



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Motivación Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Otiniano Meneses, Daniela Michelle (ORCID: 0000-0002-8978-3528)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar a este punto en mi vida, a mi familia por ser el soporte constante en mi día a día, y por su apoyo infinito.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por ser la cuna de todos los conocimientos profesionales adquiridos a lo largo de mi etapa universitaria. A mi asesor Eddy García García por la paciencia y dedicación en las asesorías brindadas y también por el rigor con el cual evaluó cada sugerencia proporcionada. A mi familia por su apoyo y amor incondicional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables de operacionalización	13
3.3 Población, muestra y unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción Marital.	19
Tabla 2	Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción con la Interacción Marital.	20
Tabla 3	Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.	21
Tabla 4	Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción con los aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge.	22

Resumen

La investigación desarrollada a continuación lleva por denominación “Motivación Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019”, cuyo objetivo general tiene por dirección determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción marital. De tipo cuantitativa, se desarrolla un diseño no experimental, de tipo correlacional, y con un corte transversal. Se trabajó una muestra censal, compuesta por personal masculino, conformada por 274 trabajadores entre los 20 y 50 años de edad. Los instrumentos seleccionados para el desarrollo de la presente investigación fueron la Escala de Motivación M-L Revisado de Luis Vicuña y la Escala de Satisfacción Marital (ESM) de Pick y Andrade. Se concluyó que existe una correlación positiva considerable ($r=0.735$) entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Motivación laboral, Satisfacción marital, Interacción marital, Aspectos emocionales del cónyuge, Aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge.

Abstract

The research developed below is called "Work motivation and marital satisfaction in workers of the operational area of a private company in Lurigancho-Chosica, 2019", whose general objective is to determine the relationship between work motivation and marital satisfaction. It is a quantitative study, with a non-experimental design, correlational model, and with a transversal cut. A census survey sample, made up of 274 male workers between the ages of 20 and 50, was carried out. The instruments selected for the development of this research were the Revised M-L Motivation Scale by Luis Vicuña and the Marital Satisfaction Scale (ESM) by Pick and Andrade. It was concluded that there is a considerable positive correlation ($r=0.735$) between the previously mentioned variables.

Keywords: Work motivation, Marital satisfaction, Marital interaction, Emotional aspects of the partner, Structural and organizational aspects of the partner.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la innovación tecnológica y las nuevas tendencias mundiales, han evolucionado a pasos agigantados a lo largo de la historia. Asimismo, sobre el dominio organizacional, se ha desarrollado efectivamente en sus consideraciones como también en los enfoques que aplica en su día a día. Hoy en día la pieza fundamental de toda organización, la conforman las personas que laboran allí, el capital humano. Es por ello que el enfoque organizacional, en esta época, se enfoca principalmente en el trabajador, como un individuo con emociones y percepciones y no como una máquina basada en producir y cumplir objetivos.

En el contexto internacional la Organización Internacional del trabajo (2016) en su estudio del buen desempeño laboral, considera que la motivación es un factor crucial que deben ser considerados en los trabajadores, debido a que poseen mayores niveles de motivación, de tal manera que son proclives a participar eficientemente para el cumplimiento de los objetivos corporativos establecidos. Asimismo, en Ecuador se llevó a cabo un estudio de la motivación laboral en colaboradores del rubro de telefonía pertenecientes a las empresas claro y movistar con respecto al grado de interés por fomentar la motivación laboral, es así que se obtuvo como resultado de dicho estudio, que los colaboradores de la empresa Movistar mencionan que un 41% indica que “talvez” y el 18% indican que “no”. De igual manera la empresa Claro con un 31% considera que “no se preocupan” y el otro 32% consideran “tal vez”, por lo que demuestra que el mayor nivel de los colaboradores desconoce o piensan que no se preocupan por su motivación laboral. (Salvatierra, 2016).

Por otro lado, la Organización de las naciones Unidas (2016) en sus investigaciones realizadas con respecto a las relaciones de pareja, se ha evidenciado que el 100% de las parejas han contraído matrimonio y el 45% de cónyuges comparten roles domésticos y laborales efectivamente, lo cual es favorable para las parejas, debido a que existe una mayor satisfacción y estabilidad marital. Es por ello que se estima que, para conseguir un óptimo nivel de satisfacción marital, es indispensable lograr un equilibrio de independencia y tiempo compartido con la pareja. De igual manera el instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017) Reportó en México el aumento de parejas con respecto a

satisfacción marital, perciben una relación matrimonial satisfactoria y plena, en el 2015 se calcularon 123 883 entre el 2000 y el 2015 el promedio de parejas plenas en su relación aumentó en un 136. 4% mientras que la tasa de divorcios se vio reflejado en un 21.4 %. Por otro lado, Business Insider (2014) menciona que una de los motivos más frecuentes en la satisfacción marital es el divorcio, y es manifestado en el continente europeo, teniendo como gran referencia al país de Bélgica con un 70%, Portugal 68%, Hungría 67% y finalmente España 61%.

En el contexto nacional, el Perú es el tercer país que presenta los índices más altos en rotación de colaboradores, puesto que supera el 20% frente al 10.9% en comparación de otros países latinoamericanos, teniendo uno de los mayores problemas de ausencia de la motivación que brindan las organizaciones para seguir laborando en ellas. Asimismo, la falta de beneficios y salarios yacen por debajo del promedio, además de un mal clima. (Conexión esan, 2019). Asimismo, según la exploración desarrollada por Trabajando (2016) menciona que sólo el 24% de encuestados se sienten felices en su ambiente de trabajo, de aquí, el 25% aporta con nuevas ideas al trabajo, el 17% admiten tener un adecuado clima laboral el 17% indica que su autoridad inmediata es un gran motivador y al otro 8% indica que su empresa lo compensa. Ahora bien, en dicha encuesta también indican que el 65% está motivado a realizar el trabajo por su familia y, en segundo lugar, por la remuneración percibida.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2018) en satisfacción marital, indican que el número de personas que conviven con su pareja ha incrementado al igual que el de casados. De la misma forma en otro apartado en Julio del 2018, refiere que el 56,7 % de la Población Económicamente Activa PEA se hallaba en condición de unión, ya sea casado(a) o conviviente y el 13,3% en algún momento lo estuvo, es decir, separado(a), divorciado(a) o viudo (a). De igual manera, El instituto nacional de estadística e informática (2016) Señaló que se realizaron un estudio en satisfacción marital, donde se encontraron un aproximado de 86 191 matrimonios, del total de matrimonios 46,7% pertenecen a Lima, en Arequipa, Piura, Junín y la Libertad, muestra porcentajes entre 4,1 % y 5%, además señalan que los divorcios aumentan anualmente entre un 15% y 30%.

A nivel nacional los divorcios aumentaron en un total de 13 757 y en Lima se encontró un total de 9,649, en provincia en callao una cifra de 1170 y en la libertad. Asimismo, se pudieron corroborar que las consecuencias de divorcios afectando diversos ámbitos entre ellos, la satisfacción laboral y personal de los individuos.

Asimismo, ante los datos estadísticos obtenidos de estudios anteriores con respecto a las variables investigadas, se pueden evidenciar la importancia de la motivación laboral, y que es una variable importante que contribuye al desempeño laboral de colaborador en toda actividad que este realice. De igual forma la importancia de la satisfacción marital en los colaboradores, ya que podrían generar conductas de trabajo favorables para la empresa, debido al equilibrio de estas.

Es por ello que en la organización donde se pretende realizar dicha investigación, acorde a lo indicado por el área de Gestión de Desarrollo Humano (GDH), se logró identificar que más allá de las remuneraciones salariales, es de suma importancia fomentar aspectos no monetariamente remunerativos, percibidos por los colaboradores. Es así que la motivación en los trabajadores, conocer sus expectativas, opiniones, emociones, sentimientos y sobre todo la importancia por otorgar al colaborador, la flexibilidad en los horarios para mejorar la relación intrafamiliar y, por ende, la calidad de vida marital, son aspectos a tomar en cuenta puesto que, en la práctica, ambas variables, pueden convertirse en grandes herramientas de gestión humana para la contribución en el desempeño de los colaboradores.

En este sentido se estableció el siguiente problema general ¿Existe relación entre motivación laboral y satisfacción marital en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho - Chosica, 2019?

