás para así poder realizar comportamientos en la organización de parte de la empresa en general.

El tercer patrón es la motivación en general pero basándose en el carácter intrínseco, es decir cómo la motivación le va a afectar al individuo y a la vez como lo puede expresar según su estado de ánimo. (Katz & Kahn, 1966)

Teorías de la Motivación

Teoría de la Motivación de Maslow

Esta teoría se basó en cumplir y satisfacer las necesidades y los motivos más elevados que precisa satisfacer el individuo, por ello es que esta teoría se basó en el modelo humanista. (Maslow, 1943)

Dicho autor planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma intensidad de ser satisfechas. De esta manera postula que, cada persona tiene una perspectiva diferente del cumplimiento de las necesidades de la pirámide que van desde las necesidades primarias a las secundarias. (Maslow, 1954)

Demostrando que gracias al estudio y la formación de la teoría de Maslow, nunca se alcanzará un estado de satisfacción completa o plena. De esta forma ubica en la parte más baja las necesidades de más prioridad, mientras que las necesidades de la parte de arriba son consideradas como las de menos prioridad. Esta teoría se enfoca en jerarquizar las diferentes necesidades que se encargan de motivar a las personas.

Extendiendo el concepto sobre lo que es jerarquizar, se refiere a una estructura organizacional de diferentes grados que tiene uno más peso que otros, es decir es considerado como importante. Cuando uno de los niveles es valorado como satisfecho se prosigue con el siguiente nivel, y así sucesivamente hasta conseguir la satisfacción del individuo.

Las necesidades inferiores son consideradas como las de déficit y las que sí o sí necesita el individuo primero superarlas antes de continuar con las siguientes, y las más altas son consideradas como las de desarrollo o a la vez de complemento de las que son base.

Pero la teoría de Maslow (1943), define que las necesidades base son consideradas como las más potentes teniendo toda la prioridad sobre las más altas; es decir en orden de potencia y de prioridad se encuentran las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor, pertenecer y las necesidades de estima.

Estas necesidades sirven para el ser humano como un motor generador, donde las mismas son identificadas, crecen, cambian y a la final son satisfechas dependiendo la intensidad con la que se vayan presentando y la urgencia que tengan.



Gráfico 1: Pirámide de Maslow

Fuente: <http://www.escolapedia.com/la-piramide-de-maslow/>

Elaborado por: Andrea Aldeán.

A continuación serán descritas cada una de las necesidades en que se basó Maslow (1954) para poder realizar la jerarquización:

a) Necesidades Fisiológicas

Refiere a las necesidades que tienen más peso de todas las demás, debido a que si estas no son satisfechas, las restantes se privan o dejan de presentarse y ya no tendrán la misma relevancia que deberían tener.

b) Necesidades de Seguridad

Estas necesidades son consideradas como un tipo de fuerza dominante de la personalidad de cada ser, hablando individualmente. Habla sobre conservar y mantener el orden, statu quo y la seguridad. Refiere a la necesidad de tener estabilidad, seguridad, de estar y sentirse seguros. La necesidad de tener todo en orden, tener protección.

c) Necesidades de Amor y Pertenecer

Dichas necesidades se inclinan más al tipo de orientación social que estas tengan, como por ejemplo el deseo de una relación íntima con otra persona, ser aceptado como miembro de un grupo, necesidad de un ambiente familiar y participar en la acción de un grupo con el objetivo de un bien común propio y de los demás.

Para que estas necesidades sean consideradas como satisfechas depende únicamente de que las anteriores necesidades, es decir las fisiológicas y de seguridad sean complacidas y satisfechas.

d) Necesidades de Estima

Existen diferentes necesidades asociadas a nuestra constitución orgánica y necesidades totalmente asociadas a nuestra constitución psicológica. Las primeras, es decir las de estima se logran dividir en dos clases: 1) las que refieren al amor propio, respeto y autoevaluación; 2) las que se refieren a otro tipo de contexto como: la reputación, condición social, fama, éxitos social, entre otras cualidades.

e) Necesidades de Autorrealización

Son consideradas como las más difíciles de describir, debido a que son tan únicas y se caracterizan porque son diferentes y varían de un individuo tanto como del otro. Hace énfasis en que la autorrealización es satisfacer nuestra naturaleza individual en todos los aspectos sea cual sea.

A continuación se presenta la ejemplificación de la jerarquía de necesidades de Maslow relacionadas con la ocupación:

Necesidades	Satisfacción Relacionadas con el Trabajo
5. Necesidades de autorrealización	Comportamiento creativo, uso de talentos prosecución de interés, productividad.
4. Necesidades de estima	Representación de la edad adulta, la independencia y la libertad. Sentimiento de logro, responsabilidad y prestigio.
3. Necesidades de amor y pertenencia.	Trabajar con un grupo compatible. Ser necesitado y bienvenidos por los iguales y superiores.
2. Necesidades de seguridad	Abrigo, renta de un apartamento, comprar un artículo. Beneficios adicionales: pensión, ahorros, ropa.
1. Necesidades fisiológicas	Ganar dinero para asegurar lo esencial para vivir, comida, agua, etc.

Tabla 1: Cuadro que representa la relación de la jerarquía de Maslow en el área laboral.

Fuente: Maslow, 1954

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Otras Teorías de la Motivación

a) Teoría de los dos Factores de Herzberg

Se crea gracias a la teoría de Maslow donde se aportó con una base sólida, mientras por otro lado se fundamentó en lo que es el diseño de las diferentes formas de trabajo con el propósito de que las motivaciones situadas en la parte superior que son: autoestima y autorrealización pudieran satisfacerse.

En su investigación argumenta que la protección y la seguridad son factores motivacionales, pero después de un tiempo argumenta que son necesidades que se centran únicamente en ser satisfechas. Además fija su atención en general en

varias formas que disponen los mandos para así aprovechar y beneficiar las motivaciones de un orden mucho más superior.

Explica que un trabajador para poder estar motivado en su puesto de trabajo dentro de la empresa, debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones: la responsabilidad, el grado de importancia o significado, los diferentes objetivos y el reconocimiento que puede tener, por lo que afirma que los trabajos sean diseñados con el objetivo de que el trabajador no se sienta aburrido y que ponga en práctica sus conocimientos y habilidades para desarrollar su labor. (Herzberg, 1959)

Por otro lado señala que los motivadores individuales son los más importantes que deben ser utilizados de manera exhaustiva. Es importante que los cargos superiores motiven y sean conscientes de los logros que cumplen los trabajadores. Así mismo argumenta que deben primero satisfacer las necesidades de orden inferior, en este caso los factores higiénicos, pero sin descuidar las necesidades de orden superior, debido a que son consideradas como las necesidades que las personas externas o del medio que lo rodea pueden motivar a rendir más y lograr con el cumplimiento de más objetivos.

Chiavenato (2011), manifiesta que, según Frederick Herzberg, la motivación para que una persona pueda incrementar su trabajo depende únicamente de dos factores:

- 1) Factores higiénicos o factores extrínsecos, que se los encuentra en el ambiente que prácticamente rodea a las personas y abarcan las condiciones en las que se desempeña su trabajo en general, también condiciones que envuelven a las personas cuando van a ejercer su labor en su puesto de trabajo, a la vez implica lo

que son las condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo como salario, clima organizacional, reglamento, entre otros.

2) Factores motivacionales o intrínsecos, produce un efecto de satisfacción permanentemente duradero y crea un aumento de productividad dentro de la organización, donde involucran sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal y más que todo el vínculo de las necesidades de autorrealización y con más responsabilidad por lo que depende de las diferentes actividades que desenvuelve en su trabajo.

b) Teorías X y Y de Douglas McGregor

Las teorías X y Y de Douglas McGregor dividen a los seres humanos en dos visiones u opuestos diferentes, la una llamada teoría X, es decir negativa, mientras que la otra llamada teoría Y, es decir, positiva. (Robbins y Judge, 2013)

Esta teoría X, habla sobre un concepto que tienen los gerentes sobre los empleados y los etiquetan como mediocres, es decir que evitan las responsabilidades y su única motivación es el valor monetario, es decir el dinero, se resisten a los cambios, quieren seguridad ante todo y necesitan ser dirigidos. Por otro lado tenemos la teoría Y, se expresa y manifiesta que es todo lo contrario, estas personas no necesitan la coacción o algún tipo de amenaza para así poder realizar de una manera adecuada su trabajo. (McGregor, 1960).

c) Teoría de Clayton Alderfer

Esta teoría se relaciona con la teoría de Maslow, y básicamente se encarga de disminuir los cinco niveles de necesidades basadas en el modelo humanista. Por lo

que Clayton propuso otros niveles y los disminuyó a tres niveles postulando las siguientes necesidades primarias: existencia, de relaciones y de crecimiento.