A nivel teórico, el presente proyecto de investigación se realizó en base en diversos aportes teóricos y conceptos propuestos por reconocidos representantes con gran influencia en el campo organizacional. De tal manera que dichos aportes permitieron obtener un panorama más amplio y rico en cuanto conocimiento sobre las variables investigadas. A nivel práctico, los resultados obtenidos van a permitir el desarrollo de estrategias o programas que mejoren y/o refuercen a las variables estudiadas, De modo que los trabajadores obtengan una mejora efectiva en su

ambiente de trabajo. A nivel metodológico, de acuerdo a la presente investigación se generó conocimiento válido y confiable, por lo tanto, la estructura y metodología seleccionadas serán de utilidad en la realización de próximas investigaciones relacionadas a las variables estudiadas. A nivel social, esta investigación da pie a reconocer la importancia e influencia entre la motivación laboral y el contexto marital en las organizaciones. De modo que, a partir de ello, los trabajadores y la organización obtendrán un mutuo beneficio que ayudará a obtener colaboradores motivados con predisposición a generar un adecuado ambiente de trabajo. Por ende, el cumplimiento de las metas organizacionales.

Así mismo se formula el siguiente objetivo general: OG. Determinar si existe relación entre motivación laboral y satisfacción marital en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho - Chosica, 2019.

En cuanto a los objetivos específicos (OE) de la investigación: OE1. Determinar si existe relación entre motivación laboral y satisfacción con la interacción marital en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019, OE2. Determinar si existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos emocionales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019, OE3. Determinar si existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019.

Por otro parte lado se estableció las siguientes las HG en relación entre motivación laboral y satisfacción marital en los trabajadores de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019. Asimismo, en cuanto a las HE1. Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con la interacción marital en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019, HE 2. Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos emocionales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019, HE3. Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta las escasas investigaciones sobre las variables estudiadas, se consideraron los siguientes antecedentes internacionales. Pinna (2014), llevó a cabo una investigación sobre la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, aplicado en parejas heterosexuales en Santa Rosa. Fue de nivel correlacional, trabajaron con 160 participantes, y obtuvieron que existía una relación positiva y fuerte entre ambas variables.

La autora Mendez (2017) en la investigación que desarrolló en Guatemala, tuvo como fin principal encontrar las correlaciones entre Satisfacción marital y laboral en los colaboradores de una entidad. Empleó el nivel correlacional y corte transversal. Obtuvo de resultado una correlación positiva entre ambas. Así mismo, Aldeán (2020), en el estudio que desarrolló en Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción marital y motivación laboral en los trabajadores de una empresa. De corte transversal. Se obtuvo que en general había una correlación media - baja entre ambas variables, específicamente con mayor porcentaje en la dimensión de satisfacción con la interacción conyugal.

Considerando las limitadas investigaciones desarrolladas de las variables en conjunto, se tomaron en cuenta los siguientes antecedentes nacionales. Los autores Felipa y Sotelo (2019), llevaron a cabo una investigación que pretendía determinar la relación entre la satisfacción marital y también laboral en personal del área de salud en Nuevo Chimbote. Investigación de tipo no experimental, diseño correlacional, con alcance transversal. Los resultados finales de dicha investigación, arrojaron que existía una correlación positiva altamente significativa entre ambas variables. Así mismo, Galdos y Gutierrez (2020), desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue hallar la correlación entre satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de un hospital. De tipo básica y corte transversal, ocupó una muestra de 156 participantes. Los resultados arrojaron una correlación significativa entre ambas variables.

De la misma forma, Melgarejo (2018), desarrolló una investigación en el distrito del Callao para establecer la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital. La investigación fue de diseño correlacional, de tipo no experimental. Los resultados indicaron que entre mayor sea la satisfacción marital

percibida por el individuo, más elevada será su conformidad, adaptación y desempeño en el trabajo. En congruencia Romero (2016), desarrolló una investigación sobre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal del distrito de Lima. El estudio desarrolló un enfoque no experimental, de diseño correlacional, de corte transversal. Se concluyó que existía una relación significativa entre las variables estudiadas, es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor satisfacción marital.

Por otro lado, Llanos y Tapia (2017) desarrollaron una investigación en Pimentel, que tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables satisfacción marital y desempeño laboral en colaboradores de una municipalidad. De diseño no experimental transversal, obtuvo como resultado que no existe correlación entre las variables.

En cuanto a los conceptos de la variable “Motivación Laboral”, Gopalan (2017) menciona que, la motivación es un atributo del individuo que nace desde una energía interna y direcciona un comportamiento caracterizado por el “que” y “porque” realizamos algo. Asimismo, McClelland (1989) menciona que la motivación se manifiesta a través de las necesidades experimentadas y es impulsada por un motivo, capaz de modificar, orientar y mantener su conducta. En sintonía, Deci & Ryan (1985), citados por Bruno, et al. (2017), definen la motivación como el vigor suscitado en la necesidad del individuo y los procesos internos, caracterizados por la necesidad y de cómo esta permite satisfacerla. Por otro lado, Vicuña, et al. (2001) precisa que la motivación se desarrolla a través del cubrimiento de sus anhelos y necesidades, emanados por estímulos internos manifestados por conductas.

Acorde a ello, Dubrin (2003), citado por Bastos (2018), define la motivación laboral como todo proceso comportamental, movilizad y sostenido que permiten el logro de las metas organizacionales. Mientras que, Stelmashchuk & Kapitanets (2017) lo hacen como, el proceso intencionado de formación del comportamiento en el colaborador, que promueve el logro de metas personales como objetivos para la empresa en la mayor medida posible. Igualmente, Pinder (2008), citado por Tziner et al. (2019), menciona que la motivación laboral es el resultado de la interacción de las características y elementos encontrados en el contexto laboral

del colaborador. Por otra parte, Marín & Placencia (2017) acotan que características como pensamientos o sentimientos adquiridos de la interacción del contexto laboral, permiten dirigir la conducta de los trabajadores hacia el objetivo establecido. De modo que los trabajadores aporten de manera efectiva de acuerdo a la motivación por sus propios intereses.

En contraste, el autor Silva (2009) afirma que, al medir la efectividad de los colaboradores en las organizaciones es fundamental considerar los criterios relacionados con la satisfacción y sobre todo la motivación del sujeto, para la mejora de la productividad. De igual manera Borges et al. (2008) hace referencia que el significado del trabajo en la motivación del trabajador, es un tema de crucial importancia para el éxito de las organizaciones, sociedades y para el bienestar.

Respecto a las teorías en relación a la motivación del individuo y su influencia en el ámbito organizacional, Maslow (1943), citado por Pomares (2008), en su teoría de la motivación, establece cinco jerarquías de las necesidades que impulsan la conducta del ser humano.

Entre ellos tenemos las necesidades fisiológicas, que hacen referencia a las condiciones básicas del ser humano como: el alimento, el abrigo, necesidades corporales y el salario. También están las necesidades de seguridad, que se vinculan a la tendencia de conservación frente a circunstancias de peligro, como la conservación de la propiedad, del empleo, etc. Así mismo, se encuentran las necesidades sociales o de afiliación, que están relacionadas al afecto, al sentimiento de pertenencia y a la amistad. Por otro lado, tenemos las necesidades de estima o del yo, que están relacionadas a la estima del individuo, esto es porque la persona hace lo necesario para obtener el reconocimiento, respeto, estatus, poder y prestigio frente a su entorno. Finalmente están las necesidades de autorrealización, que consisten en trabajar al máximo la capacidad individual, consta de habilidades de autosuperación como la autonomía, independencia y el autocontrol.

Por otro lado, se tiene la teoría de motivación e higiene Herzberg (1959), citados por Araya y Pedreros (2013). Explican y contextualizar la motivación a

través del comportamiento humano, basado en el ámbito organizacional. En este sentido Herzberg propone en dos grupos los factores higiénicos y motivadores:

Respecto a los factores higiénicos, son aquellos que se relacionan con el medio ambiente del colaborador y abarcan las condiciones en que desarrollan su trabajo, entre ellos se encuentran el desempeño, la relación con la jefatura, la relación con los compañeros de trabajo, el prestigio, las condiciones laborales y las políticas de salud y seguridad en el trabajo. Todo con la finalidad de evitar la insatisfacción (Marín y Placencia, 2017). De igual manera, Muhammad & Basharat (2013), sostienen que los factores higiénicos reflejan las condiciones laborales del individuo en la organización; tales como el salario, las relaciones interpersonales, la seguridad laboral, entre otros aspectos relevantes que promueven el interés y generan satisfacción laboral.

Por otro lado, los factores motivacionales son aquellos factores que están bajo el control del individuo, pues se vinculan con lo que hace y en lo que se desempeña. Estos factores inciden en el desarrollo del individuo tanto personal como laboral. Al respecto, Herzberg (1950), resalta su importancia para el individuo, pues proporciona reconocimientos, logros, trabajar en sí mismo, crecimiento, autorrealización y responsabilidad. Es por ello que según Herzberg (1959), citado por Zaid & Mohd (2017), las corporaciones, deben centrarse en dichos factores, pues motivan al capital humano a cumplir con sus objetivos personales y laborales en el trabajo.