- ✓ Necesidades de Existencia: Influye las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- ✓ Necesidades de Relación: Interrelaciones sociales con el exterior, apoyo, sentido de pertenencia a un grupo.
- ✓ Necesidades de Crecimiento: Contribuye las necesidades de autorrealización y autoestima (desarrollo y crecimiento).

“Acepta que las tres necesidades de tienen una característica en común la cual hace que el individuo al no poder cumplir con una necesidad de etapa superior siente presión por cumplir una de necesidad inferior.” Además se puede estar en diferentes etapas de necesidad al mismo tiempo. (Alderfer, 1972)

.Defiende que cuando las necesidades superiores se encuentran frustradas, las necesidades inferiores retornaran, sin importar que ya se encontraban satisfechas. Consideraba que las personas ascienden y descienden la satisfacción de las diferentes necesidades, dependiendo el tiempo y las circunstancias que se presenten.

d) Teoría de McClelland

McClelland aproximadamente en la década de los 60 desarrolló una teoría basándose en tres tipos de intereses u orientaciones que tienen los individuos, es decir como toman la iniciativa e impulsan a actuar de una manera adecuada para así poder satisfacer sus necesidades, estas son: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. (McClelland, 1965)

✓ **Necesidad de Logro:**

Donde específica y describe que algunas personas tienen un impulso por triunfar en la vida en todo aspecto, pero sobre todo luchan por cumplir las metas que se proponen. Es simplemente cumplir el deseo de hacer algo y de la forma más eficiente de lo que anteriormente ha realizado. Las personas que aspiran a cumplir esta necesidad de logro, buscan diferentes situaciones en las que puedan asumir las responsabilidades personales, de poder hallar solución a sus propios problemas y después poder darse cuenta si mejoran o no y pueden llegar a cumplir las metas que se propongan.

Estas personas se centran en poder encargarse de un problema, aceptar la responsabilidad que venga ya sea positiva o negativa, en lugar de dejar la situación a la suerte. Se destacan también por ser personas que rechazan cualquier tipo de actividad que les parezca muy sencilla.

Estas personas prefieren las situaciones o actividades donde tengan un rasgo de dificultad mediana, es decir que mentalmente ellos pueden calcular que tienen un 50% de posibilidades de salir adelante y tener una satisfacción en lo que hacen. Les gusta fijarse metas que les cueste un poco y les exija a sí mismos poder cumplirlas.

Por lo tanto, las personas que tiene una motivación demasiado alta y cumplen esta necesidad de logro, se caracterizan por los siguientes rasgos de comportamientos:

- Prefieren aquellas situaciones en las cuales puedan tener una mayor responsabilidad personal por los resultados.

- Tienen a fijarse metas moderadamente elevadas en las cuales puedan asumir riesgos calculados.
- Desean obtener una retroalimentación a corto plazo acerca de su desempeño.

✓ **Necesidad de Poder:**

Es considerado prácticamente el deseo que tiene una persona de ser conocida por otra como su influyente o motivación. Estas personas se caracterizan por querer influir en los demás, prefieren enfrentarse en situaciones totalmente de competencia, se interesan más en el prestigio y la influencia que tienen sobre los demás.

Las personas que poseen una alta motivación de poder, buscan influir en el comportamiento de las demás personas.

De acuerdo a McClelland (1961) hay dos tipos de necesidad de poder:

- Poder personal: Consiste en el ejercicio personal del poder para satisfacer impulsos individuales.
- Poder socializado: Consiste en el ejercicio institucionalizado del poder para beneficio de los demás.

✓ **Necesidad de Afiliación:**

Se considera que la persona con alta necesidad afiliativa busca la aprobación de los demás cambiando o modificando su conducta y así resultase aceptable a sus subordinados y especialmente hacia sus supervisores.

Estas personas se caracterizan por poder hacer amigos, y son aquellos individuos que prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de alta comprensión recíproca.

Relación entre Motivación y Trabajo

Ambos se relacionan directamente y también deben ser empleados y realizados a la par, para que el interés de los empleados no decaiga en el trabajo deben establecerse metas y objetivos y estos pueden ser laborales o personales a corto o largo plazo.

Una inadecuada o baja motivación laboral trae consigo la indisciplina, la apatía y a la vez la deserción laboral del empleador, por lo que los individuos que tienen estas características buscan relacionarse con sus compañeros para que así llenen ese vacío de los motivos personales.

Para que un trabajador se encuentre motivado a nivel laboral debe ser necesario lo siguiente:

- Que el trabajador tenga cubierta sus necesidades básicas.
- Que sean actividades que las pueda realizar de una manera correcta, es decir eficaz y eficientemente.
- Que las actividades o experiencias que se propone, sean interesantes en sí o tengan algún beneficio. (Saltillo, 2002)

La motivación al momento en el que el individuo trabaja, puede provocar los siguientes efectos:

- Crear una necesidad en una situación de tensión.
- Formarse un objetivo y después satisfacerlo.

- Iniciar un proceso de esfuerzo para solucionar la necesidad o dificultad que se presente.
 - Una vez dada la solución o satisfecha disminuirá la sensación de tensión.
- (Saltillo, 2002)

Equilibrio entre Familia y Trabajo

Ambas esferas del individuo, es decir tanto la familia como el trabajo no deberían mezclarse, sino verse como “la posibilidad de conciliar armoniosamente sus obligaciones profesionales y familiares” (Pechadre y Rudy, 1971). La satisfacción laboral de cualquier individuo puede lograrse cuando se independiza de la relación con su cónyuge y a la vez con sus padres. Es de una persona madura el no llegar al punto de mezclar las cosas, y tener muy en claro que todos los problemas pueden suscitarse en cualquiera de los dos espacios, tal como son laboral y familiar, por lo que deben ser netamente independientes.

Individualmente cualquier persona tiene que conquistar su autonomía en la formación de la pareja o matrimonio, con el propósito de tener confianza en sí mismo y sentirse más útil ante la sociedad en general.

Actitudes y la Motivación Laboral

Las actitudes que deben ser tomadas y desempeñadas en el puesto de trabajo tienen que ser las adecuadas y correctas, debido a que eso es considerado como un distintivo de cómo es la persona dentro de una organización.

“La identidad profesional sigue estando marcada por la dimensión de género. La socialización se ejerce, fundamentalmente, a través de la familia de origen, los medios de comunicación y el currículum oculto”. (Schultz, 1991)

Importancia del manejo de la Motivación en una Empresa

Es considerada de vital importancia que las empresas se centren en como incrementar y poder motivar a todos los trabajadores a realizar un adecuado desempeño laboral y a la vez, poder aumentarlo con el objetivo de elevar y extender el desarrollo económico y social de la empresa.

Sin embargo, no hay que descuidar que una organización puede tener personal motivado y también puede existir un porcentaje alto de profesionales capacitados, por ello es que se debe incluir en la organización planes de motivación y mejoramiento para que la empresa sea capaz de competir con organizaciones prestigiosas o el mercado laboral en el mundo modernizado.

Esta motivación en general que se realizará a nivel de la organización en su totalidad, sirve para poder estimular e incentivar a los individuos a poder alcanzar las metas y los objetivos que están establecidos para la empresa dentro del mundo competitivo, como también para los propios profesionales.

No hay que dejar a un lado que lograron alcanzar altos niveles de motivación únicamente países que se preocupaban e invertían en procesos o asesorías de motivación para que los profesionales puedan cumplir con lo establecido.

JUSTIFICACIÓN

Con esta investigación se pretende analizar si la relación entre la satisfacción marital y la motivación laboral, son detonantes significativos en términos psicológicos, debido a que se supone que ambas variables deberían tener una relación directa y positiva en donde se podría identificar que, a mayor satisfacción, mayor motivación, conllevando ello al cumplimiento de las diversas expectativas laborales (metas, objetivos, etc); no obstante, por otro lado si llegara a ser mayor la insatisfacción, esto repercutiría en una menor motivación laboral, por lo que el individuo no cumpliría con los estándares de productividad de la organización.