En cuanto la teoría central, se consideró a McClelland (1989) quien refiere la existencia de tres tipos de motivación manifestados por los individuos en el campo organizacional. Teniendo en cuenta que toda motivación obedece a la satisfacción de una necesidad. En este sentido se establecieron 3 dimensiones seleccionadas para el desarrollo de la presente investigación.

Respecto a la motivación de logro, está basado en la posibilidad de hacer algo mejor, en cumplir los objetivos trazados por la persona. Aquellos que la poseen disfrutan de las oportunidades en las que asumen una determinada asignación y a través de su desempeño consiguen resolver el problema. De igual manera Choliz (2004) indica, que este tipo motivación y práctica, permite que el individuo anhele

un rendimiento laboral exitoso, de modo que son capaces de asumir, se responsabilizan de su accionar y demostrando interés en recibir retroalimentación sobre sus actividades.

Sobre la motivación de poder, se refiere al control e influencia del individuo en el comportamiento de otras personas y en obtener prestigio. Por ello McClelland (1989), indica que esta motivación se manifiesta de dos maneras; de forma positiva, donde el individuo a través de su actuar inspirador y persuasivo influye a que los demás establezcan objetivos propios, y la forma negativa, que está conectada con episodios de sumisión-dominio, es decir, cuando el individuo asume que su entorno debe de actuar en función a sus deseos.

Finalmente, la motivación de filiación, que propone el anhelo del individuo por establecer relaciones interpersonales, es decir, el de formar parte de un grupo e identificarse como parte de un entorno social. Asimismo, el deseo de mantener relaciones amistosas y relaciones cercanas con otras personas. Por otro lado, McClelland & Stelle (1972), citado por Aarum (2018), agrega que presentar una necesidad de afiliación alta, es provechoso para los colaboradores, ya que permite mantener una relación social satisfactoria con sus subordinados y favorece la toma decisiones eficazmente.

En cuanto a conceptos de la segunda variable denominada "Satisfacción Marital", los autores Pick y Andrade (1988) mencionan que la satisfacción marital es la apreciación subjetiva y general manifestada por la percepción que tiene sobre la pareja sobre aspectos puntuales de su vida conyugal. Por otro lado, Le y Agnew (2003) definen la satisfacción marital como la valoración personal de las vivencias positivas y negativas en la pareja. De igual manera Afsharinia (2009) y Zareinejadet (2014), menciona que la satisfacción marital es el estado de relación conyugal con el individuo el cual esta ligada a la alegría y el placer de las relaciones entre la pareja. Así mismo, García et al (2015) manifiestan que un buen equilibrio de bienestar entre sus miembros beneficia comportamientos positivos en diferentes ámbitos del individuo, ya sea social o laboral. En sintonía, Hernández (2011) precisa que la satisfacción marital es el grado de estabilidad y felicidad que sienten las parejas de acuerdo a las distintas circunstancias dentro de su relación matrimonial. Así mismo Berger & Kellner (1970) puntualizan que la satisfacción

marital, es la valoración integral y personal del sujeto con respecto a la relación con su pareja. De igual manera Boland & Follingstad (1987) interpreta a la satisfacción marital como un detalle genérico de conductas, sentimientos, acciones del matrimonio, todos basados en pensamientos dicotómicos como la felicidad versus la infelicidad y la satisfacción versus la insatisfacción.

Rojas (2019) sostiene que la relación marital es importante en el desarrollo del individuo, puesto que permite conceptualizar un vínculo afectivo entre su trabajo y su relación marital, de este modo, dicho lazo genera un impacto positivo en la motivación del trabajador. Así mismo, Andrade y Landero (2015), mencionan que la relación marital y las aspiraciones de pareja promueven la autorrealización, debido a la interrelación de las mismas. En este sentido a Rojas (2019) menciona que una relación sana, forjado por metas y anhelos compatibles entre sí, tienden a alcanzar el éxito.

Por otro parte Román, et al. (2012), mencionan que la satisfacción en la pareja y el trabajo, son ejes considerables en los individuos para influir en un contexto único de interacciones. Al respecto, Marvel et al. (2011), concuerdan en que dichos ejes, son importantes para la productividad del personal, donde la motivación y la satisfacción laboral, son elementos que están involucrados en el correcto cumplimiento de las necesidades vinculadas con la organización. Es por ello que las organizaciones deben considerar y facilitar que sus colaboradores puedan orientar sus metas y objetivos personales para obtener mayores beneficios

Respecto a las teorías de la segunda variable, "Satisfacción Marital", se tiene a la teoría psicológica de la pareja, de Ccama (2005). Quien refiere existen dos grandes decisiones o elecciones que la persona establece en su vida: la elección profesional, donde la persona decide racionalmente, y la elección de pareja, donde la elección es más emotiva. Toda persona busca la felicidad y, según la teoría, para conseguirlo debemos cumplir las dichas elecciones.

Por otro lado, Li (2011) en su teoría meta dinámica, indica que la satisfacción marital se caracteriza por la evaluación subjetiva del matrimonio. Se considera que las personas buscan variadas metas a cumplir en el matrimonio, dichas metas se categorizan en las siguientes: *las metas de crecimiento*,

principalmente dirigidos a jóvenes, quienes buscan no solo la estabilidad matrimonial, sino que también el crecimiento profesional, laboral; y *las metas de compañerismo*, dirigida a personas adultas, quienes buscan la manera de relacionarse interpersonalmente con su pareja y con otras personas aledañas a su entorno. En este contexto, las parejas además de pretender que su relación marital sea exitosa, pretenden también otras metas desde un punto de vista profesional. Esto permite que una relación se solidifique en el transcurso del tiempo, todo en función del nivel de subjetividad experimentado.

Asimismo, Hendrick (1988) propone su teoría del “Intercambio social”, donde conceptualiza la satisfacción marital como un modelo unidireccional. Es decir, su percepción consiste en la respuesta de ambos individuos frente a los aspectos satisfactorios e insatisfactorios de la relación.

En cuanto a la teoría central de la variable, se considera a Pick y Andrade (1988). Ellos establecen tres dimensiones de la satisfacción marital en las parejas como aspecto fundamental. En este sentido se establecieron dichas dimensiones para el presente trabajo de investigación.

Respecto a la satisfacción con la interacción marital, está referido a la valoración que tiene la persona respecto a la interacción diaria con la pareja, es decir, explica como el individuo valora el trato directo que tiene su pareja hacia él mismo. Asimismo, Armenta (2013) indica que la interacción de la pareja va a depender del entorno y de la escala social, pues ambos determinan roles que deberán ser representados por la pareja en cuestión. Así el desarrollo o desaparición de las mismas va a depender de los estímulos (recompensas) recibidos y de las exigencias que su rol represente.

Por otro lado, la satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge está centrado en la apreciación que se tenga sobre las reacciones emocionales de la pareja en las diferentes situaciones. En esta dimensión se concentra en cómo valoramos la reacción del individuo respecto a las diferentes reacciones de su pareja en situaciones concretas. basándose principalmente en cómo es la relación entre los cónyuges y el nivel de interés que muestran hacia su pareja (Pick y Andrade, 1988).

Finalmente la satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge está referido a la evaluación sobre la satisfacción del individuo con su pareja respecto a la organización en su vida diaria y al logro de metas que esta posee. Asimismo, caracteriza por el grado en el que la pareja se organiza ante las diferentes actividades dentro del hogar como el establecimiento y cumplimientos de las normas (Pick y Andrade 1988).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

De acuerdo con Romero et al (2018) la investigación desarrollada es del tipo básica, pues tiene como fin principal acrecentar el conocimiento y proporcionar las bases para investigaciones de tipo aplicativas. Además, se excluye de responsabilidades éticas por la forma en que se manejen sus resultados (Pino, 2018, p. 24).

Diseño de Investigación

Acorde a Hernández et al (2014), la presente investigación establecida pertenece a un diseño no experimental, de corte transversal. Debido a que las variables seleccionadas han sido estudiadas dentro de su ambiente natural, sin el ejercicio deliberado de la investigadora sobre el desarrollo de las mismas. Por otro lado, según Pino (2018), el nivel fue correlacional, ya que pretende determinar la existencia o ausencia de relación entre las variables estudiadas. Es decir, que sólo se enfoca en el estudio de asociaciones entre las variables seleccionadas, más no relaciones causales.

3.2 variables de operacionalización

Variable 1 motivación laboral

Definición conceptual: Según McClelland (1989) menciona que la motivación en el ser humano emerge de la sintonía con la satisfacción de necesidades, ya que estas son impulsadas a través de un determinado motivo que el individuo experimenta e impulsa a modificar, orientar y mantener su conducta.