La relevancia del presente trabajo de estudio, radica en que trata de buscar si existe relación entre las variables planteadas; adicionalmente, se considera como uno de los pioneros a nivel nacional, debido a la falta de fuentes de consulta sobre esta rama en comparación con investigaciones llevadas a cabo a nivel internacional.

Tomando en consideración los resultados alcanzados se procederá a la ejecución de una propuesta de mejora con soluciones alcanzables para que así la empresa pueda aplicarlas, optimizando de esta manera la motivación laboral del personal con el fin de conseguir que el trabajador cumpla con el avance de cada área a la que corresponde el trabajo en el ámbito organizacional.

Este proyecto se considera factible debido a la necesidad latente de la empresa para que sus trabajadores tengan una motivación efectiva y así rendir de una manera positiva, para lo cual se ha recabado información verídica y necesaria para la puesta en marcha de este trabajo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la satisfacción marital y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa SIDEC de la ciudad de Quito en el año 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de satisfacción marital de los trabajadores de la empresa SIDEC de la ciudad de Quito.
- Determinar el grado de motivación laboral de los trabajadores de la empresa SIDEC de la ciudad de Quito.
- Diseñar un programa de intervención mejora para la satisfacción marital y la motivación laboral por medio de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

DISEÑO DEL TRABAJO

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional.

La investigación es cuantitativa por el hecho que parte de la realidad objetiva con mediciones numéricas y estadísticas para poder determinar las predicciones o diferentes patrones de comportamiento en el problema planteado respecto a las dos variables. (Sampieri, 2003)

El diseño transversal nos permite recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, sus propósitos son describir las variables y su incidencia en un momento dado. (Sampieri, 2003)

El trabajo de investigación utilizó un diseño correlacional con el propósito de conocer la existencia de una relación entre ambas variables, por un lado la de satisfacción marital y por otro la de motivación laboral, esta correlación puede ser positiva o negativa.

ÁREA DE ESTUDIO

Campo: Psicología General.

Área: Psicología Organizacional.

Aspecto: Satisfacción Marital y Motivación Laboral.

Delimitación espacial: Empresa Siderúrgica Ecuatoriana (SIDECA)

Provincia: Pichincha.

Cantón: Quito.

ENFOQUE

El presente trabajo se inclina a un enfoque cuantitativo debido a que en la investigación de campo se utilizarán instrumentos que permitan medir datos obtenidos con el fin de determinar la relación existente entre las dos variables de Satisfacción Marital y Motivación Laboral, por lo que se dará paso a la recolección de datos tras la aplicación de los mismos instrumentos de investigación ya mencionados. Los resultados obtenidos son analizados de una forma estadística, demostrando de esta manera el enfoque cuantitativo.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por un total de 110 trabajadores entre hombres y mujeres de la empresa SIDEC, derivándose una muestra no probabilística o intencional conformado por 85 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión: Consentimiento informado

Pareja estable más de 2 años de relación

Criterios de exclusión: Trabajadores que expresaron el deseo de no participar

Trabajadores con pareja estable menos de 1 año de relación.

Los participantes rondan entre los rangos de edades de 23 y los 65 años aproximadamente que se encuentran laborando en las diferentes áreas de la empresa.

Tabla 2: Muestra

TRABAJADORES DE LA EMPRESA	
Hombres	71
Mujeres	14
Total	85

Tabla: 2

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

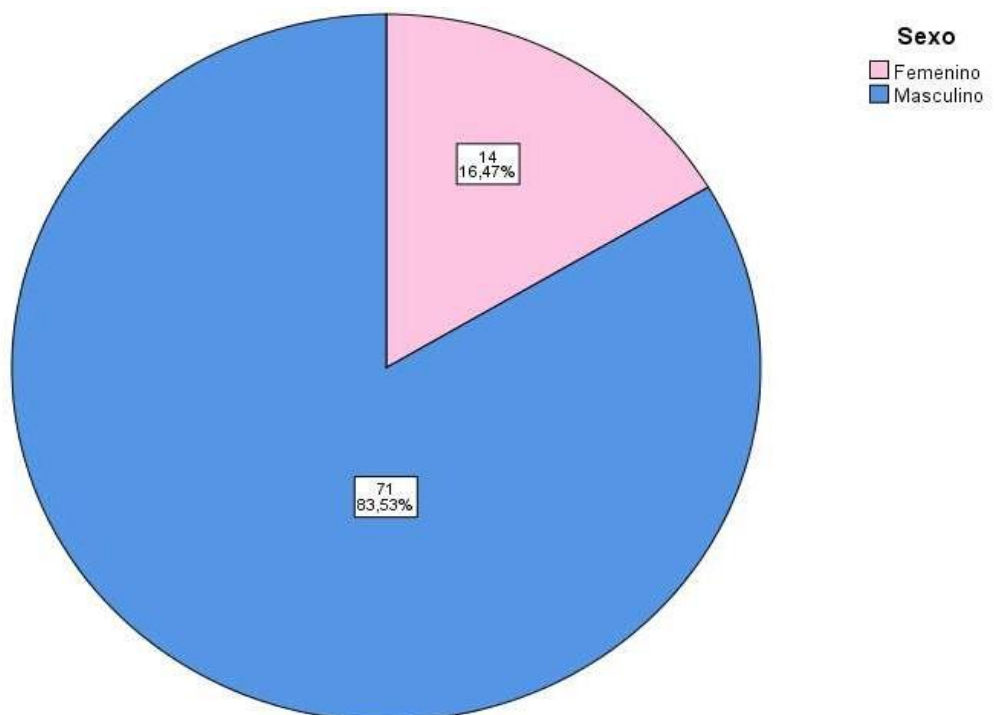


Gráfico: 2

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Escala de Satisfacción Marital (ESM)

Esta escala fue desarrollada por Roach, Frazier y Bowden (1981) con el propósito de medir cual será la percepción de un individuo haciendo énfasis y referencia en su propio matrimonio y la convivencia con su pareja. Esta escala fue

creada con el objeto de desarrollar un instrumento con visión multidimensional, que permita reportar niveles de validez, confiabilidad y deseabilidad social en el campo de la evaluación conyugal. (Pick y Andrade, 1998)

La ESM está conformada por 48 reactivos de tipo Likert donde la persona que está respondiendo el test tiene que escoger una respuesta por cada reactivo, posteriormente el instrumento original fue modificado por los propios autores Pick y Andrade (1998) en donde tratan de modificarla tras la elaboración de una investigación en México, donde los reactivos pasan a un total de 24 ítems de tipo Likert.

La consistencia interna que arrojó esta Escala de Satisfacción Marital de cada uno de los factores, fue evaluada mediante el Alpha de Cronbach obteniendo los siguientes resultados: factor 1= .89, factor 2 = .81 y factor 3 = .86

La escala está compuesta por tres factores o escalas que son las siguientes:

- 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)

Tabla 3 : Escala de Satisfacción Marital ESM

Factores de Satisfacción Marital	Puntajes Directos		
	Alto	Medio	Bajo
Satisfacción con la interacción marital	> 26	17-25	<16
Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	>12	8-11	<7

Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge	>25	17-24	<16
---	-----	-------	-----

Tabla 3: Escala de Satisfacción Marital ESM.

Fuente: Pick y Andrade (1998)

Elaborado por: Andrea Aldeán.

En seguida, se realiza la sumatoria de los reactivos que conforman la escala de acuerdo con la opción elegida por el participante que va desde 1 al 3, donde 1 es: me gustaría que pasara de modo muy diferente; 2: me gustaría que pasara de manera algo diferente y 3: me gusta cómo está pasando. Los puntajes bajos significan menor satisfacción marital y los altos se sobreentienden como mayor satisfacción.

Cuestionario de Motivación (MbM)

Este cuestionario fue creado por el autor Marshall (1998), basándose en la teoría de las necesidades propuesta por Maslow (1954), que clarificó que todos los individuos nacemos con determinadas necesidades inherentes, es decir que son propias del individuo pero existen otras que el individuo adquiere por medio de la sociedad o a través de la interacción.

Es un cuestionario que consta de diferentes afirmaciones que ayuda a reflejar cuál es el pensamiento que tiene un individuo sobre su empleo y su conformidad en el puesto de trabajo entre otros diferentes aspectos como comunicación, liderazgo y satisfacción laboral. El cuestionario está compuesto por 20 reactivos de preguntas cerradas, escala tipo Likert.

La consistencia interna que arrojó que el Cuestionario de Motivación MbM tiene un Alpha de Cronbach obteniendo los siguientes resultados 0.92 indicando que tiende a ser un instrumento aceptable.

El cuestionario tiene como objetivo descubrir y entender los factores más importantes para el empleado relacionados en torno a su vida laboral. El cuestionario está compuesta por cuatro factores o escalas que son las siguientes:

- Necesidades de protección y seguridad (5 reactivos)
- Necesidades sociales y de pertenencia (5 reactivos)
- Necesidades de autoestima (5 reactivos)
- Necesidades de autorrealización (5 reactivos)

Tabla 4: Factores del Cuestionario de Motivación MbM

Dimensiones	Definición
Necesidad de Protección y Seguridad	Se centra en la seguridad económica y personal e incluye la consecución de un nivel de vida razonable.
Necesidad Sociales y de Pertenencia	Está relacionada con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad del amor e intimidad con la otra persona.
Necesidad de Autoestima	Se refiere a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.
Necesidad de Autorrealización	Se refiere al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”

Tabla 4: Factores del Cuestionario de Motivación MbM

Fuente: Marshall, S (1998)

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son importantes; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes.

PROCEDIMIENTOS PARA LA OBTENCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar la presente investigación se concretó una cita con el Coordinador de Recursos Humanos de la empresa SIDEC en la ciudad de Quito, donde se dialogó y se planteó el objetivo de investigación.

El tema fue aprobado por la empresa, por lo que inmediatamente las autoridades encargadas piden la colaboración de todos los empleados para la realización de este proyecto investigativo.

Se procedió a solicitar el consentimiento respectivo, informando a los participantes y una vez obtenido se dio paso a la aplicación de los instrumentos de investigación, esto tuvo una duración de 25 - 30 minutos, debido a que se aplicó en 3 grupos diferentes los dos test psicológicos, seguido de la evaluación se procederá a la calificación de los instrumentos.

Tomando en consideración los resultados obtenidos, se realiza la propuesta de un programa de intervención o propuesta de solución para el fortalecimiento de las relaciones tanto a nivel personal como laboral y así poder lograr cumplir con los objetivos de la investigación.

ACTIVIDADES

Para la recolección de datos se realizaron las siguientes actividades: se elaboró un documento, solicitando a los directivos de la empresa SIDEC la aprobación para el desarrollo de la investigación.

Luego de la aprobación, se procedió a obtener el consentimiento informado y a continuación la aplicación de los instrumentos de investigación, para posteriormente dar paso a la revisión de la información recolectada y obtener los resultados estadísticos.

Posteriormente, se procedió con la calificación, tabulación y elaboración de gráficos con el respectivo análisis e interpretación de los datos obtenidos.

Se finaliza realizando las adecuadas conclusiones y recomendaciones, en donde se lleva a cabo la formulación de una propuesta de intervención para la empresa frente a la problemática.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Diagnóstico de la situación actual:

La información obtenida en la empresa “Siderúrgica Ecuatoriana” de la ciudad de Quito tras realizar la aplicación de dichos instrumentos de investigación, nos arroja una base de datos que posteriormente será analizada y procesada por el programa SPSS, obteniendo tablas y gráficos dinámicos de los resultados correspondientes.

En dicho análisis estadístico se calcularon medidas de Tablas Cruzadas y Pruebas de Chi-cuadrado de ambas variables, tanto la de Satisfacción Marital como la de Motivación Laboral donde a continuación serán relacionadas.

Tabla 5: Estadístico Descriptivo

		Estadísticos									
		Satisfacción con la Interacción Marital	Satisfacción con los Aspectos Organizacionales del Conyugue	Satisfacción con los Aspectos Emocionales	Necesidades de Autorrealización	Necesidades de Protección y Seguridad	Necesidades Sociales y de Pertenencia	Necesidades de Autoestima	Sexo	Estado Civil	Edad
N	Válidos	85	85	85	85	85	85	85	85	85	81
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Media		2,42	2,02	2,16	2,79	3,31	2,24	3,25	1,84	1,41	39,27
Mediana		2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	37,00
Moda		3	2	2	2	3	2	4	2	1	25 ^a
Desv. Desviación		0,624	0,707	0,652	1,013	1,024	0,648	1,090	0,373	0,495	11,378
Mínimo		1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Máximo		3	3	3	5	5	4	5	2	2	70

Tabla 5: Estadístico Descriptivo

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Análisis e Interpretación:

Se puede observar que dentro de la población estimada de 110 trabajadores de la empresa SIDEC se consideran 85 muestras válidas de las cuales podemos mencionar lo siguiente:

1. Satisfacción con la interacción marital: Conforme con los tres opciones de respuesta del test donde 1 es: me gustaría que pasara de modo muy diferente; 2: me gustaría que pasara de manera algo diferente y 3: me gusta cómo está pasando se puede determinar que el promedio de 2,42 implica que la mayoría de la muestra se siente satisfechos con su pareja.
2. Satisfacción con los aspectos organizaciones del conyugue: Dentro de este apartado significa que la opción 2: me gustaría que pasara de manera algo diferente es la que mayor aceptación tiene por parte de los empleados de la empresa SIDEC. 3.
3. Satisfacción con los aspectos emocionales: Dentro de esta variable se puede mencionar que los encuestados le han otorgado una mayor prioridad a la misma opción que la detallada en el factor anterior.
4. Necesidades de autorrealización: Al llevar acabo las prueba, se puede observar que la moda se ubica en el número 2 que equivale a que el personal esta solo un poco de acuerdo con el nivel de desarrollar su potencial.
5. Necesidades de protección y seguridad: Se puede observar que la mediana se ubica en el número 3 que significa que el personal está parcialmente de acuerdo con la seguridad económica y personal que brinda la empresa SIDEC.

6. Necesidades sociales y de pertenencia: De acuerdo al reporte obtenido la moda y mediana se ubica en el numero 2 lo que equivale a que el personal esta solo un poco de acuerdo respecto a las relaciones con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona
7. Necesidades de autoestima: Se puede observar que las personas encuestadas están parcialmente de acuerdo con las necesidades de sentirse bien consigo mismo, por cual el puntaje obtenido es de 3.
8. Otro factor importante destacado de esta investigación es que la edad de la muestra está ubicada en el rango de 21 a 70 años, siendo el promedio de un poco más de 39 años.
9. Así mismo y para finalizar se puede mencionar que la mayoría de encuestados fueron de sexo masculino y su estado civil es de unión libre.

Tabla 6: Tabla Cruzada entre Satisfacción con la interacción marital - Necesidades de autoestima

		Necesidades de Autoestima					Total
		Muy Baja 8 -13	Baja 14 - 17	Media 18 - 20	Alta 21 - 23	Muy Alta 24 - 25	
Satisfacción con la Interacción Marital	Bajo <16	0	2	3	1	0	6
	Medio 17 - 25	1	13	8	14	1	37
	Alto 26 >	4	4	8	19	7	42
Total		5	19	19	34	8	85

Tabla 6: Satisfacción con la interacción marital - Necesidades de autoestima**Fuente:** Investigación**Elaborado por:** Andrea Aldeán.**Análisis e Interpretación:**

Según los resultados obtenidos en el análisis de datos de la muestra estudiada, se pudo observar que la mayor parte de la muestra en torno a las categorías de Satisfacción marital, en lo que respecta a interacción marital frente a las Necesidades de autoestima, se encuentran mayoritariamente distribuidas en el nivel bajo y medio.

Tabla 7: Prueba de Chi cuadrado entre Satisfacción con la interacción marital - Necesidades de autoestima

	Valor	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,153 ^a	8	,040
Razón de verosimilitud	17,443	8	,026
Asociación lineal por lineal	4,413	1	,036
N de casos válidos	85		

Tabla 7: Satisfacción con la interacción marital - Necesidades de autoestima**Fuente:** Investigación**Elaborado por:** Andrea Aldeán.**Análisis e Interpretación:**

Mediante los resultados de la prueba se aplicó el uso descriptivo del Chi - cuadrado observando un valor de 16,153 con 8 grados de libertad y una $p= 0,040$ con un grado de significancia al valor de $p= 0,05$ por lo que se deduce que sí existe correlación entre ambas variables.