Definición Operacional: Según McClelland (1989) la variable motivación laboral se divide en tres dimensiones: la motivación de logro (que se refiere a la necesidad de cumplir de objetivos y metas), la motivación de poder (que se refiere a la necesidad de control e influencia sobre el comportamiento de otras personas) y la motivación de afiliación (se refiere a la necesidad por establecer relaciones

interpersonales). La variable ha sido medida a través de la Escala de Motivación M-L 1996 Revisado, adaptado por Cerna (2017).

Indicadores: motivación de logro (Liderazgo) motivación de poder (Bienestar y Satisfacción) Motivación de filiación (relaciones amicales, trabajo en equipo).

Variable 2 satisfacción marital

Definición conceptual: Según Pick y Andrade (1988) quienes mencionan que satisfacción marital es la apreciación subjetiva y general otorgada por la persona respecto a la percepción que tiene sobre su pareja de aspectos puntuales de su vida conyugal.

Definición operacional Según Pick y Andrade (1988) la variable satisfacción marital posee tres dimensiones: la satisfacción con la interacción marital (se refiere a la valoración que hace la persona respecto a la interacción con su pareja), la satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge (se refiere a la apreciación que se tenga sobre las reacciones emocionales de la pareja) y la satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge (se refiere a la evaluación del individuo respecto a la organización diaria y al logro de metas que posee su pareja). La variable ha sido medida a través de la ESM de Pick y Andrade, adaptado Honorio (2015).

Indicadores: Satisfacción con la interacción marital (Dedicación, elogios, atención, afecto, comunicación, relaciones sexuales e interés), satisfacción con los aspectos emocionales (Tristeza, enojo, preocupación, mal humor y desinterés sexual) y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales (Tiempo dedicado, organización, prioridad, uso del tiempo libre y puntualidad).

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

La población seleccionada para la presente investigación, estuvo conformada por 300 operarios, entre varones y mujeres, cuyas edades fluctuaban entre los 18 y 50 años.

Según Romero et al (2018), la población es el conjunto de factores, finito o infinito, que presentan características comunes entre sí, las cuales serán útiles en la investigación. Además, según Arias (2012) dicha agrupación puede ser delimitada por los objetivos y la problemática de la investigación.

Se aplicó una ficha de tamizaje, donde finalmente quedaron 274 participantes que cumplían con las características de los instrumentos de la investigación, en otras palabras, se trabajó con toda la población.

Criterios de inclusión: Se consideró sólo a operarios varones, así mismo, estos debían cumplir con un mínimo de 6 meses en la empresa, y también debían estar casados o en condición de convivientes por mínimo 6 meses hasta el momento de la aplicación. En adición, debían tener 20 años en adelante.

Criterios de exclusión: no se consideraron operarios que no completaron adecuadamente las pruebas, además de aquellos operarios que no deseaban participar en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Arias (2012) Menciona que las técnicas de recolección de datos consisten en los procedimientos a través de los cuales se obtendrán datos e información necesaria para la investigación. En este sentido la presente investigación, se utilizó la encuesta escrita. De modo que la encuesta es una técnica consiste en la obtención de información en relación a un tema en particular, esta puede ser aplicada de forma oral o escrita Según (Sánchez et al 2018)

Instrumento

Al respecto Arias (2012), indica que un instrumento es aquella herramienta (digital o material) que permite el resguardo de la información obtenida a partir de la aplicación de la técnica. Dicha información será almacenada en el instrumento para su posterior análisis e interpretación. De la misma forma, para Hernández et al (2014), la escala es una agrupación de afirmaciones que valora la respuesta del

evaluado en función a categorías de intensidad en función a la investigación se aplicaron dos escalas.

Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral

El instrumento es la escala de motivación laboral de M-L 1996 REVISADO creada por Luis Vicuña Perú. (1996) consta de 42 ítems y este compuesto por tres dimensiones. En cuanto su validez, La “Escala de Motivación M-L 1996 REVISADO”, desarrollado ha sido validado a nuestra realidad por Cerna (2017), y en dicha adaptación se presentaron 42 reactivos clasificados en 3 dimensiones. Dicha escala no fue necesaria someterla a validez de contenido pues se encontraba dentro del periodo de tiempo permitido.

Según Hernández et al (2014), un instrumento es confiable en la medida que produzca el mismo resultado a la misma muestra, de aplicarse en diferentes ocasiones. Acorde a ello, el instrumento fue sometido a la prueba de Alfa de Crombach para determinar su confiabilidad. Así obtuvo una puntuación mayor a .70, verificando dicha propiedad.

Instrumento de medición de la segunda variable Satisfacción Marital

La “Escala de Satisfacción Marital” desarrollado por Pick y Andrade, fue validada para Perú en el 2015 por Honorio en Cartavio. En este caso sí fue necesario someterlo a validación de contenido por el tiempo transcurrido, a través del criterio de jueces. De esa forma, se empleó la V de Aiken para procesar las puntuaciones obtenidas de los jueces, respecto a pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem. Y finalmente se obtuvieron puntuaciones mayores a 0.70, lo que verificó que la escala posee validez de contenido.

En cuanto a la confiabilidad, el instrumento fue sometido a la prueba del Alfa de Crombach para determinarlo. Así obtuvo una puntuación por encima del .70, verificando dicha propiedad.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se identificó a la población con la cual se desarrolló el proyecto de investigación, en este caso se trata de una empresa de Lurigancho-

Chosica. Se procedió con la presentación a los encargados respecto al proyecto y cómo iba a ser el desarrollo del mismo con sus trabajadores. Posterior a ello, se hizo entrega de la carta de presentación correspondiente, gestionada por la Universidad César Vallejo - ATE, donde se hace mención de los aspectos más relevantes de la investigación y también se solicitó la autorización para la aplicación de las pruebas requeridas. Así mismo se coordinó de forma interna las fechas y horarios en que sería factible el desarrollo de las pruebas con la población, teniendo en cuenta la explicación respecto a la confidencialidad de los resultados y de la participación voluntaria en la misma.

Una vez hechas las gestiones del caso, se procedió a realizar las aplicaciones acordadas, en base a las facilidades otorgadas por la organización. Es así que la totalidad de la población accedió a participar (300 operarios) y se procedió con la entrega de las fichas de tamizaje y la explicación sobre la presentación del trabajo, la dinámica a emplear, el consentimiento informado, la confidencialidad de los resultados, el anonimato de los participantes y el propósito. En total se realizaron 3 visitas.

Posterior a ello se procedió con la revisión de fichas y su selección en base a los criterios ya descritos, dando un total de 274 participantes que cumplieron con los criterios de la investigación. De esta manera se obtuvo la base de datos en EXCEL, para el posterior tratamiento de los mismos a través del software estadístico Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS 25) y la obtención de la información requerida.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, para la validación de contenido a través del criterio de jueces, se empleó el programa Microsoft Excel 2013, con el estadístico V de Aiken. Ahora bien, para el tratamiento de los datos se empezó con la subida de los resultados a Excel, para luego ingresarlos al SPSS 25. Se empleó también el Alfa de Cronbach para el análisis de fiabilidad de ambos instrumentos; y también la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnoff. De la misma forma al encontrar que la distribución de datos no era paramétrica, se empleó el Rho de Spearman con la

finalidad de determinar la relación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto fue desarrollado desde un enfoque ético, de este modo se cumple el principio de beneficencia, ya que el resultado de la investigación amerita buscar el desempeño del colaborador en la organización, además el principio de no mal eficiencia se utilizó respetando así, la individualidad e identidad del participante, y sobre todo no dando a conocer los resultados de manera individual sino de manera grupal, manteniendo el anonimato bajo estricta confidencialidad de cada colaborador durante todo el proceso. Asimismo, se consideró el principio de autonomía, debido a que cada colaborador aceptó por voluntad propia su participación a través de los consentimientos informados. Por otro lado, se aplicó el principio de justicia, basándose del trato equitativo hacia los colaboradores participantes sin ningún tipo de discriminación alguna.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción Marital

		Motivación Laboral	Satisfacción Marital
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.735
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	274	274

Se aprecia en la tabla 1 la existencia de una relación significativa entre la Variable Motivación laboral y Satisfacción Marital, se observa un coeficiente de correlación $r = 0,735$ el cual señala la presencia de una correlación positiva considerable entre las variables estudiadas. Es decir, se encuentra mayor motivación laboral cuando hay mayor satisfacción marital, y también se interpreta como que, a menor motivación laboral, menor satisfacción marital. Así mismo, la significancia posee un valor de 0,001 que se encuentra muy por debajo de 0,05, y es por esto que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción con la Interacción Marital.