Tabla 8: Tabla Cruzada entre Satisfacción con la interacción marital – Necesidades sociales y de pertenencia

		Necesidades Sociales y de Pertenencia				Total
		Muy baja 8 - 12	Baja 13 - 17	Media 18 - 20	Alta 21 - 23	1
Satisfacción con la Interacción Marital	Bajo <16	2	1	3	0	6
	Medio 17 - 25	2	22	13	0	37
	Alto 26 >	4	28	8	2	42
Total		8	51	24	2	85

Tabla 8: Satisfacción con la interacción marital – Necesidades sociales y de pertenencia

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos en el análisis de datos de la muestra estudiada se pudo observar que la mayor parte de la muestra en torno a las categorías de Satisfacción marital, en lo que respecta a interacción marital frente a Necesidades sociales de pertenencia se encuentran la mayor parte distribuidos en el nivel bajo y medio.

Tabla 9: Prueba de Chi cuadrado entre Satisfacción con la interacción marital - Necesidades sociales y de pertenencia

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson ^a	11,404	6	,077
Razón de verosimilitud	11,510	6	,074

Asociación lineal por lineal	,157	1	,692
N de casos válidos	85		

Tabla 9: Satisfacción con la interacción marital – Necesidades sociales y de pertenencia

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Análisis e Interpretación:

Mediante los resultados de la prueba se aplicó el uso descriptivo del Chi-cuadrado observando un valor de 11,404 con 6 grados de libertad y una $p= 0,077$ tomando en cuenta que será considerado como un valor que se aproxima al estimado de 0,005 deduciendo que existe cierto nivel de correlación.

Tabla 10: Tabla Cruzada entre Satisfacción con la interacción marital – Necesidades de autorrealización

		Necesidades de Autorrealización					Total
		Muy Baja 11 - 15	Baja 16 - 19	Media 20 - 22	Alta 23 – 24	Muy Alta 25	
Satisfacción con la Interacción Marital	Bajo <16	2	2	1	1	0	6
	Medio 17 – 25	2	12	14	8	1	37
	Alto 26>	1	19	13	4	5	42
Total		5	33	28	13	6	85

Tabla 10: Satisfacción con la interacción marital – Necesidades de autorrealización

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Análisis e Interpretación:

Según los resultados obtenidos en el análisis de datos de la muestra estudiada, se pudo observar que la mayor parte de la muestra en torno a las categorías de Satisfacción marital, en lo que respecta a interacción marital frente a

con las Necesidades sociales de pertenencia se encuentran la mayor parte distribuidos en el nivel bajo y medio.

Tabla 11: Prueba de Chi cuadrado entre Satisfacción con la interacción marital – Necesidades de autorrealización

	Valor	df	Significaci ón asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson ^a	14,965	8	,060
Razón de verosimilitud	11,803	8	,160
Asociación lineal por lineal	,941	1	,332
N de casos válidos	85		

Tabla 11: Satisfacción con la interacción marital – Necesidades de autorrealización

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

Análisis e Interpretación:

Mediante los resultados de la prueba se aplicó el uso descriptivo del Chi-cuadrado observando un valor de 14,965 con 8 grados de libertad y una $p= 0,060$ tomando en cuenta que será considerado como un valor que se aproxima al estimado de 0,005 deduciendo que existe cierto nivel de correlación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RESULTADOS

CONCLUSIONES

- Se puede concluir que hay una relación entre ambas variables, es decir que el factor de la interacción conyugal dentro del apartado de la satisfacción marital, sí tiene un grado de influencia en la motivación laboral de los empleados inclinándose en torno a las necesidades de autoestima que tienen los mismos, mientras que en los otros aspectos que forman los test no se ha podido evidenciar dicha relación.
- Los datos recogidos y analizados posterior a la aplicación del test de Satisfacción Marital, lograron reconocer que los elementos que afectaron más a la muestra estudiada, son los de satisfacción con la interacción marital, es decir son diversas situaciones relacionadas a lo íntimo, al tipo de personalidad que tiene su pareja y como es su compartimiento con el exterior, esto se debe a que se encuentran en el rango bajo con una puntuación de <16 y medio de 17 – 25 puntos.
- Además, se puede evidenciar tras la aplicación del cuestionario de motivación laboral MbM, que el factor considerado como el más afectado en los empleados de la empresa es: necesidades de autoestima, por el hecho de que la valoración se encuentran en el rango bajo con un puntuación de 14 – 17 y medio de 18 – 20 puntos. Es importante tener en cuenta que existen dos factores más de este cuestionario que se aproximan

al valor establecido, de todas maneras serán tomadas en cuenta para esta investigación, estos factores son: las necesidades sociales y de pertenencia junto con las necesidades de autorrealización.

RECOMENDACIONES

- En base a los resultados obtenidos se recomienda a la empresa SIDEC la ejecución de diferentes charlas o actividades dentro de un tiempo estimado necesario relacionado con la autoestima debido a que esta puede llegar a ser la principal causa por la que los empleados tienen problemas tanto en la empresa como en su relación conyugal.
- Incluir algunas capacitaciones que se encarguen de hablar e impartir la importancia y relevancia que tiene el simple hecho de estar bien con la pareja con la que conviva actualmente y tener una adecuada comunicación y confianza.
- Implementar nuevas estrategias de motivación que deben ser netamente dirigidas al mejoramiento y elevación del autoestima, buscando de esta manera el progreso e incremento del desempeño laboral de los empleados dentro de cada área que desempeñan en la empresa, por lo que estas estrategias deben ser fiables, confiables y oportunas.
- Los diferentes planes de mejora o estrategias a emplearse dentro de la empresa deben ser cumplidos estrictamente en su totalidad debido a que así demostrará las necesidades que deben ser satisfechas de ambas partes, tanto de la empresa como de los colaboradores y al final no dejar este proceso a medias y efectuar el cronograma propuesto.
- Se planteará una propuesta activa para el crecimiento y desarrollo del grupo afectado y que se aplique a toda la empresa, por lo que se requiere de la aportación y compromiso de toda la institución para poder llegar a cumplir con los objetivos y a la vez incentivar a la participación eficaz con

el propósito de que tengan una mejor motivación y relación con su pareja y por ende se puedan desempeñar correctamente en sus puestos de trabajo.

DISCUSIÓN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de verificar si existe una correlación entre las variables de satisfacción marital y motivación laboral, dando a conocer que la mayoría de la muestra estudiada tiene una satisfacción marital ubicándola en el rango de bajo – medio, por lo que la afecta en la motivación laboral de los trabajadores y tienen un bajo rendimiento de una forma personal y a la vez grupal, comparándolo de la siguiente manera con otros resultados.

Esta investigación demuestra que sí existe correlación con al menos uno de los factores de ambos test, mientras que en el estudio de Llanos y Tapia (2017), determinaron que ambas variables tanto satisfacción marital en referencia a la dimensión de motivación, no existe relación en ninguno de los factores, debido a que supera el punto crítico para aceptar las relaciones con una significancia mayor a la puntuación establecida de 0,05; no obstante, en esta investigación se demuestra lo contrario, que dos factores sí tienen correlación debido a que el punto crítico es de $p= 0,04$ es un valor mínimo al que está establecido.

Se puede determinar que en algunos estudios realizados, al momento de identificar la edad acompañada de un importante período de desempeño en el área laboral, se obtendrá como resultado un incremento en la satisfacción, siempre y cuando, se haya alcanzado los objetivos o metas que como individuos nos generamos y nos planteamos para ser mejores.

A diferencia de otros resultados con la investigación realizada en México por García (2007), con respecto a las variables de Satisfacción Marital y Motivación Laboral, donde demuestra en los resultados que no se obtuvo correlación entre estas variables mencionadas con una puntuación de significancia, de $p= 0,182$.

Por otro lado, en el estudio de Pinna (2014), existe una correlación entre los “Factores intrínsecos” que conforman la escala de satisfacción laboral (motivación) junto con el factor de “Satisfacción con la interacción conyugal” perteneciente a la escala de satisfacción marital, arrojando un resultado de $p= 0.021$ verificando que en este estudio sucede lo mismo con ambos factores.

En una breve explicación se puede decir que si la persona se encuentra emocional y psicológicamente estable dentro de su relación, y primordialmente consigo mismo se siente satisfecho, de la misma manera desarrollará positivamente sus actividades en el ámbito laboral, favoreciendo de una u otra manera el crecimiento personal y a la vez profesional, tomando en cuenta que ambas esferas son ámbitos sociales donde el ser humano se encuentra en interacción constante.

Por el contrario, Iturri (2016) en el estudio que realizó sobre la satisfacción marital y satisfacción laboral tiene correlación negativa con la interacción marital, aspecto emocional del cónyuge y aspectos organizacionales del cónyuge. Estas correlaciones según el p-valor son altamente significativas.

Estos resultados pueden cambiar por varios aspectos existentes como pueden ser: género, edad, los datos sociodemográficos, incluso puede influir los años de relación que tenga con su pareja y el número de hijos.

La vida de pareja debería ser una causa principal para llegar al placer o satisfacción completa debido a que es considerado como un gozo general de cualquier ser humano, por lo que en el estudio de Arce (2015), se encontró que las personas que están casadas o en unión libre, son más satisfechas en comparación con aquellas personas que no poseían pareja, llegando a la conclusión que tener una pareja es como un tipo de apoyo o sustento económico, social, familiar y emocional.

Por otra parte, en el estudio de Dávila & Godoy (2012) tomando en consideración ambas variables, es decir la de satisfacción marital como la satisfacción laboral, tuvo como conclusión que no hay una relación significativa entre la edad de la persona y el grado de satisfacción marital, por lo que concluyeron que estos dos términos son complementarios y se contraponen entre sí porque en ellos se centra el desarrollo personal

La satisfacción marital y la motivación laboral no son términos que compiten entre sí, más bien son conceptos diferentes pero que de una u otra manera aportan al desarrollo individual y colectivo de los empleados. Cada persona se encarga netamente de alcanzar un nivel de satisfacción alto en cualquier aspecto de su vida tanto en lo laboral como lo familiar y todo el medio que lo rodea.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA

“Taller de mejora de autoestima de los trabajadores de la empresa SIDEC.”

JUSTIFICACIÓN

Se realizará esta propuesta de intervención en la empresa SIDEC con el propósito fundamental de mejorar e incrementar el autoestima de los trabajadores, debido a que tras la aplicación del test de motivación laboral dio como resultado que las personas tienen un nivel bajo- medio de este factor, por lo cual se brinda una alternativa para influir positivamente en los empleados, mediante la aplicación de diferentes talleres.

La autoestima es considerada como un conjunto de imágenes, percepciones, pensamientos y afectos que se genera la persona hacia uno mismo, es un tipo de valoración que se hace el ser humano. Significa que pienso yo sobre mí desde el aspecto físico, esta valoración se va formando toda la vida con el transcurso del tiempo y bajo la influencia positiva o negativa de los demás.

El plan de las actividades será estructurado en 4 talleres distribuidos en 4 semanas que deberán ser cumplidos estrictamente. Estos ejercicios estarán compuestos por un apartado teórico y a la vez práctico y entretenido para los trabajadores de la empresa y tendrán como finalidad aumentar la autoestima de los mismos, para que así puedan mejorar su relación con su pareja y por ende incrementar la motivación laboral en el aspecto profesional y obtener como resultado un mejor rendimiento y una alta productividad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar talleres para incrementar la autoestima de los trabajadores de la empresa SIDEC de la ciudad de Quito en el año 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre la definición y la importancia de la autoestima.
- Dialogar sobre la relación entre autoestima y la satisfacción conyugal para aumentar la complacencia con su pareja.
- Diseñar actividades y estrategias que puedan ayudar a mejorar la autoestima de los trabajadores.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

ARGUMENTACIÓN TEÓRICA

La propuesta está dirigida a los empleados de la empresa, tanto los puestos administrativos como los operativos. Se desarrollarán cuatro talleres de aumento de la autoestima para que los trabajadores puedan mejorar en todas las esferas que el ser humano tiene interacción, como son social, laboral, familiar, etc.

¿Qué es la autoestima?

Etimológicamente la palabra autoestima tiene el origen griego autos (autos = por sí mismo) y por la palabra latina aestima del verbo aestimare (evaluar, valorar, tasar), por lo que se logró definir que la autoestima es una palabra que alude a la persona en sí (por si misma) y por otro lado estima, es decir que es la valoración de la persona hacia sí misma. (García, 1985)

Bonet (1997), sostiene que la autoestima es la valoración que tiene el ser humano de sí mismo, la actitud que manifiesta hacia sí mismo, como es la forma habitual de la persona, de sentir, de comportarse consigo mismo y que la autoestima puede ser académica, social e interpersonal.

Además se puede decir que la autoestima es el resultado de la historia y trayectoria de cada ser humano de una forma netamente individual, esto se debe a la interacción constante a la que está expuesto el ser humano y así va construyendo su personalidad en el transcurso de la vida.

Cruz (2007), sostiene que la autoestima no es innata, se adquiere y se genera como resultado de la historia de cada persona que se va construyendo en la

interacción con los otros. Por consiguiente determinó que uno tiene de sí mismo el concepto que es el fruto de las diferentes interacciones con el medio que lo rodea.

Asimismo, la autoestima adquiere una estructura sólida y estable cuando el ser humano muy personalmente está en intercomunicación constante con otras personas de cualquier característica diferente o igualitaria al mismo (edad, género). Puesto que puede crecer, desarrollarse, mejorar y en algunas ocasiones puede desvalorizarse dependiendo ciertos factores que la puedan llegar a afectar.

Importancia de la autoestima

El modo en cómo nos puede llegar afectar el concepto que tengamos de nosotros mismos puede ser muy importante porque nosotros transmitimos lo que somos y cuanto valor e importancia nos tenemos.

Es una clave fundamental para poder llegar a comprendernos y comprender a los demás y además el autoestima es la clave del éxito o del fracaso, esto afirma Branden (2000). Tener un alto autoestima es simplemente sentirse confiado y quererse mucho, es decir sentirse capaz y valioso. Pero por otro lado, también va a sentir que tiene un bajo autoestima, por lo que puede sentirse que no sirve para nada, no apto para la vida.

Es importante recalcar que una autoestima sana, se da por medio de la serenidad y tranquilidad permitiendo al ser humano disfrutar lo bueno de la vida, radica en cómo es y será la forma de responder de manera activa y positiva en diferentes ocasiones.

Tener una buena autoestima es muy importante debido a que esta nos permitirá tener un buen desarrollo personal, social y a la vez profesional, que es

considerado como un sustento de vida o de supervivencia de todo ser humano con el objetivo de mantener un estado de equilibrio tanto en la salud física como en la mental.

¿Qué es la autoestima laboral?

La autoestima laboral trata de entender la estimación que cada persona hace hacia sí misma haciendo hincapié en las necesidades que se tenga y la importancia que le da el ser humano en torno al desarrollo de su empleo, obteniendo como consecuencia que esto puede llegar a influir entre compañeros de trabajo en general.

Un ejemplo es cuando una persona obtiene empleo y pasa por una experiencia de estar motivada, por el simple hecho de haber sido seleccionada para desarrollar una tarea en la que se siente apto y totalmente competente. No hay que descartar que estas características pueden cambiar por los diferentes estímulos externos a los que el ser humano está expuesto.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA

La propuesta está diseñada con talleres teóricos, prácticos y lúdicos, permitiendo trabajar con todos los empleados de la empresa SIDEC de los diferentes cargos tanto administrativos como operativos con el propósito elevar la autoestima, aumentar la complacencia con su pareja y por ende una motivación laboral.

Consideraciones generales para realizar los talleres:

- Grupos heterogéneos conformados de 17 personas.
- Duración de cada taller es 60 minutos.

- Tener un adecuado espacio físico para realización de dinámicas grupales.
- Se recomienda que el momento de realizar los talleres pueda ser al inicio de la jornada laboral o al terminar la misma, cumpliendo el tiempo estimado.

PRESUPUESTO DE EJECUCIÓN:

Tabla 12: Presupuesto para ejecución del taller

Ítem	Costo Unitario	Cantidad	Costo Total
Cartulina A4	0,04	85	3,40
Esferos: Verde	0,10	85	8,50
Rojo	0,10	85	8,50
Negro	0,10	85	8,50
Caja de pinturas	3,25	3 (cajas)	9,75
Caja de marcadores	4,25	3 (cajas)	9,75
Hojas de papel	Entrega la empresa		-----
Esferos de azul	Entrega la empresa		-----
Total			48,40

Tabla 12: Presupuesto para ejecución del taller

Fuente: Investigación

Elaborado por: Andrea Aldeán.