		Motivación Laboral	Interacción marital
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.809
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	274	274

Se aprecia en la tabla 2 la existencia de una relación significativa entre la Variable Motivación laboral y la dimensión Satisfacción con la interacción marital. Se observa un coeficiente de correlación $r = 0,809$, el cual señala la presencia de una correlación positiva muy fuerte entre ambas. Esto significa que se evidencia mayor motivación laboral, cuando hay alta satisfacción con la interacción marital, y viceversa. Así mismo, la significancia posee un valor de 0,002 que se encuentra muy por debajo de 0,05 y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.

		Motivación Laboral	Aspectos emocionales del cónyuge
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	,996
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	274	274

Se aprecia en la tabla 3 la existencia de una relación significativa entre la Variable Motivación laboral y la dimensión Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge. Se observa un coeficiente de correlación $r= 0,996$, el cual señala la presencia de una correlación positiva muy fuerte entre ambas. Esto significa que se evidenciara mayor motivación laboral, cuando hay alta Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, y viceversa. Así mismo, la significancia posee un valor de 0,000 que se encuentra por debajo de 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Correlación entre Motivación Laboral y Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

		Motivación Laboral	Aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.877
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	274	274

Se aprecia en la tabla 4 la existencia de una relación significativa entre la Variable Motivación laboral y la dimensión Satisfacción con los aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge. Se observa un coeficiente de correlación $r= 0,877$, el cual señala la presencia de una correlación positiva muy fuerte entre ambas. Así mismo, la significancia posee un valor de 0,003 que se encuentra muy por debajo de 0,05, y, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados obtenidos, se determinó que existe relación entre las variables motivación laboral y satisfacción marital, resultado congruente con Aldean (2020). Siguiendo la teoría de la Motivación, desarrollada por McClelland (1989, citado por Cerna, 2017), indica que la necesidad de filiación puede ser saciada cuando el individuo establece o refuerza sus relaciones interpersonales, como por ejemplo el vínculo que mantiene con su pareja. De la misma forma, la teoría de la satisfacción marital de Pick y Andrade (1988, citados por Honorio, 2015), indica que la satisfacción que sienta el individuo sobre la relación con su pareja será subjetiva, y se basará en la organización e interrelación entre ambos. Dentro de la organización se puede apreciar que, si bien acorde a lo indicado por el área de RRHH no hay programas focalizados en desarrollar la motivación en los colaboradores, aquellos con una alta satisfacción en sus relaciones personales, presentaron mayor motivación para realizar su trabajo. Así mismo, Huillcapi, et al. (2017), indican que una de las características del incremento de la motivación laboral en el individuo es el mejoramiento, a la par, de sus relaciones interpersonales, por lo que las metas individuales deben ir acorde a la vida personal del trabajador. En este sentido los resultados obtenidos en la investigación son acordes a los aportes de los autores y dan soporte a la información obtenida.

Respecto a la variable motivación laboral y la dimensión de satisfacción con la interacción marital, se obtuvo que sí existe una relación muy significativa entre ambas. Esto coincide con los resultados de Romero (2016), pero discrepa con obtenido por Felipa y Sotelo (2019). Según la teoría propuesta por Ccama, (2005), todo individuo enfrenta dos elecciones significativas en su vida, la elección de carrera, rasgo racional y la elección de pareja, rasgo emocional. Y ambas tiene una repercusión importante en el ámbito laboral del individuo. En la organización, si bien tiene un esquema de trabajo rotativo, tienen bien definido cada colaborador los días que va a descansar. Esto permite establecer rutinas fijas para desarrollar con sus respectivas parejas.

Respecto a la variable motivación laboral y la dimensión de satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge, se obtuvo que sí existe una relación muy significativa entre ambas. Esto coincide con Pinna (2014), según

la teoría Meta dinámica de Li (2011) La satisfacción marital se va a alcanzar en medida que se logren las metas profesionales y personales de cada individuo. Al respecto, Papalia et al. (2017) desarrollan que el ámbito laboral siempre, de alguna manera, va a verse expuesto en todos los otros ámbitos del individuo, como el cotidiano (pp. 435-436). Es decir que la forma en que se manifiesten los aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge, van a estar relacionados con las experiencias en su trabajo y posterior a ello en las propias, convirtiéndose en satisfacción o estrés, buscando así mayores oportunidades por encima de lo habitualmente ofrecido a su condición, denotando la importancia de los factores ambientales (McClelland, 1989). En la organización, identifican a aquellos colaboradores destacados y que cumplen con las metas, y les asignan equipos de trabajo. No ascienden de puesto en planilla (motivación extrínseca), pero se les premia intrínsecamente dándoles mayor autoridad y responsabilidades frente a sus pares.

Respecto a la variable motivación laboral y la dimensión de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, se determinó que sí existe una relación significativa entre ambas. Resultados que contrasta con lo obtenido por Llanos y Tapia (2017), quienes obtuvieron que no existe relación entre las variables. Al respecto, la teoría del intercambio social de Hendrick (1988), propone que la satisfacción marital es un modelo unidimensional, es decir, su percepción consiste en la respuesta de ambos individuos frente a los aspectos satisfactorios e insatisfactorios de la relación. Entonces, si la persona se siente emocional y psicológicamente estable, y su pareja también le proporciona dicha percepción, es probable que se sienta satisfecha emocionalmente con su pareja y esto derive en una adecuada motivación en el trabajo. La organización en determinadas fechas otorga a sus colaboradores la posibilidad de disfrutar paseos y actividades en familia, así como cumple con un esquema de pagos puntual, así como bonificaciones monetarias acorde a ciertos comportamientos. Las situaciones referidas anteriormente influyen la satisfacción percibida tanto por el colaborador como por su pareja.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se determinó que existe una relación directa (es decir que la relación se desarrolla en ambos sentidos) entre motivación laboral y satisfacción marital con un valor 0,735 y una significancia de 0.001.

Segunda se determinó que existe relación significativa directa y muy alta entre motivación laboral y la satisfacción con la interacción marital, con un valor de 0,809 y una significancia de 0.002. Por lo tanto, a mayor motivación laboral, mayor satisfacción con la interacción marital.

Tercera, se determinó que existe relación significativa directa y muy alta entre motivación laboral y la satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, con un valor de 0,996 y una significancia de 0.000. Por lo tanto, a mayor motivación laboral, mayor satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge.

Cuarta, se determinó que existe relación significativa directa y muy alta entre motivación laboral y la satisfacción con los aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge, con un valor de 0,877 y una significancia de 0.003. Por lo tanto, a mayor motivación laboral, mayor satisfacción con los aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A la organización tomar en consideración los resultados obtenidos en la presente investigación pues, la motivación laboral en el trabajador va a ser crucial para el alcance de metas institucionales de la empresa. De la misma forma, se debe coincidir en que la satisfacción que pueda o no percibir la persona respecto a su convivencia marital puede afectarlo. Así mismo, tomar en cuenta los resultados generales para desarrollar un plan de acción al respecto.

Segunda. Al área de operaciones, estructurar a largo plazo un sistema que permita mayor estabilidad en los horarios de los colaboradores, de tal forma que les permita distribuir su tiempo con su familia y mejorar la interacción marital. También permitir incentivos que fomenten la integración familiar de sus colaboradores como vales de comida en restaurantes y pases gratuitos a centros familiares.

Tercera. Al área de Gestión de Desarrollo Humano estructurar estrategias y alternativas que permitan mejorar la motivación intrínseca de sus colaboradores. Orientados al establecimiento de metas y objetivos de cada individuo en el trabajo.

Cuarta. Al área de Desarrollo Organizacional estructurar programas y capacitaciones enfocados en el manejo y adecuado desarrollo emocional de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aldeán, A. (2020). “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”. (Tesis de Licenciatura).
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1933/1/ALDEAN%20MORALES%20ANDREA%20CAROLINA%20.pdf>
- Alves, D.; Cirera, Y. y Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Revista Invenio*, 16(30), 145-163.
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Andrade, L. y Landero, R. (Enero/Junio 2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280338>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta Ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
<https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Armenta, C. (2013). Aspectos contextuales, individuales y de interacción como precursores de la satisfacción marital en parejas mexicanas. (Tesis doctoral).
<https://repositorio.unam.mx/contenidos/65923>
- Armenta, C.; Sánchez, R. y Díaz, R. (Diciembre 2012). ¿De qué manera el contexto afecta la satisfacción con la pareja?. *Suma psicológica*, 19(2), 51-62.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4232457>
- Bastos, K (2017) Labour Motivation. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3216044>
- Berger, P. y Kellner, H. (1970). *Marriage and the construction of Reality*.
<http://people.wku.edu/steve.groce/BergerKellner-MarriageandtheConstructionofReality.pdf>

Boada, J.; De Diego, R.; Agulló, E. y Mañas, M. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Revista Psicothema*. 17 (5), 212-218.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717205>

Boland, J. & Follingstad, D. (1987). The relationships between communication and marital satisfaction: A review.

https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00926238708403901?casa_token=18Rn0eR3bQQAAAAA:fyp247cK9wrhMe8MC312MBe_pH-4xakkeTYjqZglr5mol7sQzD0VMaD8cvpbwmsQnNJzF-o33lqyT4

Borges, L. D. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho.

<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2001000200006>

Bruno, F., Fernández, M., Stover, J. y Uriel, F (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología*.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483555396010>

Business Insider (2014, Mayo, 25). MAP: Divorce Rates Around The World.
<http://www.businessinsider.com/map-divorce-rates-around-the-world-2014-5>

Caballero, D. y Blanco, A. (2007) Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(4): 616-620.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72719412.pdf>

Castro, G., Huilcapi, M. y Jácome, G. (Marzo, 2017). "Motivación: Las teorías y su relación con el ámbito empresarial". *Revista Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 311-333.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>

CCama (2005) Introducción del paradigma del amor concreto.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/5341/4567/>

Cerna, L. (2017). "Propiedades Psicométricas de la Escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras del distrito Chancay, 2017". (Tesis de licenciatura).

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3213>

Choliz, M. (2004). Psicología de los motivos sociales. España: Universidad de Valencia.

<https://www.uv.es/=choliz/Motivos%20sociales.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú (1999). Código de ética profesional. (3era Ed.).
http://www.cpsp.pe/.../codigo_de_etica-y_deontologia_cpsp_cdn...

CONEXIONESAN. (2 de Setiembre de 2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Obtenido de Apuntes empresariales:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacionlaboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

De Dreu, C. y Van Vianen, A. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.71>

De Quijano, S. y Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (2), 193 - 216.

https://www.researchgate.net/publication/249963243_Un_Modelo_Integrado_de_la_Motivacion_en_el_Trabajo_Conceptualizacion_y_Medida/link/02e7e51e71400aa9ca000000/download

Diener, E. & Larsen, R. (1993). The experience of emotional Well-Being. *The emotional handbook*.

<https://eddiener.com/articles/1350>

Domínguez, E. (2012). Estudio sobre satisfacción marital y variables asociadas en parejas españolas. (Tesis de Maestría).

<http://hdl.handle.net/10366/121029>

Espeluga, M.; Gallardo, E. y Triadó, X. (2007) ¿qué debemos saber sobre la motivación laboral?. *XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM*, (2007).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>

Felipa, D. y Sotelo, J. (2019). "Satisfacción marital y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud de una institución hospitalaria de Nuevo Chimbote". (Tesis de licenciatura).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32323/Felipa_SDL-Sotelo_JLJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. https://www.researchgate.net/publication/230846109_The_Motivation_at_Work_Scale_Validation_Evidence_in_Two_Languages

García, F., García, C., Hein, H., Hernández, A., Torres, P., Valdebenito, R. y Vera, C. (2015). Relaciones de pareja homosexual y heterosexual: un estudio comparativo.

<http://www.redalyc.org/pdf/4615/461546437004.pdfv>

Gopalan, M., Abu Bakar, J., Nasir, A., Alwi, A y Che Mat, R (2017) A review of the motivation theories in learning. <https://aip.scitation.org/doi/pdf/10.1063/1.5005376>

Guedes, M., Figueiredo, P., Pereira, C., Loiola, E (2020) The role of motivation in the results of total productive maintenance. <https://prod.org.br/article/10.1590/0103-6513.20200057/pdf/production-31-e20200057.pdf>

Hendrick, S. (1988). A generic measure of relationship satisfacción. <http://dx.doi.org/10.2307/352430>

- Hernández, N. (2011). Consecuencias de las transformaciones de géneros sociales y económicos en las parejas rural-urbanas de la comunidad de Tlámica, Texcoco, estado de México. (Tesis de Maestría, Universidad de Mexico) .
http://www.biblio.colpos.mx:8080/jspui/bitstream/handle/10521/415/Hernandez_Martinez_NM_MC_Desarrollo_Rural_2011.pdf?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Honorio, S. (2015). "Propiedades Psicométricas de la escala de satisfacción marital en padres de familia de Cartavio". (Tesis de Licenciatura).
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/523>
- Huillcapi, M.; Castro, G. y Jacome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación con el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 311-333.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). Perú: Natalidad y Mortalidad y Nupcialidad. Lima, Perú.
http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1407/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (Agosto del 2018). *Perfil Sociodemográfico del Perú: informe Nacional, Censo 2017*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/index.html
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (Julio, 2018). *Perú: Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2017*.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). Estadística a propósito del 14 de febrero, matrimonios y divorcios en México.

http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/matrimonios2017_Nal.pdf

Kanter, R (1983). *Frontiers for Strategic Human Resource Planning and Management: Human Resource Management*.
https://www.researchgate.net/publication/230233781_Frontiers_for_Strategic_Human_Resource_Planning_and_Management

Le, B. & Agnew, C. (2003). *Commitment and its Theorized Determinants: A Meta-Analysis of the Investment Model Personal Relationships*.
http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/984219/13434258/1311966710690/Le_Agnew_2003_PR.pdf?token=4aP057N%2Bn6Fa%2FoXaLYCFI%2BCtdtA%3D

Li, T y Fung, H (2011) *The dynamic goal theory of marital satisfaction. Review of General Psychology*. The dynamic goal theory of marital satisfaction. Review of General Psychology

Llanos, L. y Tapia, Y. (2017). "Satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo". (Tesis de Licenciatura).
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3079/TESIS%20LLANOS%20-%20TAPIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marin, H y Plasencia, M (2017) *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Marvel, M., Núñez, M. y Rodríguez, C. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584.
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>

McClelland, D & Burnham, D (1976). *Power is the great motivator*. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2003/01/power-is-the-great-motivator>

- McClelland, D. (1989) *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea.
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Medina, A., Gallegos, C y Lara, P (2008) Motivation and satisfaction of the workers and their influence in creating economic value in business.
<https://www.scielo.br/j/rap/a/tJ39FffPRBW67WmCjt8nj3q/abstract/?lang=en>
- Melgarejo, S. (2018). “Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018” (Tesis de Licenciatura).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29962/Melgarejo_GSG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendez, N. (2017). “Correlaciones entre satisfacción laboral y satisfacción marital en un grupo de personas que trabajan en una empresa de comida rápida en la ciudad capital”. (Tesis de licenciatura).
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2018/05/43/Mendez-Nanc.pdf>
- Morales, D. (2016). Afecto y relación de pareja. (Tesis de Licenciatura).
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/42/Morales-Dulce.pdf>
- Muhammad, E y Basharat, N (2013) Towards Understanding Controversy on Herzberg Theory of Motivation.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.438.9005&rep=rep1&type=pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153 – 170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Okhuysen, G., Lepak., Lee, K. Labianca, Q., Smith, S y teensma, K (2013). Theories of work and working today. *Academy of management review*.
<https://doi.org/10.5465/amr.2013.0169>

- Organización de las naciones unidas (2016) Essalud publica: un matrimonio hermoso. <https://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/digital-health/news/news/2017/05/ehealth-and-public-health-a-beautiful-marriage>
- Organización Internacional del Trabajo (2016) Guía de Diagnostico Empresarial. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf
- Papalia, D., Matorrel, G. y Duskin, R. (2017). *Desarrollo humano* (13va Ed.). Sevilla: McGraw-Hill
- Pick, S. y Andrade, P. (1988). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México. *Revista de Psicología social*, 3(7), 91-97. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2903303>
- Pinna, V. (2014). *Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción laboral en parejas heterosexuales en Santa Rosa, La Pampa*. (Tesis de licenciatura, Universidad argentina de la empresa). <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2398/Pinna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Pino; R. (2018). *Metodología de la investigación: Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (2° Ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Pomares, A (2008) Consideraciones conceptuales sobre motivación. <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180020298009.pdf>
- Ramírez, T. (1997) *Como hacer un proyecto de tesis de investigación*. Venezuela: Panapo.
<https://es.scribd.com/document/339153586/COMO-HACER-UN-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-RAMIREZ-red-pdf>.
- Rastegar, F y Bakhtiarpur, S (2018) Comparison of Cognitive Emotion Regulation, Differentiation and Mental Health Among Married Women With High and Low Marital Satisfaction, in Ahwaz Azad University. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1339/pdf_976

- Rastegar, F y Bakhtiarpur, S (2018) Comparison of Cognitive Emotion Regulation, Differentiation and Mental Health Among Married Women With High and Low Marital Satisfaction, in Ahwaz Azad University. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1339/pdf_976
- Rojas, D. (2019). Relación entre trabajo y familia desde un enfoque histórico. (Monografía). <https://repository.udca.edu.co/bitstream/11158/2766/1/Relaci%C3%B3n%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist%C3%B3rico.pdf>
- Roman, P.; Padrón, M. y Ramírez, T. (Diciembre 2012). Trabajo y Familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. *Convergencia*, 19(60), 229-253. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008#:~:text=Por%20ello%2C%20tanto%20el%20trabajo,o bligada%20de%20las%20actividades%20laborales.
- Romero, H., Ñaupas, H., Pañacios, J. y Valdivia, D. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. (5ta. Ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Romero, P. (2016). Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal – Lima (Tesis de licenciatura). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/3370>
- Salvatierra Mite, W. D. (2016). Motivación del talento humano en empresas de Telefonía Móvil privada del Ecuador. (Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo). <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1618>
- Sánchez; H., Reyes; C. y Mejía; K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

- Sergueyevna, N y Mosher, E (2013) Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>
- Steenbergen, E., Kluwer, E., & Karney, B. (2011). Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Revista de Psicología Familiar*, 25(3), 345-355. https://www.researchgate.net/publication/51109206_Workload_and_the_Trajectory_of_Marital_Satisfaction_in_Newlyweds_Job_Satisfaction_Gender_and_Parental_Status_as_Moderators
- Stelmashchuk, A y Kapitanets, (2017) Theoretical, organizational and methodological principles of the system for increasing the level of professional competence of officials of sfs bodies. https://www.uniep.km.ua/images/uploads/_2_17_english.PDF#page=42
- Trabajando (Junio, 2016). *Satisfacción laboral en Perú*. <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>
- Tziner, A., Shkoler, O y El bat sur, B (2019) Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>
- Vicuña, L.; Hernández, H. y Ríos, J. (2001). La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista de investigación en Psicología* 7(2), 136 - 149. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v7i2.5127>
- Zaid, A y Mohd, L (2017) Employee Voice and Job Satisfaction: An Application of Herzberg's Two-factor Theory. https://www.researchgate.net/profile/Zaid-Alfayad-Aburumman/publication/312322735_Employee_Voice_and_Job_Satisfaction_An_Application_of_Herzberg%27s_Twofactor_Theory/links/587a6ef408ae9275d4dee9d3/Employee-Voice-and-Job-Satisfaction-An-Applicati

ANEXOS

ANEXO 1 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción marital en los trabajadores de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción marital en los trabajadores de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>- HG: Existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción marital en los trabajadores de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación de Logro - Motivación de Filiación - Motivación de Poder <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de motivación M-L 1996 - Revisado. <p>Satisfacción Marital</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con la interacción marital - Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge - Satisfacción con los aspectos estructurales y 	<p>Metodología</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con la interacción</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE 1. Determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción con la interacción</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE 1. Existe relación entre motivación</p>		<p>M: Muestra O1: Motivación Laboral O2: Satisfacción Marital r: Correlación entre dichas variables</p>
<p>Población y muestra:</p>				

marital en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019? ¿Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos emocionales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019?,

marital en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019; OE 2. Determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos emocionales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019.

laboral y satisfacción con los aspectos emocionales de la pareja en los trabajadores del área operativa de

y organizacionales del cónyuge

Instrumento

ESM - Escala de satisfacción marital.

Población. La población estará conformada por 274 operarios de una empresa privada de Lurigancho - Chosica, 2019

Muestra. Será tomada a toda la población.

Técnicas e instrumentos:

Instrumento 1: Escala de motivación M-L 1996 – Revisado.

Instrumento 2: Escala de Satisfacción Marital (ESM).

<p>PE3. ¿Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019?</p>	<p>OE 3. Determinar la relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019.</p>	<p>una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019. HE 3. Existe relación entre motivación laboral y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la pareja en los trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019</p>
--	---	--

ANEXO 2 – OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala De Medición	Instrumento
MOTIVACIÓN LABORAL	Morales et al (2002) citado en Espeluga, Gallardo y Triadó (2007), indica que la motivación laboral es la fuerza energética interna que aviva el comportamiento y estimula a las	Se le asignará un valor medible a través de las puntuaciones obtenidas con la Escala de Motivación M-L 1996 Revisado.	Motivación de Filiación	Relaciones amicales	9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33.	Ordinal 1= Definitivamente en desacuerdo. 2= Muy en desacuerdo. 3= En desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Muy de acuerdo. 6= Definitivamente de acuerdo.	Escala de Motivación M-L 1996 Revisado de Luis Alberto Vicuña Perí, adaptado por Lucy Milagros Cerna Godo (2017).
			A	Trabajo en equipo	34, 35, 36, 37, 39, 42.		
			Motivación de poder B	Bienestar	22, 26, 27, 30,		
			Motivación de logro C	Satisfacción	29, 32, 38, 40, 41.		
				Liderazgo	1 ,2, 3 ,4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 20.		

personas a
cumplir
objetivos.

Asertividad 12, 13, 14,
15.

Creatividad 16, 17, 18,
19.

ANEXO 3 – OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN MARITAL.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
SATISFACCIÓN MARITAL	Se puede conceptualizar a la satisfacción marital tal como la apreciación valorativa y subjetiva que describe una persona a propósito del vínculo afectivo que mantiene con su pareja. (Pick y Andrade, 1988).	Se le asignará un valor medible a través de las puntuaciones obtenidas con la ESM de Pick y Andrade.	Satisfacción con la interacción marital	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal 1= Me gustaría muy diferente 2= Me gustaría algo diferente 3= Me gusta cómo está pasando	ESM Escala de satisfacción marital de Pick y Andrade, adaptado por Sheila Lilibeth Honorio Delgado (2015).
			Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge	11, 12, 13, 14, 15		
			Satisfacción con los aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24		

ANEXO 4 - CRITERIO DE JUECES DE LA ESM

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Pertinencia (P)	Relevancia (R)	Claridad (C)	Promedio	Diagnóstico
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C					
i1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	0.9333333333	APROBADO
i6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	0.9333333333	APROBADO
i8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.9333333333	APROBADO
i10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i14	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.8	0.8	1	0.8666666667	APROBADO
i15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO
i17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 APROBADO

ANEXO 5 - PRUEBA DE NORMALIDAD

- H_1 : Los datos no poseen normalidad
- H_0 : Los datos poseen normalidad

Regla de decisión

Si $Sig. > 0.05$, entonces se acepta H_0 .

Si $Sig. < 0.05$, entonces se acepta H_1 .

Prueba de normalidad de las variables Motivación Laboral y Satisfacción Marital.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación Laboral	0.115	274	0.000	0.943	274	0.000
Satisfacción Marital	0.152	274	0.000	0.921	274	0.000

Se presenta la prueba de normalidad de ambas variables, en este caso se consideraron los resultados de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la población superó a 50 encuestados. Ahora bien, de acuerdo a la regla de decisión de la estadística, como ambas pruebas obtuvieron una significancia menor a 0.05, se aceptó que los datos poseen una distribución poblacional no normal y por lo tanto se empleó el *Rho de Spearman*.

ANEXO 6 – INSTRUMENTOS

Escala de Motivación Laboral

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN M-L 199 REVISADO

Autor: Luis Vicuña Peri

Modificado por: Lucy Milagros Cerna Godo

Edad: _____ Sexo: _____ Estado Civil: _____

INSTRUCCIONES: Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO.
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO.
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO.

N°	CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
1	Trato de entenderlos						
2	Cuestionó lo que opinan						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros						
EN EL TRABAJO							
4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo						
5	Pienso mucho en lo que voy decir						
6	Acepto las ordenes						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi						
8	Participo de lo que ellos acuerdan						
9	Me gusta aportar ideas						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO							
10	Tomo la iniciativa						
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo						
12	Al final doy a conocer mis opiniones						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO							
13	Demuestro todo mi aprendizaje						
14	Me adhiero al trabajo						
15	Aporto ideas para que todo salga bien						
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI							
16	Las nuevas ideas la consultarían con el jefe						

17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie						
A MIS AMIGOS DEL TRABAJO							
18	Los trato a todos por igual						
19	Les digo lo que tienen que hacer						
20	Les escucho sus ideas						
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS							
21	Todos cooperan						
22	Todos quieren llegar al mismo objetivo						
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE							
23	Hablo con él						
EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA							
24	Ayuda a perfeccionar el trabajo						
25	Brinda mejores aportes						
26	Maneja mejor el área de trabajo						
LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO							
27	Realizan un buen trabajo						
28	Me comprenden mejor						
29	Saben ponerse en tu lugar						
CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA							
30	Recibe nuestros aportes						
31	Toma sus propias decisiones						
32	Consulta antes de tomar una decisión						
RESPECTO A MIS CONOCIDOS							
33	Trato de que se organicen						
34	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar						
35	Los impulso a hacer las cosas bien						
CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES							
36	Se me hace fácil llegar a un acuerdo						
37	Se quedan callados porque saben que yo dirijo						
A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
38	Acepto lo que decide el grupo						
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL							
39	Nos organizamos adecuadamente						
DURANTE LA CELEBRACIÓN							
40	Me adapto a lo que dice el grupo						
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
41	Me quedo conforme						
42	Me siento satisfecho						

Escala de Satisfacción Marital - Adaptación de Honorio (2015)

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas de su matrimonio, y en base a lo que espera, le gusta o no lo que está pasando. A continuación, se presenta una lista de afirmaciones con tres opciones de respuesta. Por favor responda a cada una de ellas con libertad y sinceridad, seleccionando con un círculo la opción deseada de acuerdo al siguiente criterio:

Me gustaría muy diferente	Me gustaría algo diferente	Me gusta cómo está pasando
1	2	3

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 mí.	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 cómo 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

ANEXO 7 - AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE LAS PRUEBAS



Daniela Michelle Otiniano Meneses <daome25@gmail.com>
para p.andradepalos, mí ▾

Estimada Dra. Patricia Andrade Palos.

Mi nombre es Daniela Otiniano Meneses, soy estudiante universitaria. En primer lugar quiero agradecer su atención a la presente y hacerle llegar mi admiración por su gran aporte a la comunidad científica. En segundo lugar, explicarle el motivo del presente mensaje. Solicito su autorización para el uso de la "Escala de Satisfacción Marital" para poder llevar a cabo mi investigación (fines académicos) en Lima, Perú. Así mismo solicitar si pudiera usted enviarme la ficha técnica, baremos, y manual de la prueba.

Quedo atenta a sus comentarios.

Saludos cordiales.

Atte



Patricia Andrade palos
Hola Daniela: Claro que puedes utilizar la escala.

PERMISO DE APLICACIÓN > Recibidos x



Daniela Michelle Otiniano Meneses <daome25@gmail.com>
para susan.pick, pick, mí ▾

vie., 22 nov. 2019 0:49 ☆ ↶ ⋮

Estimada Dra. Susan Pick de Weiss.

Mi nombre es Daniela Otiniano Meneses, soy estudiante universitaria. En primer lugar quiero agradecer su atención a la presente y hacerle llegar mi admiración por su gran aporte a la comunidad científica. En segundo lugar, explicarle el motivo del presente mensaje. Solicito su autorización para el uso de la "Escala de Satisfacción Marital" y poder llevar a cabo mi investigación (fines académicos) en Lima, Perú. Así mismo solicitar si pudiera usted enviarme la ficha técnica, baremos, y manual de la prueba.

Quedo atenta a sus comentarios.

Saludos cordiales.

Atte



Susan Pick
con gusto

vie., 22 nov. 2019 6:23 ★

ANEXO 8 – CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Ate, 25 de julio del 2019

CARTA N° 532-2019-I/P.E/PSLUCV LIMA-ATE-PPP

ING. HUAMAN ESTRELLA EDMUNDO ALEJANDRO

ADMINISTRADOR DE SERVICIOS.

EMPRESA SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C

ASUNTO: Solicito autorización para realizar la aplicación del instrumento para investigación.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar la autorización para la aplicación del instrumento psicológico "Escala multidimensional de motivación en el trabajo" y "Escala de satisfacción marital" como parte del proyecto de investigación "Motivación laboral y satisfacción marital en trabajadores del área operativa de una empresa privada, Lurigancho - Chosica, 2019" de nuestra estudiante; teniendo como objetivo contribuir a la investigación de un tema de relevancia en nuestro medio.

Nº	NOMBRE Y APELLIDOS DE LA ESTUDIANTE	DNI
1	DANIELA MICHELLE OTINIANO MENESES	73115005

Segura de contar con su autorización y apoyo, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Edith Jara Ames
Coordinadora de PE de Psicología
Campus Lima Ate

ANEXO 9 – CARTA DE ACEPTACIÓN

SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C

SSAYS

SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C
ING. ALEJANDRO EDMUNDO HUAMAN ESTRELLA
ADMINISTRADOR DE SERVICIOS

CON ATENCIÓN A:
MGTR. EDITH JARA AMES
COORDINADORA DE PE DE PSICOLOGIA

Por medio de la presente hago constar que la estudiante, DANIELA MICHELLE OTINIANO MENESES identificada con DNI 73115005 de la carrera de Psicología, ha sido aceptada en nuestra empresa, para realizar sus residencias profesionales, mediante el desarrollo del proyecto denominado MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA EMPRESA PRIVADA, LURIGANCHO - CHOSICA, 2019.

Sin más por el momento, quedo de usted cualquier aclaración o duda.

Atentamente,



Lima, 01 de Agosto, 2019.

Psje. General Vivanco N°100 - Lima 21 - Perú
Telf: (511) 213-5660
ventas@ssays.com
www.ssays.com



ANEXO 10 – CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado

Buen día estimado. Con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es Daniela Michelle Otiniano Meneses, estudiante de la Universidad César Vallejo, filial Ate y actualmente me encuentro desarrollando una investigación que lleva por nombre “Motivación Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores del área operativa de una empresa privada de Lurigancho-Chosica, 2019”, como parte del desarrollo de mi tesis para optar el Título de Licenciada en la especialidad de Psicología de la casa de estudios previamente mencionada. La presente investigación lleva por objetivo general determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción marital en trabajadores del área operativa de una empresa privada, y por ello quisiera contar con su valiosa participación. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: La Escala de Motivación M–L 1996 Revisado y la Escala de Satisfacción Marital (ESM). De aceptar participar en la investigación, toda la información que usted brinde será tratada de manera confidencial y sólo con fines académicos.

Gracias por su amable participación.

Atte.

Daniela Michelle Otiniano Meneses

Yo _____ por medio del presente acepto participar en el siguiente estudio, teniendo en cuenta que he sido informado respecto a los procedimientos a desarrollar, que mi participación es voluntaria y que completaré los siguientes cuestionarios con sinceridad.

Lurigancho-Chosica, _____ de _____ del 2019.

Firma

ANEXO 11- CRITERIO DE JUECES

Dr. Tanith Lisseth Cubas Romero



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) / Mg: Tanith L. Cubas Romero

DNI: 70724750

Firma: [Firma manuscrita]

Especialidad del validador: Organizacional

Tanith Lisseth Cubas Romero
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 19889

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

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

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Céspedes Vargas Machuca, Sandra Patricia

DNI: 40912591

Firma: [Firma manuscrita]

Especialidad del validador: Psicología Organizacional C.B.P. : 10988

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

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

Mg. Jean Vargas Ascencio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. JEAN VARGAS ASCENCIO

DNI: 45144346

Firma:

Especialidad del validador:

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

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

Mg. Jean F. Vargas Ascencio
Docente - Capacitador
Organizacional

Mg. Jean F. Vargas Ascencio
PSICÓLOGO
C.P. P. : 72877

Mg. Leslie Guerrero Ríos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Guerrero Ríos Leslie

DNI: 42310549

Firma:

Especialidad del validador: Master en comportamiento organizacional y recursos humanos

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

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

Leslie Guerrero Ríos
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL
C.P. P. 15282

Mg. Luis Eduardo Allan Izquierdo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Allen Izquierdo, Luis Eduardo

DNI: 06175625

Firma:

Especialidad del validador: Psicólogo

Mg. Luis E. Allan I.

PSICOLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

ANEXO 13 – FICHA DE TAMIZAJE

EDAD:	SEXO: M F
TIEMPO EN LA EMPRESA	TIEMPO DE RELACIÓN CON SU PAREJA
<i>Gracias por su valiosa participación.</i>	

ANEXO 14 – CORRELACIÓN DE LA VARIABLE

Nivel según el coeficiente de correlación de Spearman

Rango del coeficiente	Nivel de relación
+1.00 a +0.91	Correlación positiva perfecta
+0.90 a +0.76	Correlación positiva muy fuerte
+0.75 a +0.51	Correlación positiva considerable
+0.50 a +0.11	Correlación positiva media
+0.10 a +0.01	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta

*basado en Hernández et al (2014)