PLANIFICACIÓN GENERAL

TALLER #	NOMBRE	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
1	¿Qué es el Autoestima?	Incrementar el conocimiento sobre la importancia de la autoestima y cómo puede llegar a afectar a las personas en su vida cotidiana.	Espacio tranquilo, sillas, proyector, computadora, micrófono, parlantes.	60 min	Andrea Aldeán
2	Escudo de valores	Elaborar un escudo que identifique a la persona como es, qué le gusta de él/ella y como podrían mejorar.	Espacio tranquilo, sillas, cartulina a4, esferos (azul), caja de pinturas, caja de marcadores	60 min	Andrea Aldeán
3	Mapa laboral	Identificar y plasmar cuáles son sus conformidades y disgustos que el empleado tiene consigo mismo y con sus compañeros de trabajo.	Espacio tranquilo, hoja de papel bond, esferos (rojo, negro, verde)	60 min	Andrea Aldeán
4	Reflexión mental	Reconocer las cualidades positivas y negativas que como personas tenemos, con la	Espacio tranquilo, sillas, hoja de papel abanicado, esferos, fósforos.	60 min	Andrea Aldeán

		meta de quedarnos con lo bueno y lo malo desecharlo de nuestra vida.			
--	--	--	--	--	--

TALLER N. 1		¿Qué es el Autoestima?		
ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	- Dar la bienvenida al grupo de trabajadores y una introducción al taller.	Preparar a los empleados para la actividad teórica sobre la autoestima.	Espacio tranquilo y sillas	10 min
	- Agrupar a los trabajadores en un espacio amplio sin distracciones donde se encuentren cómodos para recibir toda información teórica sobre la autoestima.			
DESARROLLO	- Presentar la información haciendo referencia sobre definición de autoestima, características, pilares fundamentales de autoestima, etc.	Reforzar y retroalimentar el conocimiento necesario del que los empleados carecen sobre lo que es la autoestima.	Espacio tranquilo, sillas, proyector, computadora, micrófono, parlantes	45 min
	- Dar paso a cualquier pregunta, duda o recomendación sobre la información recibida.			

CIERRE	- Sensibilización directa de los empleados para poder trabajar en un mejoramiento de la autoestima.	Cumplir con las expectativas que el moderador y los empleados han generado con la iniciativa del taller.	Espacio tranquilo, sillas, proyector, computadora, micrófono, parlantes	5 min
	- Finalizar con la opinión y los aprendizajes adquiridos por los empleados de la empresa.			
TIEMPO TOTAL				60 min

TALLER N. 2	Escudo de Valores			
ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	- Dar la bienvenida al grupo de trabajadores y una introducción al taller.	Hallar la seguridad de los trabajadores y conseguir la calma para poder realizar la actividad sin ninguna barrera.	Espacio tranquilo, mesas y sillas	5 min
	- Agrupar a los trabajadores en un espacio amplio sin distracciones con el requisito de que tengan sillas y una mesa. (comedor)			
DESARROLLO	- Asignar una hoja en blanco a cada uno de los miembros que participarán en la actividad.	Detallar cuanto es el valor propio, es decir la autoestima que se tienen para ser mejores cada día con la meta de	Espacio tranquilo, sillas, hoja de papel bond, esferos (azul), caja de pinturas, caja de marcadores	50 min
	-La orden de la actividad es que cada uno de los			

	trabajadores debe dibujar el contorno de un escudo con 4 o 5 espacios. - Una vez dibujado el contorno del escudo debe dar paso a dibujar o plasmar una imagen de cómo es el auto concepto que tiene esta persona, es decir aquello que defina lo que son.	apreciarse mucho más por lo que es.		
CIERRE	- Presentar el escudo final a sus compañeros indicándoles la significancia de cada imagen y describiendo sus gustos individuales. - Concluir con un ejercicio de respiración para tranquilizar y calmar a los trabajadores.	Recalcar la importancia de tener una buena autoestima en todo momento.	Espacio tranquilo y resultado final de la actividad.	5 min
TIEMPO TOTAL				60 min

TALLER N. 3	Mapa laboral			
ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	- Dar la bienvenida al grupo de trabajadores y una introducción al taller.	Liberar toda tensión grupal existente logrando la aportación	Espacio tranquilo, mesas y sillas	5 min

	<ul style="list-style-type: none"> - Reunir a los trabajadores en un espacio amplio sin distracciones con la condición de que tengan sillas y una mesa. (comedor) 	de todos por medio de una dinámica llamada “cuento compartido” donde deberán ir relatando una historia.		
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> - Repartir una cartulina en blanco a cada uno de los miembros que participarán en la actividad. - Solicitar a cada uno de los trabajadores que se dibujen en el centro de la cartulina con el esfero color negro, indicándoles que el dibujo no tiene que ser perfecto. - Dar la orden que tienen que dibujar un círculo de color rojo, si tienen alguna relación negativa con algún compañero y en el centro del mismo círculo ubicar la sigla de esa persona; color verde, si tienen alguna relación positiva con algún compañero y en el centro del mismo círculo ubicar la sigla de esa persona. 	Conseguir que los trabajadores puedan identificar cuáles son las consecuencias malas que les pueden llegar a afectar a desempeñar su papel como persona.	Espacio tranquilo, sillas, cartulina a4, esferos (rojo, negro, verde)	50 min

	- La pauta fundamental es identificar a estas personas y estos mismos deben de conectarse con el dibujo del centro.			
CIERRE	- Finalmente en la parte de atrás escribir como usted mejoraría esas relaciones negativas con sus compañeros.	Reiterar la importancia de tener una buena autoestima.	Espacio tranquilo y resultado final de la actividad.	5 min
	- Realizar un compromiso personal que va a mejorar estas relaciones con el objetivo de sentirse bien consigo mismo.			
	- Concluir con un ejercicio de respiración para tranquilizar y calmar a los trabajadores.			
TIEMPO TOTAL				60 min

TALLER N. 4	Reflexión mental			
ETAPA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	- Dar la bienvenida al grupo de trabajadores y una introducción al taller.	Preparar a los empleados para la	Espacio tranquilo (espacio verde) y sillas	5 min

	<p>-Agrupar a los trabajadores en un espacio amplio sin distracciones con la condición de que tengan sillas.</p>	actividad lúdica sobre la autoestima.		
	<p>- Darles la instrucción a los trabajadores de que formen un círculo.</p>			
DESARROLLO	<p>- Repartir una hoja en blanco a cada uno de los miembros que conformarán la actividad.</p> <p>- Pedirles a los trabajadores que cada uno doble esta hoja en forma de abanico.</p> <p>- En el inicio de la hoja, en la parte superior escribir su nombre.</p> <p>- Cruzar ese papel a la siguiente persona del lado derecho.</p> <p>- Al momento de cruzar el papel, pedirle a su compañero que escriba una cualidad positiva que tenga y así pasar sucesivamente el papel de compañero a compañero hasta su retorno.</p>	Tener confianza y seguridad al momento de escribir alguna cualidad, ser completamente sincero y honesto con su compañero.	Espacio tranquilo (espacio verde), sillas, hoja de papel abanicada, esferos de color azul.	45 min

CIERRE	- En otra hoja de papel colocar individualmente cualidades de uno mismo que considere negativas.	Garantizar una mejor seguridad y autoestima en los trabajadores con la meta de que aumente la confianza y el tipo de valoración que cada uno tiene.	Espacio tranquilo, hoja de papel, esferos, fósforos.	10 min
	- Quemar las cualidades negativas que cada uno se ha etiquetado de esa manera.			
	- Finalmente leer todas las cualidades positivas que sus compañeros consideraron y anotaron en el abanico de papel y guardárselas y reforzarlas.			
	- Concluir con un ejercicio de respiración para tranquilizar y calmar a los trabajadores.			
TIEMPO TOTAL			60 min	

BIBLIOGRAFÍA:

- Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar. (2007). Parejas satisfechas de larga duración en la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 85-107.
- Alderfer. (1972). Psicología del trabajo para las relaciones. *Scientific*, 201-202.
- Andrade, & Pick. (1988). Relacion entre el numero de hijos, la satisfaccion marital y la comunicacion con el conyugue. *Salud mental V.11*, 1-12.
- Arce. (2015). Satisfaccion personal, laboral y geográfica en funcionarios de la Universidad Estatal de Costa Rica. *Scielo*.
- Arias. (2003). La Escala de Satisfacción Marital: Análisis de su confidencialidad y validez en una muestra de supervisores mexicanos. *Revista Interamericanada de Psicología*, 67-92.
- Barnet, D. (2004). *20 consejos para comunicarse con su pareja* . Colombia: Norma.
- Batenson. (1980). *Espíritu y naturaleza*. Buenos Aires: Amorrortu .
- Boland y Follingstad. (1987). The relationship between communication and marital satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 286–313.
- Bonet. (1997). *Se amigo de ti mismo. Manual de Autoestima*. España: SAL TERRAE.
- Branden. (2000). *Como mejorar su autoestima* . Barcelona: Paidos S.A.
- Brunner. (1996). *The culture of Education*. New York: Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- Carbelo y Jáuregui. (2006). Emociones positivas: Humor positivo. *Papeles del psicologo* , 18-30.
- Chapman. (2006). *El matrimonio, pacto y compromiso* . México: Unilit.
- Chiavenato. (1998). Administracion de Recursos Humanos. *Lecciones de Psicología*, 328.
- Chiavenato. (2011). *El capital humano de las organizaciones*. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Coleta, D. I. (2006). *Positive Psychology in Latin America*. Springer.
- Cruz. (2007). *Autoestima y gestión de calidad*. . México: Iberoamericano.
- Cubas. (2016). *LA MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL EN LA I.E ADEU DEPORTIVO SAC - CHICLAYO*. Pimentel.
- Dávila & Godoy. (2012). *Influencia de la Satisfaccion Marital sobre la Satisfaccion Laboral en mujeres profesionales*. Guatemala.

- Edalati y Redzuan. (2010). Perception of Women towards Family Values and Their Marital. *Journal of American Science* , 1-6.
- Eguiluz. (2007). *Entendiendo a la pareja* . México : Pax México.
- Felipa, Sotelo. (2019). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institucion hospitalaria de Nuevo Chimbote*. Perú.
- Fincham, & Linfield. (1997). A new look at marital quality: Can spouses feel positive and negative about their marriage? *Journal of Family Psychology*, 489-502.
- Forbes. (2018). México, entre países con mayor satisfacción laboral de América Latina. *Forbes Mexico*.
- Garanto. (1983). Psicología del Humor . *Psicologenia* .
- García. (1985). *Diccionario Etimológico Español e Hispano*. España: Espasa Calpe S.A.
- García. (2007). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital*. . México.
- Gary. (1979). *Administracion del personal*. Mexico: Pearson.
- Gonzáles. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana : Ciencia Médicas.
- Grijalva; Palacios; Patiño; Tamayo. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la encuesta Macional de Empleo, Desempleo y Subempleo . *Revista de Análisis Estadístico*, 39.
- Herzberg. (1959). *The motivation to work*. New York: Nueva York.
- Iturri. (2016). *Satisfacción marital y satisfacción laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote* . Perú.
- Katz, & Kahn. (1966). The psychology of organizations. *HR Folks International* , 242-248.
- Llanos, Tapia. (2017). *Satisfaccion Marital y Desempeño Laboral en los trabajadores de una municipalidad de Chiclayo*. Pimentel.
- Luckey, y Bain. (1970). Children: A factor in marital satisfaction. *ournal of Marriage and the Family*, 43-44.
- Machado. (2002). *Amor y sexo en el matrimonio*. Colombia: Sanpablo.
- Mankeluin. (1987). *Psicología de la motivación*. Madrid: Trillas.
- Marshall. (1998). *Dirigir Motivado*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces S.A.
- Martillo. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines en la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.
- Martínez. (2007). Satisfaccion Marital. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 316.
- Maslow. (1943). Theory of Human Motivation. . *Psychological Review*., 370-396.

- Maslow. (1954). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- McClelland. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *Scientific*, 321-333.
- McGregor. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: Annual Editions.
- Melgosa. (2006). *Una relacion estable para toda la vida* . Barcelona: Safeliz SL.
- Muchinsky. (2000). *Psicología aplicada al trabajo* . Madrid: S.A. EDICIONES PARANINFO.
- Oliveras. (2016). CUÁLES SON LOS PAÍSES CON MAYOR SATISFACCIÓN LABORAL. *P&A group* .
- Orozco. (2013). *Motivacion Laboral en la empresa de Servicios*.
- Pechadre y Rudy. (1971). El éxito de la mujer. *Ediciones Mensajero*, 232-245.
- Pick y Andrade. (1998). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada* , 9-20.
- Pinna. (2014). *Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en parejas heterosexuales de Sant Rosa, La Pampa*. La Pampa.
- Rage. (1996). *La pareja: elección, problemática y desarrollo* . México: Plaza y Valdés.
- Rico. (2006). Satisfacción Marital y Síntomas Depresivos en mujeres profesionales y no profesionales . *Tesis para obtencion del título*.
- Roach, Frazier y Bowden. (1981). The Marital Satisfaction Scale: Development of a Measure for Intervention Research. *Journal of Marriage and Family*, 537-545.
- Robbins. (2004). *Coportamiento Organizacional* . México: Mexicana .
- Robbins y Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Rodríguez. (2012). El clima organizacional. *Gestiopolis*, 14.
- Rodríguez. (2018). *El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa* . Quito.
- Rodríguez. (2018). *El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa*. Quito.
- Rogers. (1980). *El matrimonio y sus alternativas*. Barcelona: Kairós.
- Rojas. (2007). Satisfacción marital, afrontamiento al estrés y personalidad.
- Ruis, Gago, Garcia y Lopez. (2013). *Recurso Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de Espana S.A.
- Sage. (1977). *Fundamentos de Psicología del Deporte y el Ejercicio Físico*. Argentina: Editorial Ariel S.A.

- Saltillo. (2002). *Motivacion Laboral*. México.
- Sampieri. (2003). *Metodología de la Investigación* . México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sanchez. (2011). Relación Entre Concordancia de Valores y Satisfacción Marital en Parejas de Nivel Socioeconómico Bajo. *Psykhe*, 161- 175.
- Schultz. (1991). *Psicología Industrial, Motivación, Satisfacción con el trabajo e interés por el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Schultz. (1996). *Psicología Industrial, Motivación, Satisfacción con el trabajo e interés por el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Terman, Bittenwieser, Ferguson, Johnson, y Wilson. (1938). *Psychological factors in marital happiness*. McGraw-Hill.
- Van. (2002). *Como Hablar par que su pareja escuche, y como escuchar para que su pareja hable*. México: Selector.
- Van. (2002). *Como hablar para que su pareja escuche, y como escuchar para que su pareja hable*. México: Selector.

ANEXOS:

Anexos 1: Consentimiento Informado.



La presente investigación titulada SATISFACCION MARITAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDEC DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020 tiene como objetivo DETERMINAR LA RELACION ENTRE SATISFACCION MARITAL EN LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SIDEC DE LA CIUDAD DE QUITO EN EL AÑO 2020

Para lograr estos objetivos se utilizarán dos instrumentos de investigación: 1) SATISFACCION MARITAL y 2) el CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL con un tiempo estimado de aplicación de 20 minutos.

El único beneficio que se obtendrá de la presente investigación es de carácter científico.

La investigación no conlleva ningún riesgo para el participante.

En todo momento se respetará estrictamente la confidencialidad. El nombre del participante no será utilizado en ningún informe o publicación de los resultados de la investigación.

La participación es absolutamente voluntaria y el participante puede retirarse de la investigación en el momento que lo considere oportuno sin ninguna consecuencia por esta decisión.

Para expresar mi consentimiento de participar en la investigación firmo la presente:

Firma

Fecha

Anexos 2: Test de Satisfacción Marital de Pick y Andrade.

ESCALA DE SATISFACCION MARITAL (Pick y Andrade, 1998)

Estado civil:

Edad:

Sexo F M

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. Las reglas que mi cónyuge hace para que sigan en casa.	1	2	3

Nombre:

Firma:

Anexo 3: Cuestionario de MbM de Marshall.

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C	-	Estoy Completamente de acuerdo
B	-	Estoy Básicamente de acuerdo
P	-	Estoy Parcialmente de acuerdo
S	-	Sólo estoy un poco de acuerdo
N	-	No estoy de acuerdo

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable. C B P S N
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta. C B P S N
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa. C B P S N
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. C B P S N
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. C B P S N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. C B P S N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. C B P S N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. C B P S N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. C B P S N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. C B P S N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. C B P S N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. C B P S N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. C B P S N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. C B P S N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. C B P S N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. C B P S N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. C B P S N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. C B P S N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. C B P S N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. C B P S N

Por favor, no pase a la página siguiente hasta que haya completado el cuestionario o hasta que así se lo indiquen

Anexo 4:

