

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**  
**CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEP’s-**  
**“MAYRA GUTIÉRREZ”**



**“INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES”**

**CARMEN AIDEE DÁVILA GARCÍA**  
**JUANITA MARIBEL GODOY QUIÑONEZ**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2012**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEP’s-  
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE  
CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**POR**

**CARMEN AIDEE DÁVILA GARCÍA  
JUANITA MARIBEL GODOY QUIÑONEZ**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE  
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIATURA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2012**

**CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central figure of a man in a robe, likely a saint or scholar, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter. Two banners with the words "PLUS" and "ULTRA" are also visible.

**DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA  
DIRECTOR INTERINO**

**LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE  
SECRETARIO INTERINO**

**JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA  
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL  
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



**SCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"  
Tel. 24187530 Telefax 24187543  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico  
CIEPs.  
Archivo  
Reg. 019-2012  
DIR. 1,782-2012

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

07 de septiembre de 2012

Estudiantes

**Carmen Aidee Dávila García**  
**Juanita Maribel Godoy Quiñonez**  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el **ACUERDO DE DIRECCIÓN UN MIL SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO GUIÓN DOS MIL DOCE (1,774-2012)**, que literalmente dice:

**"UN MIL SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO:** Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES"**, de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

**Carmen Aidee Dávila García**  
**Juanita Maribel Godoy Quiñonez**

**CARNÉ No. 2007-13727**  
**CARNÉ No. 2007-20009**

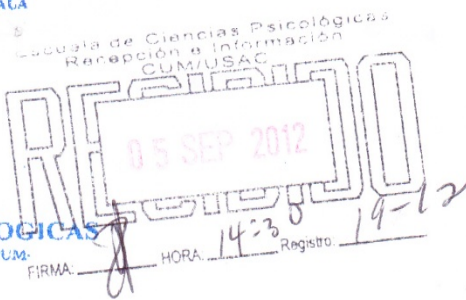
El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por Licenciada Flor de María Medrano Linares y revisado por Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Doctor César Augusto Lambour Lizama  
DIRECTOR INTERINO





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM-  
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"  
Tel. 24187530 Telefax 24187543  
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs 1385-2012  
REG: 019-2012  
REG: 019-2011

INFORME FINAL

Guatemala, 30 de Agosto 2012

SEÑORES  
CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES.”**

ESTUDIANTE:  
**Carmen Aidee Dávila García**  
**Juanita Maribel Godoy Quiñonez**

CARNÉ No.  
**2007-13727**  
**2007-20009**

**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 23 de Agosto de 2012 y se recibieron documentos originales completos el día 29 de Agosto 2012, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

**Licenciado Marco Antonio García Enríquez**  
**COORDINADOR**



**Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”**

c.c archivo  
Arelis



**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9<sup>a</sup>. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"

Tel. 24187530 Telefax 24187543

e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CIEPs: 1386-2012

REG: 019-2012

REG: 019-2011

Guatemala, 30 de Agosto 2012

**Licenciado Marco Antonio García Enríquez,  
Centro de Investigaciones en Psicología  
-CIEPs.-"Mayra Gutiérrez"  
Escuela de Ciencias Psicológicas**

**Licenciado García:**

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**"INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN MARITAL SOBRE LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN MUJERES PROFESIONALES."**

**ESTUDIANTE:**

Carmen Aidee Dávila García

Juanita Maribel Godoy Quiñonez

**CARNÉ NO.**

2007-13727

2007-20009

**CARRERA: Licenciatura en Psicología**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 09 de Agosto de 2012 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

**Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina  
DOCENTE REVISOR**



Arelis./archivo



# ESCUELA PROFESIONAL SAN VICENTE DE PAUL

Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl  
**ASCASVIP**

17 Avenida 31-00, Zona 5 • Teléfonos: 2331 5141 - 2332 9874

Guatemala, 22 de Junio de 2012

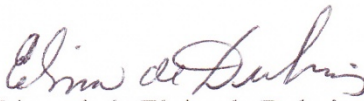
Licenciado  
Marco Antonio García Enríquez  
Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología  
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"  
Escuela de Ciencias Psicológicas,  
**CUM**

Licenciado García:

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Carmen Aidee Dávila García, carne 2007-13727 y Juanita Maribel Godoy Quiñonez, carne 2007-20009 realizaron en esta institución 30 cuestionarios a madres profesionales de la institución, como parte del trabajo de Investigación titulado: "Influencia de la Satisfacción Marital sobre la Satisfacción Laboral en Mujeres Profesionales" en el periodo comprendido del 26 de marzo al 22 de junio del presente año.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

  
Licenciada Elvira de Dubois

Directora Administrativa

Teléfono 23315141 - 23329874



NS/ml

Archivo



Guatemala, 23 de junio de 2012

Licenciado  
Marco Antonio García Enriquez  
Coordinador Centro de Investigaciones en  
Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”  
CUM

Estimado Licenciado García:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado “Influencia de Satisfacción Marital sobre la Satisfacción Laboral en Mujeres Profesionales” realizado por las estudiantes CARMEN AIDEE DÁVILA GARCÍA, CARNÉ 200713727 Y JUANITA MARIBEL GODOY QUIÑONEZ, CARNÉ 200720009.

El trabajo fue realizado a partir DEL 27 DE FEBRERO 2012 HASTA EL 27 DE JUNIO DE 2012.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Flor de María Medrano Linares

Psicóloga

Colegiado No. 5,260

Asesor de contenido

MG/mg

cc. Archivo

**PADRINOS DE GRADUACIÓN**

**POR CARMEN DÁVILA GARCÍA**

**NINETTE MEJÍA  
DRA. PSICOLOGÍA CLINICA  
COLEGIADO 1,411**

**POR JUANITA GODOY QUIÑONEZ**

**JULIO ROBERTO RODAS MEZA  
INGENIERO EN SISTEMAS  
COLEGIADO 9,239**

## **ACTO QUE DEDICO**

### **A DIOS**

Agradeciéndole por todo lo que tengo en la vida y por haberme permitido culminar mi carrera profesional.

### **A MIS PADRES**

Por el cariño, respeto y la comprensión brindada durante todo el proceso formativo de mi vida. Y por su apoyo incondicional. Los amo.

### **A MIS HERMANOS**

Diana y Alvarito por su cariño por su apoyo y por soportarme. Los quiero mucho.

### **A MIS AMIGOS**

Blanca, Lucy, Luis y Juanita, por todas las risas compartidas, por su apoyo y por su amistad.

### **A MI NOVIO Y AMIGO**

Por su amor, apoyo y comprensión. Por darme motivos para sonreír. Te amo.

*Carmen Dávila*

## **ACTO QUE DEDICO**

### **A DIOS**

Por su misericordia e infinito amor.  
Por darme la sabiduría y perseverancia en todos estos años.

### **A MIS PADRES**

Por ser mi inspiración y mi fortaleza. Por su amor, dedicación, entrega y comprensión, a ustedes dedico este triunfo, porque no me alcanzaría toda una vida para agradecerles todo lo que hacen por mí.

### **A MIS HERMANOS**

Guadalupe, José, Edy y Ruby por brindarme su compañía, afecto y alegrar mi vida en los momentos más difíciles.

### **A MIS AMIGOS**

Especialmente a Carmen, Blanca, Lucy y José Luis por compartir conmigo toda la carrera y brindarme su amistad de forma incondicional. Los quiero.

### **A MI PADRINO DE GRADUACIÓN**

Por ser mi mejor amigo y gran amor, por brindarme su apoyo y comprensión en el transcurso de mi carrera profesional.

*Juanita Godoy*

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y ESPECIALMENTE A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

Por darnos la oportunidad de prepararnos profesionalmente.

### **A LAS LICENCIADAS:**

Flor de María Medrano Linares  
Iris Janeth Nolasco

Por compartirnos sus conocimientos, apoyo y orientación a esta investigación.

### **A LA ASOCIACIÓN DE SEÑORAS DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAÚL**

A todas y cada una de las personas que colaboraron en el desarrollo de la investigación, por darnos la oportunidad de llevar a cabo nuestro trabajo de campo.

## ÍNDICE

### Página

Resumen

Prólogo

### CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema y Marco Teórico	
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	5
1.1.2. Marco Teórico.....	6
1.1.2.1. El Trabajo a lo Largo de la Historia	
1.1.2.2. División Sexual del Trabajo.....	8
1.1.2.3. El Papel de la Mujer en el Campo Laboral.....	9
1.1.2.4. Motivación y Satisfacción con el Trabajo.....	10
1.1.2.4.1. Algunas Definiciones de Motivación	
1.1.2.5. Teorías de Motivación.....	11
1.1.2.5.1. Teorías de la Motivación de McClelland	
1.1.2.5.2. Teoría de Motivación de Maslow.....	13
1.1.2.5.3. Jerarquía de las Necesidades.....	15
1.1.2.5.4. Otras Teorías de Motivación.....	17
1.1.2.6. Satisfacción con el Trabajo.....	19
1.1.2.7. Antecedentes de la Satisfacción con el trabajo	
1.1.2.8. Medición de la Satisfacción con el Trabajo.....	20
1.1.2.9. Características de la Satisfacción en el Trabajo	
1.1.2.10. Historia del Matrimonio.....	23
1.1.2.11. Etapas del Matrimonio.....	24
1.1.2.12. Definición de Satisfacción Marital.....	25
1.1.2.13. Factores que Influyen en la Satisfacción Marital.....	26
1.1.2.14. Adaptación de la Mujer al Medio Profesional.....	27
1.1.2.15. Equilibrio entre Familia y Trabajo	
1.1.2.16. Actitudes y Motivación Laboral.....	28
1.1.2.17. Rol de la Mujer	
1.1.2.18. Calidad de Vida en Mujeres.....	29
1.2. Hipótesis de Trabajo.....	31
1.3. Delimitación.....	32

## **CAPÍTULO II TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

2.1. Técnicas.....33

2.2. Instrumentos

## **CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

3.1. Características del lugar y de la población.....34

3.1.1 Características del Lugar

3.1.2. Características de la Población

3.2. Análisis e Interpretación de Resultados.....35

3.3. Análisis Cualitativo.....36

## **CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

4.1. Conclusiones.....47

4.2. Recomendaciones.....48

Bibliografía.....49

Anexos

## RESUMEN

### “Influencia de la Satisfacción Marital sobre la Satisfacción Laboral en Mujeres Profesionales”

Autoras: Carmen Aidee Dávila García

Juanita Maribel Godoy Quiñonez

El propósito de esta investigación fue conocer el tipo de relación e influencia que existe entre la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral y la elaboración de un programa enfocado a mejorar la calidad de vida en mujeres profesionales, según las necesidades identificadas en la investigación.

El trabajo que se presenta a continuación se realizó con una muestra de 30 madres profesionales, las cuales laboran actualmente en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl ubicado en la 2ª. Ave. 3-10 zona 10, Edificio Apartamentos Exposición, Ciudad de Guatemala.

Dentro de las técnicas utilizadas, se describe la entrevista directa, medio que nos permitió obtener mayor información en los datos requeridos. Se observó el comportamiento en forma directa lo que permitió identificar el sentir de las colaboradoras. Los datos acerca de la satisfacción marital como laboral se extrajeron de cuestionarios. Las preguntas fueron cuidadosamente diseñadas para que todos las interpretaran de igual manera y para asegurar la espontaneidad, dicho proceso se realizó de forma anónima.

Al concluir esta etapa, se efectuó el registro de las respuestas en las categorías ya establecidas. La interpretación del análisis estadístico, porcentajes, promedios, y relaciones individuales, permitieron enriquecer el desarrollo de la propuesta del programa según los resultados que se obtuvieron, se buscó lograr un mayor grado de eficiencia y satisfacción laboral en las mujeres que laboran en la institución; manteniendo un equilibrio en su triple papel (esposa, madre y profesional), representando un problema crucial, puesto que el perfil profesional está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica.



## PRÓLOGO

En Guatemala en pleno siglo XXI aún se puede afirmar que sigue existiendo la división sexual del trabajo, que permite una discriminación laboral y que es beneficiosa únicamente para los hombres. Pero no podemos ignorar que de la población económicamente activa en Guatemala el 35 por ciento son mujeres.

La mujer puede trabajar fuera, el día entero y no dejar de lado su rol de esposa y madre. Esto sin duda, es posible hacerlo; exige un esfuerzo diario de creatividad y practicidad para organizar todo en su ausencia. Pero el resultado compensa. Esa madre será una mujer plena, realizada y satisfecha. Es realmente importante que la mujer desarrolle una actividad que satisfaga sus deseos y ambiciones y le proporcione el equilibrio necesario para cumplir del modo más eficiente ambos papeles.

Las relaciones entre el trabajo y la familia pueden tener un efecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida. La familia (pareja) puede encontrar dificultad en dar apoyo social al trabajador (cónyuge) cuando las demandas del empleo del trabajador interfieren con las demandas de la familia, he allí la importancia de determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital y la forma en como una actúa sobre la otra. La satisfacción laboral dependerá de factores como: la atmosfera laboral, comunicación con sus jefes, edad, salud, relaciones familiares, entre otros; como el estrato socioeconómico, raza, religión, educación e ingresos afectan a la Satisfacción Marital.

En este contexto es donde podemos incluir a las madres profesionales entre las edades de 25 a 45 años, laborantes en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl, ubicada en la 2a ave. 3-10 zona 10, Edificio Apartamentos Exposición, Ciudad de Guatemala, a las cuales al tener varios roles carecen de las herramientas necesarias para que individualmente fomenten un equilibrio entre su vida laboral y familiar.

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

Toda dirección eficiente de una organización busca un trabajador motivado, que sienta orgullo, entusiasmo y diversión en su labor. La motivación es un estado interno que excita y sostiene el comportamiento del hombre. Es una fuerza interna que mueve a las personas a realizar una acción. La motivación juega un importante papel en el actuar del ser humano, tiene su base en un conjunto de necesidades de diversa índole que el trabajador experimenta y que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral. Las motivaciones son tantas como los individuos, esto hace que para estimular adecuadamente a cada trabajador, se requiera un conocimiento profundo de la caracterización o patrón general de su conducta. Sentirse satisfechos con el trabajo es de gran relevancia para las personas ya que es un mecanismo importante de desarrollo personal si se canaliza y utiliza adecuadamente, también un elemento de salud y bienestar, un elemento fundamental en la generación de capital, además contribuye a un clima positivo y potenciación del trabajo en equipo. Tener un trabajador satisfecho y motivado es necesario para un logro adecuado de los objetivos empresariales además ayudar a mejorar el servicio y minimizar las quejas.

Una de las cuestiones más complejas y esenciales en el ámbito laboral es integrar la esfera emocional en el desempeño o rendimiento de sus trabajadores. Desde el punto de vista de la psicología clínica una persona que no posee un equilibrio emocional adecuado entre su vida laboral y afectiva puede en algún momento expresarlo en una insatisfacción o una disminución de su rendimiento y una consecuente enfermedad o crisis personal.

Todas las personas experimentan en algún momento, un estado de ánimo que fluctúa del desánimo al optimismo, en el estado de desánimo valoramos negativamente nuestros méritos, capacidades y nos sentimos aislados o poco comprendidos. Éstas son respuestas emocionales normales en momentos difíciles que afectan una u otra de las esferas de la vida. El ámbito marital es sin duda uno

de los factores en que una persona puede conseguir sus mayores satisfacciones y sus peores frustraciones.

Un estudio realizado por Adams, King, King (1996) arrojó datos en donde las relaciones entre el trabajo y la familia pueden tener un efecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida, el nivel de involucramiento que los trabajadores asignan al trabajo y a los roles familiares está asociado con esta relación, así como la relación entre trabajo y familia pueden ser caracterizados simultáneamente por conflicto y apoyo. En un estudio realizado por Beehr, Jackson, Zedeck y Summers (1985) se encontró que la familia (pareja) puede encontrar dificultad en dar apoyo social al trabajador (cónyuge) cuando las demandas del empleo del trabajador interfieren con las demandas de la familia.

Siendo la vida familiar (pareja, hijos, hermanos y padres) y la vida laboral dos de las ocho diferentes áreas que componen el criterio de calidad de vida según Asili y Cols, es importante determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital y la forma en como una actúa sobre la otra. La satisfacción laboral dependerá de factores como: la atmósfera laboral, comunicación con sus jefes, edad, salud, relaciones familiares, entre otras. Otros factores como el estrato socioeconómico, raza, religión, educación e ingresos afectan a la Satisfacción Marital.

Con la realización de la investigación se identificó los factores que influyen entre la satisfacción marital sobre la laboral en mujeres profesionales de la organización.

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO**

### **1.1.1. Planteamiento Del Problema**

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. No obstante, un método más completo requiere que se incluyan muchos factores adicionales, antes de poder entender completamente la satisfacción laboral, deben tenerse en cuenta factores tales como: la edad del trabajador, su salud, su temperamento, sus deseos y el nivel de sus aspiraciones.

La relación familiar, la posición social, la recreación, la actividad laboral, política o puramente social, contribuyen finalmente a la satisfacción en el trabajo. Nina (1985) define la satisfacción marital como la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y en su realización personal.

A partir de esta revisión teórica se pretendió dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿De qué forma se correlacionan la satisfacción marital y laboral? ¿Qué factores inciden en la satisfacción laboral y la satisfacción marital? ¿Cuáles tienen mayor influencia? ¿Y cómo influyen?

La satisfacción marital es el grado en que un matrimonio puede satisfacer las expectativas contractuales de cada esposo en terrenos como amigos, logros, poder, sexo, tiempo libre y dinero principalmente, son determinantes importantes de su calidad. La estabilidad emocional de un individuo tiene probabilidades de ponerse de manifiesto en la satisfacción o en la insatisfacción en un trabajo específico.

En la investigación realizada en la Asociación de Señoras de la Caridad San Vicente de Paúl a madres profesionales de dicha institución, la mayor parte de las colaboradoras puntuaron un promedio similar entre las dos variables; de satisfacción marital y laboral, manifestaron estar satisfechas por el equilibrio entre su vida personal y trabajo. Lo laboral y lo familiar no son conceptos separados y diferentes, sino dos escenarios que no sólo convergen sino que dependen uno del otro, identificando de esta forma, una correlación positiva entre las dos variables.

## 1.1.2. MARCO TEÓRICO

### 1.1.2.1. El Trabajo a lo Largo de la Historia

Para comprender la evolución del trabajo a lo largo de la historia, podemos dividir el estudio en cuatro etapas: trabajo primitivo libre, esclavitud, el feudalismo y trabajo libre dentro del régimen capitalista.

El trabajo primitivo libre se caracterizaba por: El apoderamiento de frutos naturales, no cultivados, como único medio de subsistencia, más adelante vino el período de la caza y de la pesca; luego el hombre comprende la relación entre el árbol, fruto y semilla desechada por lo que adquieren las primeras nociones de agricultura, nace el cultivo de árboles y plantas es así como adquieren la práctica necesaria para vivir de la tierra y permanecer en ella, sin necesidad de buscar alimento en otras regiones. El hombre entonces se hizo agricultor, abandonó la vida nómada y consideró a la tierra como fecunda. Así nació la agricultura y con ella, el inicio de la civilización. Hoy en día en Guatemala un porcentaje bastante alto de personas subsisten gracias a la agricultura.

La segunda etapa del trabajo es la esclavitud: *“Sujeción excesiva por la cual se ve sometida una persona a otra, o a un trabajo u obligación”* (Castillo Farreras, 1972; Pp. 118).

La división de clases sociales ha existido desde tiempos remotos y la esclavitud con ésta, el trabajo manual estaba ejecutado por los esclavos, la idea en esta época era que el trabajo era denigrante para las personas libres. La llegada del cristianismo con las ideas de igualdad fue uno de los factores que influyeron con la erradicación de la esclavitud.

En Guatemala la conquista significó el desaparecimiento parcial o total de muchos pueblos indígenas, su forma de vida, su religión, esto causó un gran cambio en esas sociedades. El deseo de los conquistadores españoles por obtener la mayor cantidad de ganancias de la conquista causó que se utilizara cualquier medio para realizar ese fin. Es así como surge la esclavitud y la explotación.

La esclavitud fue la primera institución de la que fueron víctimas los indios, ya que era trabajo forzoso y explotación. Por medio de las leyes nuevas, la Corona Española abolió la esclavitud teóricamente.

Los españoles siguieron gobernando a los indios, tenían a su cargo cierto número de indios que debían dar trabajo gratuito y pagar tributo, a cambio ellos los evangelizaban y cuidaban, esto era conocido como la encomienda. También la etapa del feudalismo, en el campo el trabajo estaba organizado en torno al feudo, este era un modo de producción sobre todo agrícola y la relación de producción se daba entre el dueño de la tierra y los trabajadores a cambio de un pago en especie, fue aquí donde los empleados empezaron a cobrar dinero por sus servicios y es así como nace el trabajo libre dentro del régimen capitalista.

Este régimen empieza a desarrollarse a principios del siglo XIX y se expande hasta nuestros días, tiene su origen en la revolución francesa, con este régimen se inician los derechos de los trabajadores, el fortalecimiento de las asociaciones entre trabajadores y la intervención del Estado en los problemas laborales. En el modo de producción capitalista, la fuerza de trabajo como cualquier otra mercancía tiene un valor expresado en dinero y recibe el nombre de salario.

Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante de subsistencia. Este concepto del trabajo infiere que un individuo realiza cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el costo del trabajo dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, las cuales se estipulan en un contrato laboral.

No resulta fácil enunciar un concepto del trabajo humano; de manera muy general, se ha definido como *“la actividad personal en la que el ser humano emplea de manera total o parcial sus energías físicas y/o mentales en orden a la obtención de algún bien material o espiritual, distinto del placer derivado directamente de su ejecución.”* (Freyssinet, 1991 y 1996; Pp. 67). Existen diversas modalidades de la relación de trabajo, Jacques Freyssinet propone una

clasificación en dos grandes tipos de actividad: *“mercantil y no mercantil y al menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo: el trabajo libre (no mantiene una relación de servidumbre con los propietarios terratenientes, esclavitud en la sociedad feudal), el trabajo asalariado, (en relación de dependencia), y el trabajo forzado”*. (Freyssinet, 1991 y 1996; Pp. 34).

El trabajo libre se ubica en la categoría, no mercantil, está representado por el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo asociado, en éste no se pagan salarios ni existe relación de dependencia.

En la categoría mercantil agrupa a todos los trabajadores independientes, informales o por cuenta propia que desarrollan tareas de tipo mercantil (no reciben salarios ni existe relación jurídica o formal de dependencia). El trabajo asalariado se encuentra en la categoría no mercantil, está compuesto por los empleados de la administración y los servicios públicos, servicio doméstico asalariado etc. La esfera mercantil, comprende a los asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

### **1.1.2.2. División Sexual del Trabajo**

El sexo femenino ha trabajado siempre, a lo largo de la historia, ha resultado fundamental para el desarrollo de la familias y de la sociedad. Sin embargo, esta contribución frecuentemente permanece oculta e invisible para la sociedad. En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo, que responde a fenómenos sociales y culturales.

La distribución del trabajo entre hombres y mujeres ha consistido en la diferencia de las actividades para unas y otros, concediendo diferentes espacios en función del sexo, concerniendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar la actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerando como productivo.

El ámbito reproductivo o doméstico: Comprende tareas relacionadas con la organización y atención de la familia y aquellas derivadas del cuidado del hogar

(lavar, planchar, cocinar, crianza de los hijos y del esposo, tareas escolares, etc.). Éstas tienen que ver con actividades no mercantiles y son vistas como secundarias ya que no se recibe remuneración por ello.

El ámbito productivo o público: Abarca las tareas relacionadas con la vida económica, política y social. Espacio ocupado y otorgado hasta hoy en su mayoría por y para los integrantes del sexo masculino. Tiene que ver con las actividades productivas de carácter mercantil y en las que se recibe un salario por ello.

Se establece así, una clara separación entre el espacio doméstico y el espacio público. De esta forma, lo productivo está masculinizado, genera riqueza, es visible socialmente tiene reconocimiento social y proporciona autonomía personal. Por el contrario, el trabajo reproductivo está feminizado, no genera riqueza, es invisible socialmente, no tiene reconocimiento social ni proporciona autonomía personal y se considera secundario.

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado y en esfera pública, es cada vez más grande, las demandas económicas, la desestructuración familiar y los cambios en el estilo de vida y pensamiento, han llevado a las mujeres a incursionar cada vez más en este ámbito.

En la actualidad trabajo se define como: *“la aportación específica humana que conjuntamente con los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de las necesidades humanas”* (A. Recio, 1997; Pp. 89).

### **1.1.2.3. El Papel de la Mujer en el Campo Laboral en la Actualidad**

Hoy en día la mujer ha sido capaz de incorporarse a la vida laboral, en diversas profesiones, antes realizadas en absoluto por el sexo masculino, sin embargo, la carga de la vida privada; como esposa y madre sigue pesando sobre ella, mucho más que sobre su cónyuge, el cual no participa en la misma medida del ámbito doméstico. La consecuencia ha sido que la mujer se ve obligada a llevar la carga laboral y doméstica.



En el siglo XXI hay una nueva percepción de la mujer en el mercado laboral, cada vez más éstas han aceptado su progresiva ascensión a los puestos más altos de la vida académica, política y profesional del momento, han confiado en que pueden ser más eficientes que los hombres. En el siglo XXI, las mujeres continúan usando su talento peculiar, su genio femenino y energía para transformar la sociedad y las empresas modernas, aseguró Nuria Chinchilla, profesora del IESE Business School, durante la II Conferencia Internacional Mujer, Empresa y Sociedad en el siglo XXI.

#### **1.1.2.4. Motivación y Satisfacción con el Trabajo**

El estudio de la motivación es de gran interés para los profesionales de la psicología industrial, ya que es bien sabido que tener motivados a los empleados contribuye a que estos muestren un mejor desempeño en sus labores. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. Los consumidores sufren las consecuencias de los empleados insatisfechos, ya que no cumplen con las exigencias del cliente o producen artículos y productos de mala calidad.

##### **1.1.2.4.1. Algunas Definiciones de Motivación**

La motivación humana es una variable muy compleja, *“Rara vez obramos o respondemos a un estímulo particular impulsados por un solo motivo. Por el contrario nos mueven varias necesidades y deseos, algunos complementarios y otros contradictorios.”* (D.P Scultz, 1996; Pp. 245).

*“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 método universales para motivar a la gente”.* (Gary Dessler, 1979; Pp. 68).

*“La motivación puede definirse simplemente como la dirección e intensidad del esfuerzo”.* (Sage, 1977; Pp. 159).

Podemos decir entonces que la motivación personal es el conjunto de factores que impulsan a una persona a querer hacer algo o alcanzar sus metas. En este proceso motivacional la insatisfacción de una necesidad o la carencia de algo que se desea mueve a la persona a una búsqueda y esfuerzo por lograr objetivos concretos que satisfagan tal necesidad y reduzcan la tensión. Se han propuesto varias teorías de la motivación, expondremos algunas de ellas.

#### **1.1.2.5. Teorías de Motivación**

##### **1.1.2.5.1. Teoría de McClelland**

David McClelland ha desarrollado una teoría motivacional basada en tres tipos de orientación aprendidos. En otras palabras los motivos que impulsan a actuar a la gente son aprendidas a temprana edad, lo cual no impide que se puedan cambiar posteriormente. Tales motivos no están ordenados jerárquicamente como en el caso de las teorías de Maslow y Alderfer, siendo éstas: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. (McClelland, 1961).

##### **a) Necesidad de Logro**

Algunas personas tienen un impulso irresistible por triunfar. Luchan por las realizaciones personales más que por las recompensas del éxito en sí. Tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho antes. Este impulso es la necesidad de logro. Mcelelland encontró que los grandes realizadores se distinguen de los demás por su deseo de hacer mejor las cosas. Buscan las situaciones en las que asuman la responsabilidad personal de hallar la solución de los problemas, en las que reciban retroalimentación rápida sobre su desempeño, de modo que puedan determinar fácilmente si mejoran o no y en las que se impongan metas de dificultad moderada. Los grandes realizadores no son apostadores: no les gusta triunfar por suerte. Prefieren el reto de encargarse de un problema y aceptar la responsabilidad del éxito o el fracaso, en lugar de dejar el resultado a la suerte o a la intervención de los demás. Algo muy importante es que evitan las tareas que les parecen muy sencillas o muy arduas.

Prefieren las de dificultad mediana. Los grandes realizadores se desenvuelven mejor cuando perciben que su probabilidad de éxito es de 0.5, es decir, cuando calculan que tienen 50 por ciento de posibilidades de salir adelante o les gustan las apuestas elevadas puesto que se pierde la satisfacción de los logros en los éxitos fortuitos. Del mismo modo, tampoco les gustan las apuestas escasas (cuando tienen muchas probabilidades de éxito) porque no se ponen a prueba sus facultades. Les gusta fijarse metas que les exijan un poco.

Estas investigaciones llevaron a McClelland a concluir que todo gerente debería tener una alta necesidad de logro.

La personalidad con una alta motivación de logro se caracteriza por los siguientes rasgos de comportamiento:

- Prefieren aquellas situaciones en las cuales puedan tener una mayor responsabilidad personal por los resultados.
- Tienden a fijarse metas moderadamente elevadas en las cuales puedan asumir riesgos calculados.
- Desean obtener una retroalimentación a corto plazo acerca de su desempeño.

#### **b) Necesidad de Poder**

La necesidad de poder, es el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás. Los individuos con una gran necesidad de poder gozan de estar a cargo, luchan por influir en los demás, prefieren encontrarse en situaciones de competencia y posición, están más interesados en el prestigio y en ganar influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz. La persona con alta motivación de poder busca influir en el comportamiento de las demás.

A diferencia de la persona orientada a la necesidad de logro, que trata de hacer las cosas por sí misma, la persona orientada hacia la motivación de poder busca hacer las cosas a través de los demás.

De acuerdo a McClelland 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.

### **c) Necesidad de Afiliación**

Esta orientación fue la que despertó menor interés inicial para ser estudiada. Se consideraba que la persona con una alta necesidad afiliativa buscaba la aprobación de los demás cambiando su actitud de manera tal que su conducta resultase aceptable a sus subordinados y especialmente a sus superiores.

Los individuos con grandes afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren las situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca.

### **1.1.2.5.2. Teoría de la Motivación de Maslow**

Abraham Maslow al igual que Murray y Freud, da mucho énfasis a la motivación, pero se preocupa especialmente por las necesidades y motivos más elevados, por eso sus puntos de vista se incluyen bajo el modelo humanista-existencial. (Maslow, 1943). Constructos y postulados básicos de Maslow:

#### **a) Temas Básicos en la Motivación Humana**

Maslow hizo la distinción entre una necesidad y un motivo o deseo. Una necesidad es la falta de algo, un estado deficitario. Por motivo, Maslow en general quería decir un deseo consciente, un impulso o urgencia por una cosa específica. Se puede tener una necesidad por hambre o un motivo o deseo de una hamburguesa. El propósito de hacer esta distinción es señalar la diferencia entre los fines básicos y los medios específicos que se experimentan. Existen muchos más motivos que necesidades. Dos personas pueden tener la misma necesidad, por ejemplo, de respeto; una puede tratar de lograrlo siendo miembro distinguido

de su iglesia, en tanto que otra puede aspirar a ser el mejor vendedor en su compañía. Es así como los motivos pueden ser expresiones distorsionadas de las necesidades.

### **b) Supresión y Distorsión de las Necesidades**

Maslow sugirió que tanto las necesidades deficitarias (inferiores) como las necesidades de desarrollo (superiores) están sujetas a distorsión. Si los impulsos fisiológicos pueden distorsionarse severamente por un aprendizaje defectuoso o su mal uso, las necesidades superiores se trastornan mucho más fácilmente y se dirigen en forma errónea debido a experiencias dañinas.

### **c) El Valor de Supervivencia de las Necesidades**

La persona debe de aprender a encontrar satisfactores apropiados y a los medios para obtenerlos. Las consecuencias de no poder satisfacer ciertos requerimientos. Sin embargo, pueden ignorarse algunas necesidades esenciales y las consecuencias por no satisfacerlas pueden no ser tan obvias.

### **d) Comportamiento Instintivo y de Tipo Instintivo**

Un instinto total implica todos los elementos de un acto de comportamientos: percepción de un estímulo relevante, comportamiento apropiado de enfrentamiento y elección de metas para que el comportamiento termine cuando se logran. Por ejemplo; un gorrión no tiene que aprender cómo construir un nido, ni tampoco debe aprender a discriminar entre objetos apropiados y objetos inútiles para su meta. De hecho ni siquiera aprende la meta para la cual esta tan bien coordinada su actividad. Todos estos elementos, más cualquier emoción que se experimente, de haberla, son *sesiones* biológicas, genéticas.

El comportamiento instintivo no es un comportamiento adquirido mediante el aprendizaje. Maslow creía que aun cuando las personas pueden no tener un instinto completo en su composición, si tienen fragmentos de instinto, o tendencias instintivas. Una mujer no tiene un instinto maternal como los animales inferiores en el sentido de que los elementos que se encuentran para dar a luz y cuidar de

los hijos están presentes sin ningún aprendizaje, pero ciertamente puede poseer un fuerte impulso para vigilar y cuidar a los hijos.

#### **1.1.2.5.2.1. Jerarquía de las Necesidades**

Una jerarquía se refiere a una estructura organizacional con diferentes grados de potencia. Cuando un nivel de necesidades se satisface suficientemente, el siguiente nivel más alto se convierte en el foco de atención. Las necesidades de desarrollo están en lo alto de la jerarquía. Las necesidades inferiores son déficit, en tanto que las necesidades más altas comprenden requerimientos de desarrollo. Esta distinción puede comprenderse si se tiene en mente la diferencia entre la necesidad de algo contra la necesidad de hacer algo. Maslow mantenía que las necesidades inferiores son más potentes y tienen prioridad sobre las superiores. Un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino más bien con asegurarse lo suficiente para comer. Las necesidades inferiores mismas están dispuestas en una jerarquía; en orden de potencia y prioridad están las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor, pertenecer y las necesidades de estima.

##### **a) Necesidades Fisiológicas**

Las necesidades más potentes de todas y las que tienen menor significado para la persona autoactualizante, son las necesidades fisiológicas. Cuando se priva de estas necesidades durante un periodo relativamente largo, todas las otras necesidades se retraen o dejan de presentarse.

##### **b) Necesidades de Seguridad**

Si las necesidades fisiológicas no constituyen un problema serio para la persona, entonces las necesidades de seguridad se convierten en fuerza dominantes para su personalidad. Estas incluyen una diversidad de necesidades, todas relacionadas con conservar el statu quo, conservar y mantener el orden y la seguridad. Ejemplos de estas necesidades de seguridad son las necesidades de sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la

necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia. La persona puede temer la pérdida de control sobre sus circunstancias, convertirse en alguien vulnerable o débil, o ser incapaz de enfrentarse a las nuevas demandas de la vida.

### **c) Necesidades de Amor y de Pertenecer**

Maslow incluyó bajo la categoría de amor y de pertenecer una variedad de necesidades orientadas socialmente, como el deseo de una relación íntima con otra persona, ser aceptado como miembro de un grupo organizado, necesidad de un ambiente familiar como la familia, vivir en un vecindario familiar y participar en acción de grupo trabajando para el bien común con otros. Estas necesidades dependen de que ocurra cierto grado de satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

La preocupación por estas necesidades está representada en las letras de las canciones populares. Un gran porcentaje de estas canciones expresan en una u otra forma la atadura tan poderosa que tienen las necesidades de amor y las heridas y temores que se producen por su frustración.

### **d) Necesidades de Estima**

De la misma manera que tenemos necesidades asociadas a nuestra constitución orgánica, tenemos necesidades asociadas a nuestra constitución psicológica. Las necesidades de estima pueden subdividirse en dos clases: 1) las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, la estimación propia y la autoevaluación; y 2) las que se refieren al respeto de otros: reputación, condición, éxito social, fama, gloria y otras parecidas.

### **e) Necesidades de Autoactualización**

Las necesidades de autoactualización son las más difíciles de describir porque son tan únicas y varían de un individuo a otro. En general, la autoactualización significa satisfacer nuestra naturaleza individual en todos los aspectos, sea lo que sea. La persona que tiene talento para la música debe tener música y sufre de tensión si no la tiene. Es posible la autoactualización se

satisfacen las necesidades más básicas al grado de que no distraigan ni consuman todas las energías disponibles.

Cuando las personas se sientan cómodas respecto de sus necesidades inferiores básicas, pueden experimentar más adecuadamente y actuar sobre sus necesidades superiores.

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

<b>Necesidades</b>	<b>Satisfacciones Relacionadas con el Trabajo</b>
5. Necesidades de autoactualización	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 bienvenido por los iguales y superiores.
2. Necesidades de seguridad	Abrigo, renta de un apartamento, comprar una casa. 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.

### **1.1.2.5.3. Otras Teorías de la Motivación**

#### **1.1.2.5.3.1. Teorías X y Y de Douglas Mcgregor**

La teoría X, dice que los empleados evitan las responsabilidades, poseen poca ambición, su única motivación es el dinero, se resisten a los cambios, quieren seguridad ante todo y necesitan ser dirigidos. La teoría Y, es todo lo contrario, estas personas no necesitan la coacción o amenazas para realizar bien su trabajo, poseen imaginación, creatividad e ingenio que les permite resolver los problemas con éxito.



#### **1.1.2.5.3.2. Teoría de los dos Factores de Herzberg**

Según Herzberg hay dos factores que influyen la motivación en el trabajo siendo estos: a) factores higiénicos o factores extrínsecos; se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. b) Factores motivacionales o factores intrínsecos; involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

#### **1.1.2.5.3.3. Teoría de Clayton Alderfer**

Clayton postula tres necesidades primarias: de existencia, de relaciones y de crecimiento. Las necesidades de existencia: se enfocan en la supervivencia física; aliento, agua, vivienda, salud. Las necesidades de relación designan las interacciones con otros y las satisfacciones que ello produce. Las necesidades de crecimiento se enfocan en el yo e incluyen el deseo del desarrollo, progreso personal, autoestima y autorrealización. Se atienden cuando el individuo aprovecha al máximo a sus capacidades.

#### **1.1.2.5.4. Diferencias con la Teoría de Maslow**

- a) Las teorías no consideran una estructura rígida de necesidades, en donde debe seguirse un orden correlativo para su satisfacción.
- b) En contraposición a Maslow, quien considera que las personas permanecen en un determinado nivel de necesidades hasta tanto sean satisfechas, estas teorías consideran que si el individuo no logra satisfacer una necesidad de orden superior aparece una necesidad de orden inferior (frustración-regresión).
- c) En las teorías se pueden operar al mismo tiempo varias necesidades, a diferencia de la teoría de Maslow.
- d) Variables tales como antecedentes familiares y ambiente cultural pueden alterar el orden de las necesidades, ejemplo de esta situación son culturas como la japoneses que anteponen las necesidades sociales a las fisiológicas.

### **1.1.2.6. Satisfacción con el Trabajo**

A los profesionales de la psicología organizacional también les interesa como se sienten los empleados respecto al trabajo y a la compañía para que laboren. La satisfacción es uno de los temas más estudiados en la psicología organizacional esto se debe a que la satisfacción está vinculada con intereses como el ausentismo, la rotación y la productividad. La satisfacción influye en la calidad de vida laboral y en la salud global del individuo.

La satisfacción laboral es *“el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acorde con sus expectativas”*. (Muñoz Adánez, 1990; Pp. 76).

La satisfacción laboral *“es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”*. Esta definición no recoge una conceptualización uniforme y estática, ya que la propia satisfacción laboral puede proyectarse desde un aspecto determinado, produciendo satisfacción en áreas concretas de ese trabajo e insatisfacción en otras facetas que este mismo trabajo exija para su desempeño.” (Rodríguez, 2002; Kreitner y Kinicki, 1997).

Podríamos definir entonces la satisfacción como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, el grado de bienestar que experimenta el trabajador en relación a las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser.

### **1.1.2.7. Antecedentes de la Satisfacción con el Trabajo**

En la era de la administración científica, los empleados eran considerados una máquina más del equipo, a los empleadores no les interesaba en absoluto el

talento humano. La industria trabaja de aumentar la producción exclusivamente como métodos de selección más eficaces. Cuando se empezó a hablar de relaciones humanas todo esto cambio, se cambió al enfoque de que la productividad humana no podía regirse solo de habilidades y conocimientos sino que también los empleados poseían sentimientos y actitudes hacia sus tareas y esto repercutía en su productividad. Cuando los empresarios se dieron cuenta de esto, se inició con diversos métodos para medir las actitudes de los empleados y preparar a los supervisores para que reconocieran y dieran importancia a los sentimientos del personal. Se decía entonces que la satisfacción con el trabajo podían ser mejoradas también podría ser posible mejorar el rendimiento.

#### **1.1.2.8. Medición de la Satisfacción con el Trabajo**

Existen varios métodos para medir la satisfacción de los colaboradores respecto al trabajo que realizan. Esencialmente consiste en interrogar al personal sobre distintos aspectos de la vida laboral. La más común es el cuestionario, el cual se distribuye entre los empleados y por lo regular las respuestas son voluntarias y anónimas. Otro método que complementa el cuestionario es la entrevista, en ella se discuten varios aspectos de su trabajo con el entrevistador, pero este tiene escasa validez y confiabilidad por parte del trabajador, además de llevar mucho tiempo.

#### **1.1.2.9. Características de la Satisfacción con el Trabajo**

La satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la empresa; no es conveniente adoptar posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral sólo como uno más de los factores necesarios para lograr resultados mayores, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la organización. La índole del trabajo, del contexto o situación en el que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal, pero no solo esos factores son importantes, existen otros de gran trascendencia como las características personales: sexo, edad, raza, antigüedad en el trabajo, estos son factores que la

empresa no puede modificar pero si funcionan para prever el grado de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores.

**a) Edad:**

La satisfacción aumenta con la edad; la más baja corresponde al personal más joven, “los jóvenes trabajadores de hoy en día desean obtener una realización personal más completa. Cuando se les pregunta lo que quieren obtener de su trabajo, los estudiantes mencionan factores como la oportunidad de hacer una aportación, el carácter interesante del puesto, autoexpresión y la libertad para tomar decisiones.” (Schultz, 1991; Pp. 263). Las metas externas son más fáciles de alcanzar que los objetivos internos de realización y satisfacción personal.

Los jóvenes se sienten decepcionados y abandonan el trabajo debido a que están llenos de expectativas, las cuales no cumplen, tienen deseos de superación personal y desean tener un trabajo en donde se les permita sentirse independientes de tomar decisiones, aportar ideas etc. El sentido de realidad se impone mediante avanzan los años, la carga de una familia y los motivos económicos hacen que las personas renuncien a sus sueños de realización y adopten una actitud realista y permanezcan en las empresas. Por otra parte debemos de mencionar que con la edad, viene la experiencia, la seguridad en sí mismo, autoestima, mayores responsabilidades y esto hace que la persona experimente un logro más completo.

**b) Sexo:**

Ya mencionamos que la mujer ha llegado a convertirse en un sector importante en el ámbito laboral. Existen distintos factores de satisfacción entre las mujeres que eligen una carrera en el mundo de los negocios y las que trabajan con fin de contribuir al ingreso familiar.

Las motivaciones y satisfacciones de las mujeres profesionales son parecidas a los de los ejecutivos varones, estas mujeres obtienen mayor

satisfacción de su trabajo, no así con las madres que no lo consideran el principal centro de su vida, ya que se sienten realizadas y satisfechas con su papel de madre, esposa y ama de casa. Podemos decir entonces que no es el sexo del individuo el que se relaciona con la satisfacción laboral sino los factores que dependen de él.

**c) Experiencia laboral:**

La relación que existe entre la satisfacción laboral y la antigüedad de los empleados es bastante compleja. Los empleados de recién ingreso a una empresa por lo general se sienten contentos y complacidos con el trabajo, ya que están en una etapa de aprendizaje y adquisición de destrezas y esto les produce estimulación e interés.

La satisfacción empieza a desvanecerse a menos que el empleador motive constantemente a los empleados por sus logros. Después de un tiempo la satisfacción con el trabajo empieza a aumentarse nuevamente, después de mejorar un ritmo constante.

**d) Uso de Habilidades y Conocimientos:**

A todas las persona les gusta sentirse útiles, practicar sus destrezas y conocimientos adquiridos en su formación académica. Los empleados están más contentos con su trabajo si en este se les da la oportunidad de demostrar las habilidades que poseen. El uso y la aplicación de estas es parte de lo que Maslow llama autorrealización en las necesidades de crecimiento y desarrollo personal.

**e) Personalidad:**

No podemos negar que existe un nexo entre la satisfacción laboral y el estado emocional de las personas, las personas que se encuentran las contentas son aquellas que poseen un equilibrio y una estabilidad psíquica. La relación entre esto parece clara pero no así su causalidad, no podremos determinar entonces cual es el efecto y cuál es la causa, ambos factores pueden ser la causa. La inestabilidad emocional causa malestar en todas las esferas de la vida del

sujeto, y esto por supuesto incluye la esfera laboral, la insatisfacción prolongada puede dar origen al desequilibrio psíquico. No importan entonces cual es la causa y cual el efecto, ambos nos da un mismo resultado.

#### **1.1.2.10. Historia del Matrimonio**

*Tradicionalmente el matrimonio se ha definido como un contrato entre dos personas de diferente sexo que convienen vivir en una unión conyugal con el propósito de ayudarse mutuamente en la vida y establecer una familia.* (Schultz, 1991; Pp. 243). A partir de este contrato surgen múltiples obligaciones y derechos para ambos cónyuges. El matrimonio como sacramento y no solo como contrato se remonta de la época de San Pablo, siendo el quien compara la relación de una pareja, con la relación de Cristo y la iglesia.

En la mayoría de las sociedades se necesitaba un entorno seguro para perdurar la especie, asimismo un sistema de reglas para manejar los derechos de propiedad y la protección de las líneas de sangre.

Existen diferentes tipos de matrimonio según la cultura: poligamia, poliginia, poliandria, endogamia, exogamia y monogamia. En todas estas tradiciones culturales el común denominador ha sido la devaluación de la mujer. En el antiguo Egipto las mujeres poseían los mismos derechos que los hombres, aunque no siempre se respetaban. A lo largo de la historia las parejas se han organizado dentro de la institución del matrimonio.

Una de las tradiciones universales ha sido la argolla de matrimonio, remonta a los antiguos romanos, la redondez del anillo significaba la eternidad. Aunque en épocas pasadas no se casaban por amor, ya que la pareja no tenía como objeto la vida amorosa, ni el crecimiento personal, ni la felicidad, sino simplemente la procreación.

Históricamente y en las diversas culturas, la manera más común de seleccionar a un pareja era mediante el arreglo. Llevándolo a cabo los padres o casamenteros profesionales. Los principales intereses de los matrimonios

arreglados eran la conveniencia de la riqueza y las condiciones sociales de las familias que se unen mediante esta institución.

En el matrimonio tradicional la máxima figura de autoridad y poder se veía reflejada en el esposo, mientras que el rol de la mujer era el de cuidar a los hijos, atender la casa, y en las familias de clase alta la esposa trabajaba en obras de beneficencia pública. De esta forma se organizaban dentro del matrimonio, la pareja era constituida como complementaria, en donde la función del hombre era proveer a su familia de vivienda, alimentación, vestido, entre otras, mientras en la mujer eran delegadas las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

Actualmente cada individuo escoge a la persona con la que se casará en esta decisión intervienen varios factores tales como; intereses en común, la atracción interpersonal, los valores y el amor, que es considerado por la mayoría de las personas como un requisito primordial. Una de las decisiones más importante en la vida, es la elección de la pareja.

El matrimonio ofrece la oportunidad de desarrollo emocional a través de una relación recíproca.

*En la actualidad el estilo marital ha ido cambiando, ya que no lo integran dos personas estrechamente ligadas, con roles precisos determinados por el sexo, sino dos seres libres e independientes, cada uno de los cuales mantiene un alto grado de su propia personalidad. (Stekel, 1967; Pp. 23).*

#### **1.1.2.11. Etapas del Matrimonio**

Cada etapa de la vida va transformándose, al igual que en matrimonio siendo muchos los factores que influyen en la relación de pareja los cuales deben de ser controlados.

Según Melville(1983) identifica cuatro fases críticas en el desarrollo del matrimonio siendo estas: etapa del recién casado, etapa de padres, matrimonio de la edad media y matrimonio de retiro.

- a) Etapa del recién casado: esta etapa se podría definir como la luna de miel, siendo tantas las expectativas del recién casado genera emociones de alegría y felicidad, es una etapa de tranquilidad y redescubrimiento ya que a medida que convive con su pareja va notando ciertos modismos y costumbres del otro.
- b) Etapa de padres: en esta etapa del matrimonio la pareja ve comprometido su tiempo con las labores del hogar, el trabajo y el cuidado de los hijos, los cónyuges no logran administrar su tiempo para convivir en pareja ya que generan otro tipo de prioridades en este caso los hijos.
- c) Matrimonio de la edad media: en esta etapa la crianza de los hijos deja de ser la prioridad número uno, los hijos crecen y la pareja afronta un tipo de estabilidad dentro del matrimonio.
- d) Matrimonio de Retiro: en esta etapa la pareja se vuelve a reencontrar nuevamente, hay más tiempo para ambos, hay tranquilidad, armonía, compañerismo.

#### **1.1.2.12. Definición de Satisfacción Marital**

Según Rodríguez y Mogyoros la pareja feliz no es la que se deja seducir por el señuelo de una facilidad de cuento de hadas, sino la que da y recibe, trabaja, lucha, sufre, transige, innova y crea. La felicidad se puede hallar en la acción, en el esfuerzo, en la interacción intensa, en la conquista y sobre todo en la actitud dinámica y creativa ante sí mismo, ante el compañero, ante la sociedad, ante la vida y el cosmos.

La satisfacción en la relación tiene que ver con factores interpersonales que la investigación psicosocial ha destacado como más estrechamente vinculados con el comportamiento amoroso y la satisfacción de la relación. Según Jung la satisfacción marital, va a depender del grado de autoconocimiento que cada uno de los miembros de la pareja tenga, del nivel de desarrollo, de su capacidad amorosa, de la madurez y autoconocimiento de sus miembros, lo cual implica



aceptar al otro y sus circunstancias tal y como son y no como un ideal o expectativa a alcanzar.

*“Se considera que una persona posee satisfacción marital cuando considera que la relación con su cónyuge se califica como satisfactoria, tomando en cuenta: realización personal y satisfacción de necesidades”.* (Stekel, 1967; Pp. 175).

Satir mencionó que para que un matrimonio funcione se debe procurar, conocer sus diferencias para tratar de ver cómo puede hacer para que éstas trabajen a su favor y no en contra.

### **1.1.2.13. Factores que Influyen en la Satisfacción Marital**

Existen factores psicológicos que influyen en la conducta y satisfacción amorosa como: los celos, la idealización, la fidelidad sexual, equilibrio entre compromiso adquirido y la independencia deseada, percepción de un balance positivo entre los costes y recompensa, equidad entre otros.

Son muchos los factores que actúan como obstáculos, bloqueos y envenenadores de la relación de pareja. No son fáciles de identificar sin un esfuerzo de análisis, algunos de estos son: las relaciones neuróticas con los padres, la falta de autoestima en uno u otra, o en ambos, la pretensión de cambiar al otro, el carácter paranoide, el egoísmo, el carácter absorbente y dominante de uno de los dos, las diferencias notables en las escalas de valores de ambos, las mutuas expectativas expresadas, el negativismo hacia el sexo, la hostilidad. Algunos autores señalan que los años más críticos dentro del matrimonio son aquellos en que las responsabilidades maternas y paternas tienden a ser mayores. Debido a las exigencias económicas y el número de hijos que aún permanece en casa.

La comunicación con el cónyuge es inferior en parejas que tienen tres o mayor número de hijos. Uno de los factores del éxito matrimonial es el sentido de compromiso. *En un estudio realizado en 2004 en España se encontró que los sujetos que son profesionales se perciben más satisfechos físicas, sexualmente*

*así como también en el apoyo que reciben de su pareja.*(Salcido de Palmieri, 2008; Pp. 26).

#### **1.1.2.14. Adaptación de la Mujer al Medio Profesional**

Una vez elegida la profesión con conocimiento de causa y adaptada a las posibilidades de cada uno, con el acuerdo del marido y la vida familiar organizada, le quedarán todavía a la mujer deseosa de triunfar profesionalmente muchos obstáculos que superar y muchos sacrificios de todo orden que aceptar.

Las mujeres que se destacan y alcanzan el éxito son excepciones. Para alcanzar sus fines tienen que desplegar esfuerzos al límite de su resistencia, o sacrificar una parte de sus aspiraciones.

*“El porvenir de las mujeres y su éxito se inscriben en una sociedad que tiene que volver a pensar cómo pueden definirse los nuevos papeles masculinos y femeninos de un modo armonioso, para dar nacimiento a una nueva pareja y a una nueva concepción familiar”.*(Péchadre, 1971; Pp. 81).

Para muchas mujeres triunfar profesionalmente significa ocupar una situación reservada hasta el momento a los hombres, alcanzar un estatus reservado a los hombres, estar en igualdad con los hombres. El éxito profesional parece constituir el medio más seguro para una mujer de demostrar que poseen las mismas cualidades que los hombres y que es igual que ellos.

#### **1.1.2.15. Equilibrio entre Familia y Trabajo**

La vida familiar y la vida profesional no debieran de estorbar una a la otra. Por eso se encuentran definiciones del éxito profesional como “la posibilidad de conciliar armoniosamente sus obligaciones profesionales y *familiares*”. (Péchadre, 1971; Pp. 232). Cuando la mujer llega, con su trabajo y su vida de hogar, a conciliarlo todo, sin que padezca lo uno o lo otro, cuando es capaz de asumir su trabajo exterior y su trabajo interior. La satisfacción laboral en la mujer logra la independencia en relación al marido y a los padres, ella es entonces la que ayuda

a su marido a asumir las cargas financieras, conquistando así su derecho de autonomía. Siente más confianza en sí misma y se siente útil ante la sociedad.

#### **1.1.2.16. Actitudes y Motivación Laboral**

La no existencia de mujeres en puestos de poder ha sido achacada durante años a que no era su sitio, además de su falta de interés, formación o incluso, de capacidad. *“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; Pp. 274).

El proceso de socialización fomenta el desarrollo de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina que pueden ser negativas para su promoción y éxito profesional. La carrera profesional femenina tradicionalmente ha sido dirigida hacia puestos de cuidado y servicio relacionados con su rol de género, de menor estatus y valoración.

#### **1.1.2.17. Rol de la Mujer**

En las sociedades primitivas la familia era una unidad de estructura económica en la que los hombres cazaban mientras las mujeres recogían y preparaban los alimentos y cuidaban a los niños.

En las sociedades más desarrolladas la mujer ya puede ingresar (o reingresar después de haber tenido hijos) en el mercado laboral en cualquier etapa de la vida familiar, por lo que se enfrenta a unas expectativas mayores de satisfacción personal respecto de hacerlo sólo a través del matrimonio y de la familia.

El triple papel de las mujeres, esposas, madres, profesionales, representa un problema crucial, puesto que el perfil profesional está asociado a largas horas de permanencia y movilidad geográfica. La asignación de roles de género es interiorizada por las mujeres como parte integrante de su identidad, por ejemplo la maternidad es asumida por muchas mujeres como un “deber”. Este hecho puede

provocar la autoexclusión del mundo laboral o la aceptación de su rol de género. Por otro lado, la falta de un reparto equitativo entre miembros de la familia y la carencia de ayudas sociales y organizacionales imposibilita el desarrollo de carrera profesional de muchas mujeres.

Resumiendo lo anterior podemos decir que las mujeres no sólo han sido marginadas de la vida socioeconómica, sino que, además, sus aportaciones nunca han sido valoradas y reconocidas. En este milenio la mitad de la población sigue oculta e infravalorada, siendo necesario para lograr una sociedad más justa e igualitaria y unas organizaciones más eficaces que las mujeres ocupen el lugar que también les corresponde como ciudadanas. El acceso de las mujeres al mercado laboral y a la educación superior es uno de los grandes logros del siglo pasado, hecho que ha convertido en un colectivo con un potencial que la economía actual no puede seguir desaprovechando.

#### **1.1.2.18. Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los trabajadores, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los colaboradores.

La calidad de vida laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, fue utilizando la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con

ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados.

Hoy en día las empresas deben asumir una nueva responsabilidad sobre el desarrollo personal de los empleados. La calidad de vida en el trabajo es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial. La implementación de un proyecto de calidad de vida en el trabajo, puede resultar beneficios tanto para la organización como para el trabajador, lo cual se puede reflejar en: la evolución y desarrollo del trabajador, una elevada motivación, mejor desenvolvimiento de sus funciones, menor rotación en el empleo, menores tasas de ausentismo, menos quejas, tiempo de ocio reducido, mayor satisfacción en el empleo, y mayor eficiencia en la organización.

La calidad de vida de las personas está directamente relacionada con la educación y las actividades que lleva a cabo en el área de trabajo, por lo que el ambiente laboral, así como los sistemas de calidad implementados en su área, así como sus conocimientos, habilidades y actitudes, afectarán su comportamiento.

“Las empresas se han preocupado por mejorar los factores externos, íntimamente relacionados con la seguridad industrial, las instalaciones, el equipo y los procedimientos; ya han comenzado a tomar medidas preventivas con respecto a la preservación del medio ambiente de la comunidad en la que se desarrollan. Se está comenzando a tomar en cuenta factores internos de los individuos que afectan la calidad de vida de los mismos y por ende la calidad del trabajo que llevan a cabo”. (Salcido de Palmierí, 2008; Pp. 27).

La difusión de este tipo de herramienta se presenta como un reto, pero no se pueden cerrar los ojos al hecho que una empresa que cuente entre sus filas el mayor número de empleados que hayan desarrollado su calidad de vida proyectará a la comunidad una ventaja competitiva como empresa, que marcará la diferencia entre ser exitosa o desaparecer.

## **1.2. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

### **Hipótesis:**

A mayor Satisfacción Marital, mayor Satisfacción Laboral

### **Variable Independiente:**

La satisfacción marital se encuentra íntimamente vinculada a la felicidad y el bienestar físico y psicológico de la pareja. A mayor satisfacción más será la estabilidad y el compromiso y lo que la persona estará dispuesto a invertir en la relación.

### **Indicadores:**

- Apoyo y comprensión del cónyuge.
- Comunicación efectiva con la pareja.
- Satisfacción personal con la relación de pareja.

### **Variable Dependiente:**

La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes y disposición psicológica que la persona tiene hacia su trabajo.

### **Indicadores:**

- Reconocimiento y recompensas equitativas.
- Condiciones favorables en el trabajo.
- Libertad para aplicar métodos y habilidades dentro del trabajo.

### **1.3. DELIMITACIÓN**

La investigación fue realizada en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl ubicado en la 2ª. Ave. 3-10 zona 10, Edificio Apartamentos Exposición, Ciudad de Guatemala. Seleccionando a 30 madres trabajadoras de la Asociación que mantuvieran una relación de pareja, comprendidas entre las edades de 25 a 45 años de edad.

El trabajo de campo se llevó a cabo del 26 de marzo al 22 de junio del presente año, se realizaron cuestionarios de satisfacción marital y cuestionarios de satisfacción laboral, de esta forma se determinó el grado de satisfacción marital y laboral en cada una de las participantes, asimismo se identificó la frecuencia y porcentaje en cada una de las respuestas de los aspectos evaluados y los factores que mayor influencia ejercen en la satisfacción marital y laboral.

Los factores evaluados dentro de los cuestionarios fueron: tiempo laborado en la empresa, horas semanales que dedican al trabajo y tiempo de matrimonio. Según los resultados obtenidos de la investigación, se crearon estrategias de afrontamiento por ello se planteó una propuesta encaminada a la concientización de los efectos que se dan al tener un triple rol; de madre, esposa y trabajadora para mejorar la calidad de vida en las madres profesionales que laboran dentro de la Asociación.

## CAPÍTULO II

### TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La investigación se realizó en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl, siendo una entidad católica, no lucrativa, seleccionando a madres profesionales con una relación de pareja, cuya muestra fue elegida de forma intencionada y no aleatoria. Esta investigación no es representativa porque los instrumentos no son estadísticos.

#### 2.1. Técnicas:

- **Entrevista:** se llevó a cabo una entrevista inicial en forma individual con el propósito de recolectar información general de datos personales, datos laborales y de su pareja.
- **Observación:** se observó el comportamiento y la conducta de las trabajadoras de la Asociación, como también la estructura, organización y gestiones de la institución.

#### 2.2. Instrumentos:

- **Cuestionarios:** utilizamos este instrumento para determinar la influencia sobre la satisfacción marital y laboral, las participantes se sintieron más libres para responder, las preguntas fueron cuidadosamente diseñadas para que todos las interpreten de igual manera. Para asegurar la espontaneidad se realizaron de forma anónima.
- **Guía de Observación Institucional:** con la observación se pudo determinar las características del ambiente laboral en el cual se llevó a cabo la investigación.



## **CAPITULO III**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El presente capítulo tiene como finalidad presentar los resultados que se obtuvieron de los cuestionarios de satisfacción laboral y marital que se realizaron a una muestra de 30 colaboradoras de la Asociación de Señoras de la Caridad San Vicente de Paúl, muestra que fue sustraída de una población que corresponde a mujeres profesionales que se encuentran dentro de una relación de pareja.

#### **3.1. Características del Lugar y de la Población**

##### **3.1.1. Características del Lugar**

La Asociación de Señoras de la Caridad San Vicente de Paúl es una organización católica de mujeres que trabajan para personas en situación de pobreza, se proyectan a diferentes sectores vulnerables de la población como son los niños, los jóvenes, las mujeres y los ancianos. Subsisten gracias a la caridad de distintas entidades. Son una entidad de servicio social, de naturaleza esencialmente civil, católica, no lucrativa y de duración indefinida. Cuenta con varias obras en donde se promueve el desarrollo de los menos favorecidos, entre ellas: hogares de ancianos, jardines infantiles, colegios en donde se imparte primaria, secundaria y perito contador y talleres de capacitación.

##### **3.1.2. Características de la Población**

Se seleccionó una muestra de 30 madres profesionales. Se utilizó la metodología cualitativa con el fin de captar la realidad desde la subjetividad y perspectivas de las personas entrevistadas. Se utilizó muestreo por selección intencionada o muestreo de conveniencia, el cual consiste en métodos no aleatorios de una muestra cuyas características fueron similares a las de población objetivo. En este tipo de muestreos la representatividad la determina el investigador de modo subjetivo. Para realizar la investigación se trabajó con personas que cumplan los criterios de la muestra, las características tomadas en cuenta para la elección de la población fueron los siguientes:

- Trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad San Vicente de Paúl.
- Profesionales. Estudios a nivel universitario (mínimo 3 año).
- Sexo Femenino.
- Edades comprendidas entre los 25 y 45 años.
- Casadas o con una relación de pareja.
- Con hijos.

### **3.2. Análisis e Interpretación de Resultados**

Los resultados que se obtuvieron de los cuestionarios de satisfacción laboral y marital que se realizaron a una muestra de 30 colaboradoras de la Asociación de Señoras de la Caridad San Vicente de Paúl, muestra que fue sustraída de una población que corresponde a mujeres profesionales que se encuentran dentro de una relación de pareja. Comprendidas entre las edades de 25 a 45 años, siendo las edades de 31 a 35 años el porcentaje más alto de dicha muestra. De esta, el 33.3% dedica entre 31 y 40 horas a la semana, a su trabajo, el cual es el promedio de horas de la población en general.

El 46.7% de trabajadoras de la Asociación tienen entre 1 y 3 años laborando en la empresa, un 10% de la muestra tiene más de 10 años en la institución y el 7% menos de un año. Respecto a la vida marital el 46.7 % de las colaboradoras tiene más de 10 años de matrimonio o en una relación de pareja y el 16.7% se encuentran dentro de los primeros 3 años de matrimonio.

La información se obtuvo a través de las entrevistas constituidas por información cualitativa y cuantitativa. La parte cualitativa se refiere a toda la información personal del empleado, sirviendo ésta como referencia para delimitar y caracterizar nuestra muestra. Esta parte estructurada de la siguiente manera.

- Edad
- Horas semanales dedicadas al trabajo
- Tiempo laborando en la empresa
- Tiempo de matrimonio.

Los cuestionarios de satisfacción laboral y marital cuentan con 25 ítems cada uno, los cuales tienen escala de respuesta de: Nunca, En raras ocasiones, Casi siempre, Siempre.

1. Nunca	Cuando la situación no se presentaba en su totalidad.
2. En raras ocasiones	Cuando la situación no se presentaba regularmente.
3. Casi siempre	Cuando la situación se presentaba regularmente.
4. Siempre	Cuando la situación se daba o se presentaba en su totalidad.

Al observar el promedio total de los cuestionarios de satisfacción marital y satisfacción laboral, se puede señalar que el nivel de satisfacción en ambos casos es similar. Esto ejemplifica la existencia de la correlación positiva que se encontró entre las dos variables.

En relación al tiempo que se le dedica al trabajo 43.33% de la muestra responde que regularmente el tiempo que le dedica a su trabajo es un inconveniente su participación en las actividades y responsabilidades domésticas, solo el 6.7% indicó que sus actividades familiares si se ven afectadas por su trabajo. Las dificultades para conciliar el trabajo y la familia surgen cuando uno de los tres ámbitos (hijos, esposo y trabajo) es prioritario y acaba perjudicando al otro. Conciliar trabajo y familia implica mucho más que ajustar horarios, supone conciliar todos los aspectos.

### **3.3. Análisis Cualitativo**

El estudio de los resultados de ambos cuestionarios muestra que la mayor parte de trabajadoras consideran que su problemática familiar afecta su desempeño laboral en raras ocasiones. Existen situaciones que pueden ser motivo de conflicto en el hogar y no serlo en el trabajo, esto depende de las herramientas para resolver los factores estresantes.

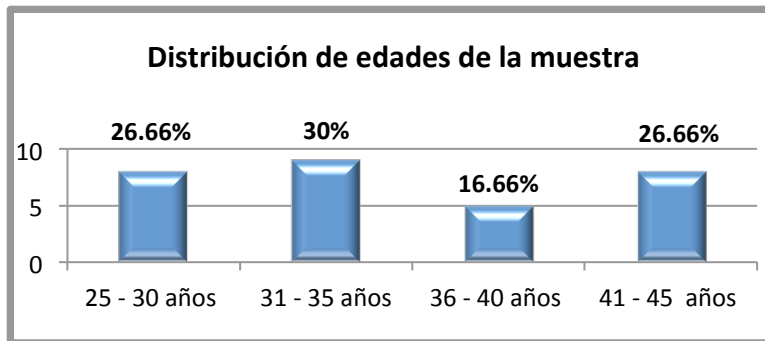
La familia puede ser una zona de alivio del estrés del trabajo, un lugar para renovar los niveles de energía. Puede ser fuente de fuerza para las trabajadoras. No así si los esquemas familiares no son correctos, pueden afectar la conducta en el trabajo, las relaciones conyugales y la educación de los hijos. Por lo tanto, la familia puede servir para reducir el estrés o puede contribuir a que se acumule en gran medida.

El estrés originado en el lugar de trabajo, la familia no puede controlarlo, pero puede generar un entorno más saludable y agradable, donde la persona afectada, puede sentirse más relajada, segura, amada y comprendida. Por otra parte las empresas deben preocuparse por el estrés generado dentro del entorno laboral promoviendo el bienestar físico y mental de sus colaboradores.

La mayor parte de las empleadas declararon estar satisfechas por el equilibrio entre su vida personal y laboral. Considerando que dependen uno del otro, y resultan básicos para que los seres humanos puedan plantearse una buena calidad de vida. Por eso, uno de los criterios para establecer un proyecto de calidad de vida en la Asociación consiste en lograr un balance entre la actividad laboral y la vida familiar.

Para fomentar en las empleadas la búsqueda de estrategias que promuevan el equilibrio, familia-trabajo, lo cual ayudará en su realización personal se requiere de algunas transformaciones en la Asociación para las mujeres y sus respectivas familias por ello se planteó una propuesta que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida en las madres profesionales y concientizarla de su triple rol (madre, esposa y trabajadora).

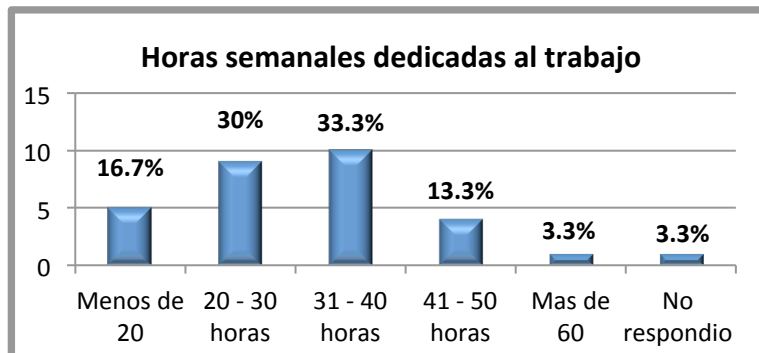
**Gráfica No. 1**



Fuente: Entrevista a mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: Los datos detallan que las edades de la muestra de 30 trabajadoras están distribuidas entre un rango de 25 a 45 años, siendo las edades de 31 a 35 años el porcentaje más alto y el de 36 a 40 años el más bajo. No se comprobó relación entre las edades y el promedio de satisfacción.

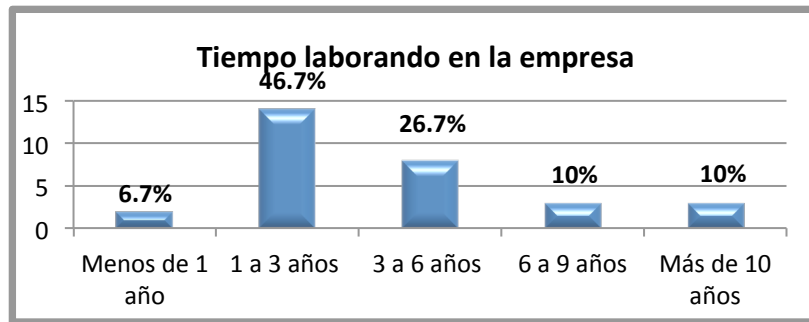
**Gráfica No. 2**



Fuente: Entrevista a mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: Luego de analizar la gráfica, se observa que el 33.3% de la población dedica entre 31 y 40 horas a la semana, a su trabajo, el cual es el promedio de horas de la población en general. El 29.9% de las empleadas permanecen más horas laborando, se llevan trabajo a casa por las tardes, invirtiendo más tiempo en actividades relacionadas con el trabajo.

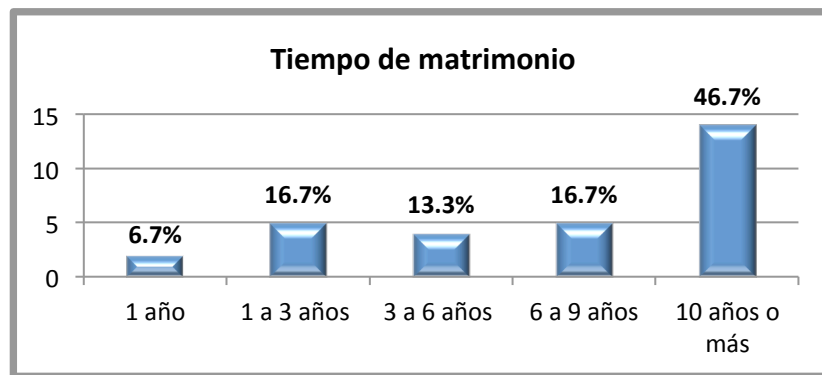
**Gráfica No. 3**



Fuente: Entrevista a mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: El 46.7% de empleadas de la Asociación, tienen entre 1 y 3 años laborando en la empresa, solo un 10% de la muestra tiene más de 10 años en la institución y 6.7% menos de un año. A mayor cantidad de años laborando en una empresa menor satisfacción laboral.

**Gráfica No. 4**



Fuente: Entrevista a mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: El 46.7 % de empleadas tiene más de 10 años de matrimonio o en una relación de pareja estable. 16.7% se encuentran dentro de los primeros 3 años de matrimonio tiempo en el cual se presume que el nivel de satisfacción es mayor que en cualquier otro periodo de la relación.

**Tabla 1 Resultados de Cuestionario de Satisfacción Laboral**

	ASPECTOS EVALUADOS	No. Personas que respondieron									
		Nunca		En raras ocasiones		Casi siempre		Siempre		No respondió	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Está satisfecha con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	0	0	3	10	15	50	12	40	0	0
2	El entorno físico y el espacio con el que dispone en su lugar de trabajo son adecuados a sus requerimientos.	2	6.6	3	10	15	50	10	33.3	0	0
3	Esta satisfecha con las prestaciones que le ofrece la institución.	3	10	4	13.3	18	60	5	16.7	0	0
4	Los materiales y equipo con los que cuenta son los necesarios para realizar con eficiencia su trabajo.	0	0	6	20	11	36.7	13	43.3	0	0
5	Tiene buena comunicación con sus jefes y superiores.	0	0	0	0	6	20	24	80	0	0
6	En general, se siente bien con su trabajo.	0	0	0	0	8	26.7	22	73.3	0	0
7	Es necesario que lleve a casa trabajo extra.	9	30	12	40	6	20	3	10	0	0
8	Los problemas del hogar interfieren con su trabajo.	19	63.3	10	33.3	0	0	1	3.3	0	0
9	Su trabajo la aparta de actividades familiares.	14	46.7	15	50	1	3.3	0	0	0	0
10	Por las mañanas se levanta con ganas de ir a su trabajar.	0	0	1	3.3	16	53.3	13	43.3	0	0
11	El tener un buen día con su familia le permite estar más animada con el trabajo.	0	0	1	3.3	5	16.7	24	80	0	0
12	El tiempo que le dedica a su trabajo no le permite participar en las actividades y responsabilidades domésticas de igual manera.	13	43.3	7	23.3	8	26.7	2	6.6	0	0
13	Estar de buen humor en el trabajo, le ayuda a estar de buen humor en casa.	0	0	3	10	7	23.3	19	63.3	1	3.3
14	Cuando las cosas van bien en el trabajo, la percepción de su vida familiar mejora.	2	6.6	5	16.7	8	26.7	15	50	0	0

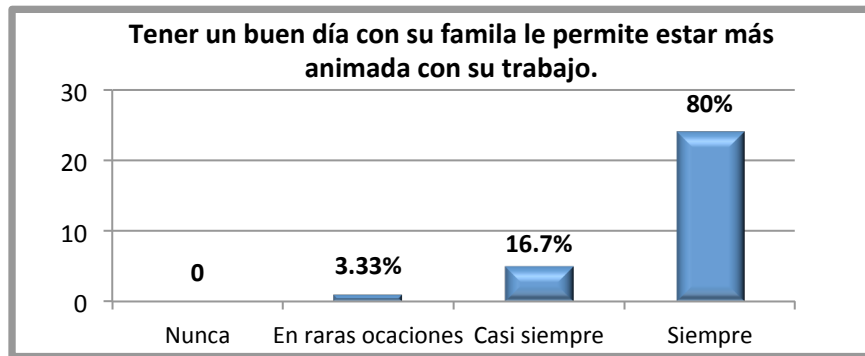
15	Debido al estrés en casa, mientras trabaja está preocupada por asuntos familiares.	9	30	19	63.3	1	3.3	1	3.3	0	0
16	La tensión y la ansiedad derivada de su vida familiar disminuyen su capacidad para hacer su trabajo.	13	43.3	15	50	1	3.3	0	0	1	3.3
17	En el trabajo que realiza tiene la posibilidad de utilizar todas sus capacidades	1	3.3	1	3.3	9	30	19	63.3	0	0
18	En general, está satisfecha con la relación entre el trabajo y su vida personal.	0	0	0	0	8	26.7	22	73.3	0	0
19	Esta satisfecha en la forma en la que su jefe inmediato evalúa su desempeño laboral.	0	0	2	6.6	9	30	19	63.3	0	0
20	El ambiente de trabajo favorece la comunicación entre subalternos y jefes.	0	0	1	3.3	6	20	22	73.3	0	0
21	Cuando le va mal en el trabajo tiene apoyo de su pareja.	1	3.3	1	3.3	6	20	22	73.3	0	0
22	En el trabajo se siente llena de energía.	0	0	1	3.3	16	53.3	13	43.3	0	0
23	Está orgullosa del trabajo que realiza.	0	0	0	0	3	3.3	27	90	0	0
24	Realiza su trabajo con menos dedicación debido a algún problema emocional.	15	50	13	43.3	2	6.6	0	0	0	0
25	Su jefe inmediato le felicita por el trabajo bien hecho.	2	6.6	4	13.3	17	56.7	7	36.7	0	0

La tabla número 1, muestra la cantidad de mujeres que contestaron a cada uno de los aspectos a evaluar. Según la escala, el promedio de satisfacción laboral fue de 73.3.

Para la aplicación de los cuestionarios de satisfacción marital y laboral se entrevistó a las colaboradoras seleccionadas en la muestra, en sus respectivos lugares de trabajo. A continuación se realizara el análisis de elementos clave dentro de los instrumentos y con base en los mismos los resultados son los siguientes:



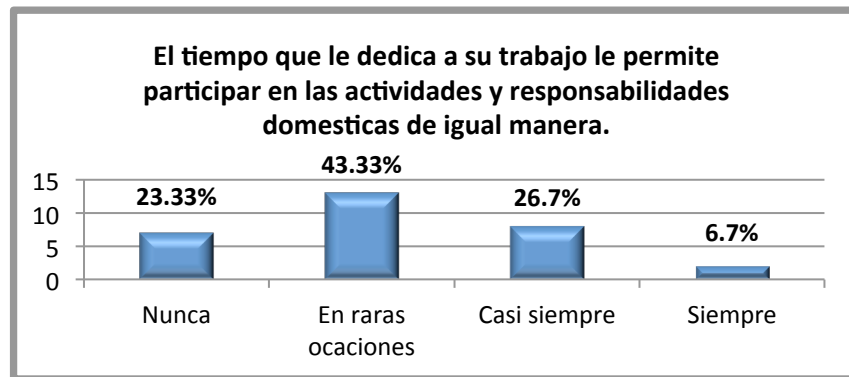
**Gráfica No. 5**



*Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.*

Interpretación: El 80% de las participantes marcaron que siempre que tienen un buen día con su familia les permite estar más animada en el trabajo, el 16.7% enfatizó que casi siempre y el 3.33% en raras ocasiones. Al mantener buenas relaciones familiares su desempeño laboral es más eficiente, en raras ocasiones es un inconveniente.

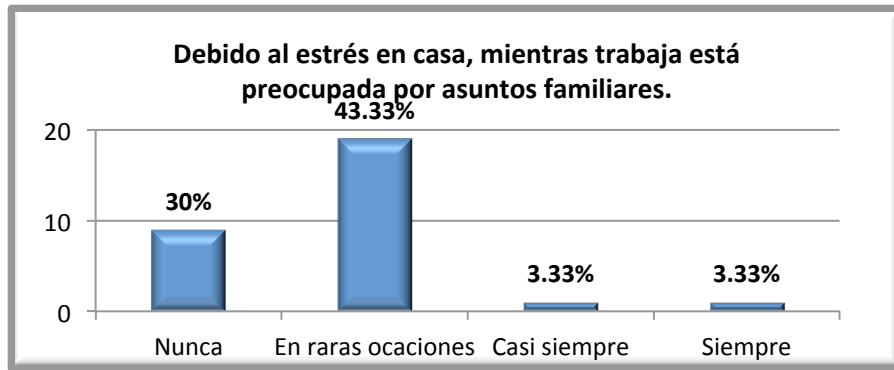
**Gráfica No. 6**



*Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.*

Interpretación: El 43.33% de la muestra responde que regularmente el tiempo que le dedica a su trabajo no es inconveniente en su participación en las actividades y responsabilidades domésticas, el 6.7% indicó que sus actividades familiares si se ven afectadas por su trabajo.

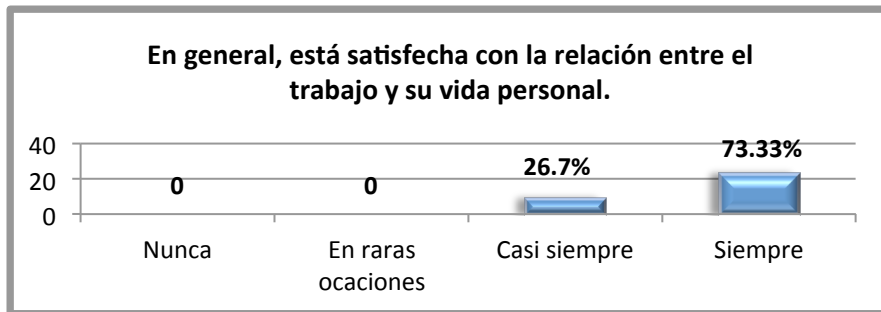
**Gráfica No. 7**



Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: El análisis de las gráficas muestra que la mayor parte de trabajadoras indica que no es común que el estrés de sus problemas familiares afecte en su desempeño laboral. Mantenerse alerta a los problemas, y situaciones que estresen, es de suma importancia para comenzar a trabajar en la superación y solución de los mismos.

**Gráfica No. 8**



Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: La mayor parte de las empleadas manifestaron estar satisfechas por el equilibrio entre su vida personal y trabajo. Lo laboral y lo familiar no son conceptos separados y diferentes, sino dos escenarios que no sólo convergen sino que dependen uno del otro.

**Tabla 2 Resultados de Cuestionario de Satisfacción Marital**

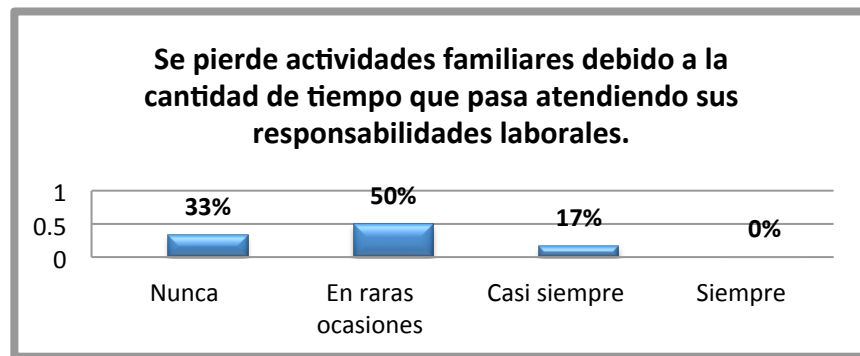
	ASPECTOS EVALUADOS	No. Personas que respondieron									
		Nunca		En raras ocasiones		Casi siempre		Siempre		No respondió	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Le dedica tiempo a su pareja.	0	0	2	7	10	33	18	60	0	0
2	Su pareja muestra interés sobre sus actividades personales y laborales.	1	3	3	10	13	43	13	43	0	0
3	Buscan actividades que los reconfortan tanto en lo personal como en lo conyuga	2	7	5	17	12	40	11	37	0	0
4	Se divierte con su pareja	0	0	4	13	9	30	17	57	0	0
5	Pueden expresar sus emociones y obtener consenso.	0	0	6	20	16	53	8	27	0	0
6	Su pareja tiene una actitud de reconocimiento y gratitud frente a usted.	2	7	2	7	13	43	13	43	0	0
7	Reconocen las crisis como oportunidades para actualizar acuerdos.	2	7	2	7	13	43	13	43	0	0
8	Tienen claro la visión y los valores fundamentales con su pareja.	1	3	1	3	12	40	16	53	0	0
9	Cuando se enojan intentan tranquilizarse para tomar decisiones más acertadas.	0	0	18	60	9	30	3	10	0	0
10	Su pareja tiende a reconocer sus logros personales y laborales.	0	0	3	10	10	33	17	57	0	0
11	Se pierde actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que pasa atendiendo sus responsabilidades laborales.	10	33	15	50	5	17	0	0	0	0
12	Esta emocionalmente tan agotada, que cuando llega a casa del trabajo le cuesta atender a su familia.	8	27	18	60	3	10	1	3	0	0
13	Las habilidades que ha desarrollado en su trabajo le ayudan con su vida familiar.	1	3	4	13	11	37	0	0	1	3

14	Los valores que aprende a través de sus experiencias laborales le ayudan a resolver problemas familiares.	0	0	6	20	15	50	9	30	0	0
15	En general, se siente satisfecha con la relación entre su trabajo y con su pareja.	0	0	1	3	9	30	20	67	0	0
16	Se siente comprendida y apoyada por su pareja.	2	7	0	0	13	43	15	50	0	0
17	La tensión y la ansiedad derivada de su vida familiar disminuye su capacidad para hacer bien su trabajo.	15	50	8	27	6	20	1	3	0	0
18	En general, se siente feliz con respecto a como van las cosas en su familia.	1	3	1	3	16	53	12	40	0	0
19	Las relaciones sexogenitales que tiene con su pareja son satisfactorias.	0	0	0	0	11	37	19	63	0	0
20	Debido al estrés con sus responsabilidades laborales, le cuesta concentrarse en su vida familiar.	12	40	11	37	6	20	1	3	0	0
21	Generalmente aprende de su pareja incluso en las cosas que no está de acuerdo.	1	3	5	17	13	43	11	37	0	0
22	Su pareja y usted forman un buen equipo.	1	3	0	0	12	40	17	57	0	0
23	Puede decir fácilmente las cosas que más admira de su pareja.	0	0	0	0	11	37	19	63	0	0
24	Comparte con su pareja el espacio, tiempo y dinero sin problemas de celos o competencia.	2	7	1	3	11	37	16	53	0	0
25	Dentro de su relación de pareja hay respeto e igualdad.	0	0	2	7	8	27	20	67	0	0

La tabla No.2, muestra la frecuencia y el porcentaje de mujeres que contestaron a cada uno de los aspectos a evaluar. Según la escala, el promedio de satisfacción marital fue de 77.2.

A continuación se realizara el análisis de elementos clave en base al cuestionario de satisfacción marital quedando los resultados siguientes:

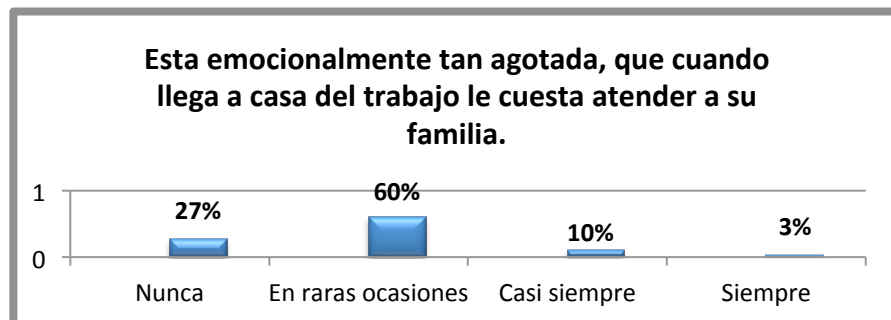
**Gráfica No. 9**



Fuente: Cuestionario Satisfacción Marital, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: El 50% de las participantes en raras ocasiones se pierde actividades familiares por atender sus responsabilidades laborales. El 33% puntualizo que nunca se ha perdido de actividades familiares por atender asuntos del trabajo, mientras el 17% señalo que casi siempre se pierde actividades familiares debido a sus responsabilidades laborales.

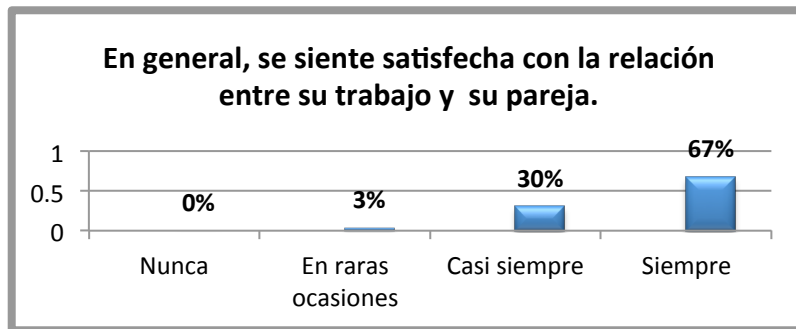
**Gráfica No. 10**



Fuente: Cuestionario de Satisfacción Marital, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: En está gráfica se observa que el 60%, en raras ocasiones se encuentra emocionalmente tan agotada por el trabajo que tiende a atender a su familia con menor dedicación. El 27% de las participantes manifestó que nunca ha dejado de atender a su familia con dedicación aunque se vea agotada del trabajo. Un 10% casi siempre y un 3% siempre.

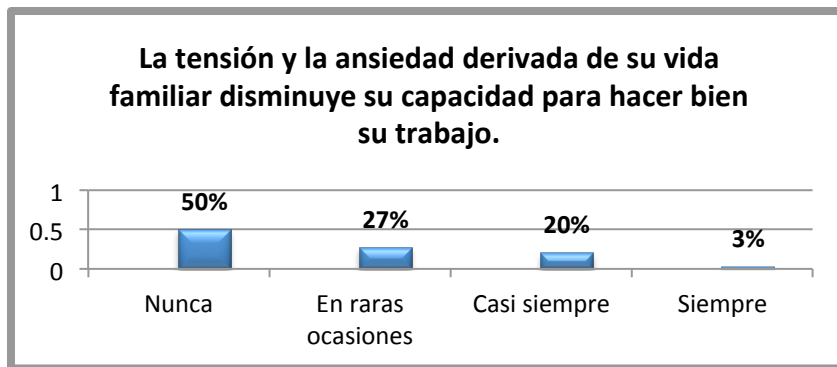
**Gráfica No. 11**



*Fuente: Cuestionario de Satisfacción Marital, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.*

Interpretación: La gráfica muestra que el 67% de las participantes en general, se siente satisfecha con la relación entre su trabajo y su pareja. El 30 % enfatizo sentirse satisfecha en ambas esferas casi siempre, el 3% en raras ocasiones logra sentirse satisfecha en el trabajo y con su pareja.

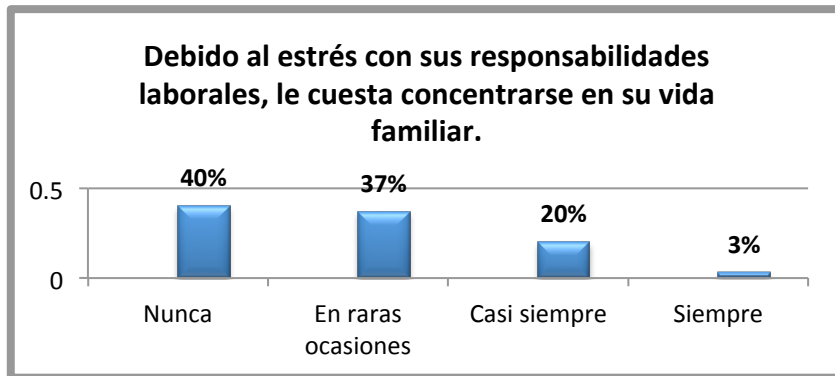
**Gráfica No. 12**



*Fuente: Cuestionario de Satisfacción Marital, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.*

Interpretación: En la presente gráfica se observa que el 50% de la muestra nunca ha limitado su capacidad para hacer bien su trabajo aunque en su vida familiar haya tensión, el 27% marco que en raras ocasiones si ha limitado su capacidad para hacer bien el trabajo.

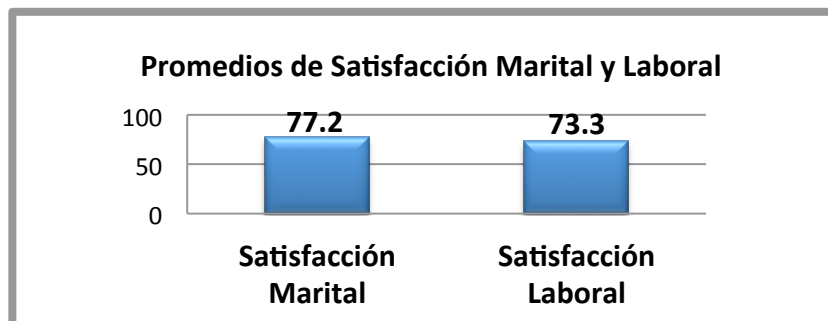
**Gráfica No. 13**



Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: Debido al estrés con sus responsabilidades laborales, le cuesta concentrarse en su vida familiar a éste ítem el 40% de las participantes contestó que el estrés laboral nunca impide dedicarse a su familia.

**Gráfica No. 14**



Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral y Marital, mujeres profesionales trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad, San Vicente de Paúl, año 2012.

Interpretación: La gráfica anterior es el resultado de sumar todas las puntuaciones crudas de cada una de las participantes al contestar los cuestionarios de satisfacción marital y satisfacción laboral, de cada cuestionario se sacó el promedio total. Por lo anterior podemos decir que existe un nivel de satisfacción en ambos casos, en lo marital como en lo laboral. Esto ejemplifica la existencia de la correlación positiva que se encontró entre las dos variables.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. CONCLUSIONES

- Se aprueba la hipótesis: A mayor satisfacción marital, mayor satisfacción laboral, ya que existe una correlación positiva entre estas dos variables, por lo tanto, existe una relación positiva entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en nuestras participantes, posiblemente los sentimientos de bienestar que se tienen en un lugar se viven en el otro, ambos influyen entre sí.
- Los factores que influyen en la satisfacción laboral son: las prestaciones que ofrece la institución, la efectiva comunicación con jefes y superiores, el ambiente laboral, el sentirse orgullosa del trabajo que realiza y el apoyo y reconocimiento que recibe de su pareja.
- Factores que influyen en la satisfacción marital: comunicación efectiva, respeto, igualdad, apoyo, comprensión, estabilidad económica y relaciones sexogenitales satisfactorias.
- No existe una relación significativa entre la edad de la persona y su grado de satisfacción marital.
- La satisfacción laboral y marital no son ámbitos que compiten entre sí, sino más bien se complementan y a la vez se contraponen, porque en ellos se centra el desarrollo personal. Cada persona es llamada a alcanzar su plena satisfacción tanto en el mundo laboral como en el familiar. Ambas realidades están íntimamente relacionadas. El trabajo adquiere significado en la medida en que es el medio para el sustento de las personas que uno quiere y, por lo tanto, se trabaja para la propia familia, con el objetivo de fortalecerla y desarrollarla.



## 4.2. RECOMENDACIONES

- A la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl se recomienda: continuar reconociendo y respondiendo a las necesidades familiares de sus empleados, solo así ampliará el desarrollo de la satisfacción laboral del total de sus colaboradoras para armonizar el trabajo y la vida familiar. Ejecutando la propuesta planteada en la investigación para obtener los beneficios como; mayor lealtad y alto grado de identificación con la empresa; disminución de los índices de ausentismo; menor estrés en los trabajadores; incremento de la productividad debido a mayor concentración; mayores niveles de satisfacción laboral las colaboradoras se sentirán a gusto.
- A las madres profesionales: Deben implementar sus propias estrategias de adaptación familiar que les permitan armonizar su dedicación a la familia con las exigencias de su empleo. Deben de estar conscientes de las múltiples funciones que realizan de acuerdo a los roles que desempeñan con el fin de armonizar, su dedicación a la familia y las exigencias de su empleo.
- A futuras investigaciones: Realizar otras investigaciones donde la muestra sea más heterogénea, se podrían evaluar con diferentes cuestionarios el clima organizacional, habilidades, personalidad, entre otras que permitan recabar la información integral de las participantes.
- Se recomienda que los participantes estén motivados, involucrados o interesados en la investigación, ya que cuando las personas son apáticas, ya sean por falta de tiempo, poca disponibilidad, estado anímico, u otras razones, se pueden provocar sesgos, o resultados poco viables en los estudios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barberá, Ester y Martínez Benlloch, Isabel, **“Psicología y Género”**. Madrid: Person Educación S.A., 2004, Pp. 193-215
- Bernal, César Augusto, **“Metodología de la Investigación”**. México: Person Educación, 2ª Edición, 2006, Pp. 304
- Caballero Rodríguez, Catia, **“Concepto de Satisfacción del Trabajo”**. Madrid: Revista de Curriculum y Formación del Profesorado 2002, Pp. 35
- Dicaprio, Nicholas S., **“Teorías de la Personalidad”**. México: MacGraw Hill, Interamericana S.A. de C.V. Segunda Edición, 1989, Págs. 357
- Diccionario de la lengua española. Madrid: Vigésima segunda edición, 1980
- Sage, Albert, **“Fundamentos de Psicología del Deporte y el Ejercicio Físico”**. Argentina: Editorial Ariel, S.A., 1977
- Maravilla Correa, Jaime y Orellana Trinidad, Laura, **“Investigación a tu alcance 2: investigación en las ciencias sociales; metodología y técnicas para la elaboración de tesis, investigaciones de aula, ensayos, monografías y manuales”**. México: Universidad Iberoamericana Laguna, 2ª. Edición, 1998, Pp. 150
- Langer, Marie, **“Maternidad y Sexo”**, Estudio Psicoanalítico y Psicosomático, Biblioteca de psicología profunda. México: Editorial Paidós. Volumen 22, 1976, Pp. 13 -14
- Morris, Charles G. y Maisto Albert A., **“Psicología”**. México: Person Educación Duodécima edición, 2005, Pp. 347-349 y 614-616

- Neffa, Julio C., **“El trabajo humano, contribuciones al estudio de un valor que permanece, Asosicación Trabajo y Sociedad”**. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen Humanitas
- Péchadre, Lydie y Roudy, Yvette, **“El éxito de la mujer”**. Bilbao: Ediciones Mensajero, 1971, Pp. 81-143 y 232-245
- Salcido de Palmieri, Georgina, **“Lo que debes saber de tu relación de pareja”**. Guatemala:Psicología y Vida, Año 2, Numero 7 Octubre 2008, Pp. 26 – 27
- Schultz, Duane P., **“Psicología Industrial, Motivación, satisfacción con el trabajo e interés por el trabajo”**. México: Mc Graw-Hill, Tercera Edición, 1991, Pp. 243-274
- SuardíazPareras, Dr. Jorge H., **“Ética y Sociedad”**
- Stekel, Wilhelm, **“El Matrimonio Moderno”**. Buenos Aires: Edición Libera, Biblioteca Psicoanalítica, 6ta. Edición, 1967, Pp. 23-32 y 175-181
- Von Ahn, Ninnette A., **“Estrategias para triunfar.”** Guatemala:Psicología y Vida, Año 2, Número 7 Sep. – Octubre 2008, Pp. 10-11
- Zepeda Herrera, Fernando, **“Psicología Organizacional, Motivación”**. México: Addison Wesley Longman de México. S.A. de CV, 1999, Pp. 124 – 146

## E-GRAFÍAS

- <http://www.monografias.com>
- <http://www.adurcal.com/enlaces/cultura/cultu/Enciclopedias.htm>
- <http://www.enlared.biz/enciclopedias-online.html>
- <http://www.directoriosoloblogs.com.ar>
- <http://www.adurcal.com/enlaces/cultura>
- [http://www.ametep.com.mx/aportaciones/2006\\_abril\\_margalef.htm](http://www.ametep.com.mx/aportaciones/2006_abril_margalef.htm)
- <http://www.tesisred.net/handle/10803/31926>
- <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP03704.pdf>
- [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/mof/gordillo\\_a\\_ba/apendice\\_C.html#](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mof/gordillo_a_ba/apendice_C.html#)

*ANEXOS*

## GLOSARIO

- 1. Afiliación:** Ingreso de una persona dentro de una corporación, como miembro de la misma.
- 2. Análisis:** Distinción y separación de la partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos.
- 3. Atmósfera Laboral:** Condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina o fabrica.
- 4. Autoactualización:** Representan el nivel más alto de la jerarquía de necesidades de Maslow. Las personas que se auto-actualizan son conscientes de sí mismas, preocupadas por el crecimiento personal, menos preocupadas por las opiniones de otras personas, e interesadas en alcanzar su máximo potencial como personas.
- 5. Calidad de Vida:** Es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social.
- 6. Comunicación Efectiva:** Comunicación que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. O sea que ambos entienden el mensaje transmitido.

- 7. Constructos:** En psicología, cualquier entidad hipotética de difícil definición dentro de una teoría científica. Un constructo es algo de lo que se sabe que existe, pero cuya definición es difícil o controvertida. Son constructos la inteligencia, la personalidad y la creatividad, por ejemplo.
- 8. Deseo:** Del latín *desidĭum*, deseo es la acción y efecto de desear (anhelar, sentir apetencia, aspirar a algo). El concepto permite nombrar al movimiento afectivo o impulso hacia algo que se apetece.
- 9. Equilibrio Emocional:** Respuestas emocionales adecuadas que un individuo brinda hacia el entorno que lo rodea. Si bien la noción de adecuación puede pecar de cierta vaguedad, es importante hacer notar que el desequilibrio es la consecuencia de una relación entre el sujeto y el ambiente que genera profunda insatisfacción. Es por ello que las diversas escuelas abocadas al estudio de la psique humana conceden una relevancia decisiva a las relaciones que un individuo establece con sus semejantes.
- 10. Evaluación:** Proceso sistemático de recolección y análisis de la información, destinado a describir la realidad y emitir juicios de valor sobre su adecuación a un patrón o criterio de referencia establecido como base para la toma de decisiones.
- 11. Fluctuar:** Del latín *fluctuatĭo* la fluctuación es la acción y efecto de fluctuar. Este verbo hace referencia a la oscilación (crecer y disminuir alternativamente) o vacilar. El concepto tiene distintas aplicaciones de acuerdo al contexto.
- 12. Hipótesis:** Es un planteamiento o supuesto que se busca comprobar o refutar mediante la observación siguiendo las normas establecidas por el método científico. Tiene pues, como condición imprescindible que debe cumplir, que pueda ponerse a prueba.

**13. Mercado laboral:** Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del Derecho Laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

**14. Motivación:** La palabra motivación deriva del latín *motivus*, que significa “causa del movimiento”. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

**15. Necesidad:** Sensaciones de carencia, propias de los seres humanos y que se encuentran estrechamente unidas a un deseo de satisfacción de las mismas.

**16. Observación:** En psicología pedagógica, conocimiento indirecto de las particularidades individuales de las psiquis a través del estudio de la conducta, que se guía por índices externos (acciones, conducta, lenguaje, aspecto exterior, entre otros) para calificar o intentar evaluar las partículas individuales y los procesos psíquicos del sujeto observado).

**17. Organización:** Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados



que cumplen funciones especializadas. Convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

**18. Personalidad:** Es un conjunto de características o patrones que definen a una persona, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que de manera muy particular, hacen que las personas sean diferentes a las demás.

**19. Postulados:** Es una proposición no evidente por sí misma, ni demostrada, pero que se acepta ya que no existe otro principio al que pueda ser referida.

**20. Problema de Investigación:** Plantear el problema de investigación es afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación, desarrollando tres elementos: objetivos de investigación, preguntas de investigación y justificación. Los tres elementos deben ser capaces de guiar una investigación concreta y con posibilidad de comprobación empírica.

**21. Psicología Industrial:** Es el área de la psicología que se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y de las organizaciones, fundamentalmente empresariales, aun incluyéndose también organizaciones no gubernamentales o asociaciones.

**22. Satisfacción:** Del latín *satisfactio*, es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Este verbo refiere a pagar lo que se debe, saciar un apetito, sosegar las pasiones del ánimo, satisfacer exigencias, premiar un mérito o deshacer un agravio. La satisfacción, por lo tanto, puede ser la acción o razón con que se responde a una queja o razón contraria.

**23. Satisfacción Laboral:** Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia del mismo en su cargo, en relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido que el

placer. En definitiva la satisfacción es una actitud general, como resultado de varias actitudes más específicas.

**24. Satisfacción Marital:** Realidad construida por los miembros de la díada marital. Es un concepto multidimensional que generalmente incluye conceptos a nivel individual, tales como ajuste y felicidad, así como niveles diádicos como cohesión y consenso entre la pareja.

**25. Variable:** Se refieren a propiedades de la realidad cuyos valores varían, es decir, su idea contraria son las propiedades constantes de cierto fenómeno. Las variables en la investigación representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. En un diseño experimental, la hipótesis plantea que los cambios en una o más de las variables independientes generarán cambios en una o más de las variables dependientes.

## **PROPUESTA**

### **TALLERES PARA MANTENER UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y VIDA FAMILIAR.**

#### **Presentación:**

A raíz de las transformaciones sociales, culturales y económicas de los últimos tiempos, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar aparece como un aspecto fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas, y por lo tanto, un factor a considerar en la responsabilidad social de las empresas.

La Guía que presentamos a continuación es, por tanto, un instrumento innovador. Creemos que será un aporte a la Asociación con la finalidad de introducir este nuevo concepto, lo que redundará en una mejor calidad de vida para todas las mujeres y sus respectivas familias, que hagan uso de estas herramientas.

#### **❖ Objetivo General:**

Aportarles a las trabajadoras de la Asociación de Señoras de la Caridad San Vicente de Paul, las herramientas necesarias para que individualmente fomenten un equilibrio entre su vida laboral y familiar.

#### **❖ Objetivo Específico:**

Al término del taller las participantes serán capaces de aplicar herramientas efectivas para la prevención y el manejo de conflictos y mejorar así su calidad de vida marital y laboral.

#### **❖ Dirigido a:**

A todas aquellas personas interesadas en mejorar su calidad de vida laboral y marital a través de estrategias de prevención.

## **MODULO I MANEJO DE ESTRÉS EN EL PUESTO DE TRABAJO**

### **Objetivo:**

Ayudar a las participantes a identificar las fuentes del estrés y las implicancias de este en el trabajo, en la vida familiar y en general en la vida cotidiana.

### **Objetivo específico:**

Conocer y aplicar técnicas y estrategias para manejar el estrés.

### **TALLER 1**

- ✓ Fuentes y ciclo de estrés.
- ✓ Tipos de estrés: Físico, emocional, mental.
- ✓ Conductas o indicadores asociados al estrés.
- ✓ Emociones, sus fortalezas y limitaciones

### **TALLER 2**

- ✓ Estrategias personales efectivas para el manejo de conflictos.
- ✓ Técnica de autocuidado y prevención del estrés.
- ✓ Técnicas para el manejo del estrés.
- ✓ Beneficios de las diferentes técnicas a nivel emocional, mental y físico.

## **MODULO II DESARROLLO PERSONAL**

### **Objetivo:**

Crear un hábito de auto cuidado, utilizando el potencial individual para su desarrollo y contención, además de favorecer la capacidad de resiliencia en el equipo que les permita el desarrollo de cualidades que favorezcan relaciones positivas en su interior.

### **Objetivos específicos:**

- Identificar formas eficaces para comunicarse.

- Fortalecimiento de la confianza personal y grupal.
- Desarrollo de la empatía y la escucha activa.
- Reconocer los beneficios del sentido del humor en mis relaciones laborales.
- Fortalecimiento personal a través de la expresión de sentimientos, toma de conciencia sobre ellos y búsqueda de estrategias para canalizarlos saludablemente (autocontrol).

### **TALLER 1**

- ✓ Confianza grupal.
- ✓ Comunicación asertiva.
- ✓ Empatía y escucha activa.
- ✓ Diferencias entre tolerancia y aceptación.
- ✓ Expresión de sentimientos (sentimientos básicos).
- ✓ Eco factores positivos en la relación grupal: Fortalecimiento de lazos y vínculos en el equipo.

### **TALLER 2**

- ✓ Autocontrol emocional y expresión de sentimientos de rabia, tristeza.
- ✓ Identidad personal y la influencia en la relación grupal.
- ✓ Identidad grupal.
- ✓ Sensaciones frente al rol que ocupo en mi trabajo.
- ✓ Necesidades personales y actitud activa hacia el auto cuidado.
- ✓ Imaginación, creatividad y sentido del humor frente a situaciones de crisis.

## **MODULO III CONFLICTOS FAMILIARES Y MI VIDA LABORAL**

### **Objetivo:**

Dar a conocer técnicas y habilidades para manejar los conflictos (aprender a discutir), resolver los problemas, enfrentar el perdón,

fortalecer el compromiso, la intimidad y proteger los aspectos positivos de su relación, con el fin de desarrollarse personalmente.

### **TALLER 1**

- ✓ Reglas y técnicas prácticas para la solución de conflictos.
- ✓ Diferencias entre hombres y mujeres ante el conflicto.
- ✓ Técnicas para una comunicación clara y segura.
- ✓ Técnicas prácticas para la solución de problemas.

### **TALLER 2**

- ✓ Expectativas insatisfechas y qué hacer con ellas.
- ✓ Compromiso, perdón e intimidad.
- ✓ Rutina
- ✓ Recomendaciones para lograr una relación a largo plazo.

## **MODULO IV EQUILIBRIO**

### **Objetivos del Curso:**

Reflexión sobre cómo mantener un inteligente y renovado equilibrio entre el trabajo y la familia, entre las ambiciones personales y profesionales, en medio de permanentes crisis y presiones.

### **TALLER 1**

- ✓ Proyecto de Vida: Personal, Conyugal, Familiar, Social
- ✓ Profundizar en la dimensión personal del trabajo.
- ✓ Causas de conflicto entre trabajo y familia.
- ✓ Facilitadores de la vida familiar y laboral.



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
 CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEP's- "Mayra Gutiérrez"**



**Entrevista Inicial**

1 Ocupación Actual: \_\_\_\_\_

2 Edad: \_\_\_\_\_ años

3 Señale los estudios de mayor nivel que llego a completar:

- Sabe leer y escribir
- Primarios
- Básicos
- Diversificado
- Técnico Universitario
- Estudios Universitarios (Mínimo tercer año, Cierre de Pensum o Licenciatura)
- Postgrado (Maestría, Doctorado)

4 ¿En qué jornada labora?

Jornada diurna  Jornada nocturna  Jornada mixta

5 ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? \_\_\_\_\_

6 Índiquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa dentro de la empresa:

- Trabajador
- Supervisor
- Mando Intermedio
- Directivo

7 Tiempo que lleva laborando en la empresa: \_\_\_\_\_ años o \_\_\_\_\_ meses

8 Estado Civil :      Soltera       Casada       Unión Libre

**\*Si su estado civil es: Casada o Union Libre, sírvase contestar las siguientes preguntas.**

9 Años o meses de matrimonio: \_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ meses

10 ¿Este es su primer matrimonio?      Si       No

11 Tiene Hijos

\* Si      \* Número de hijos: \_\_\_\_\_      \* Edad de cada uno: \_\_\_\_\_  
 No

12 ¿Cuál es la ocupación actual de su pareja? \_\_\_\_\_

13 Edad de su pareja: \_\_\_\_\_ años

14 Señale los estudios de mayor nivel de su pareja.

- Sabe leer y escribir
- Primarios
- Básicos
- Diversificado
- Técnico Universitario
- Estudios Universitarios (Mínimo tercer año, Cierre de Pensum o Licenciatura)
- Postgrado (Maestría, Doctorado)

15 Ingreso mensual aproximado entre usted y su pareja:

Q.3,000       Q. 7,000       Otros: \_\_\_\_\_  
 Q.5,000       más de Q.10,000

**La información proporcionada sera manejada con absoluta confidencialidad. Gracias por su Colaboración.**



**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

El siguiente cuestionario es parte de una investigación que se lleva a cabo en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl, para conocer la influencia de satisfacción marital sobre la laboral en mujeres profesionales. La información que usted pueda proporcionarnos será tratada con absoluta confidencialidad, en forma anónima y procesada estadísticamente, por ello se le pide que conteste de forma honesta y sincera.

Por favor haga un esfuerzo por contestar todas las afirmaciones, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo nos interesa saber como percibe su relación laboral y de pareja.

Edad: \_\_\_\_\_ años

**Instrucciones:** Lea con atención las siguientes oraciones y marque una "X" en el espacio que aplique a su caso.

Nunca	En raras ocasiones	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

No.	Aspectos a Evaluar	1	2	3	4
1	Está satisfecha con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.				
2	El entorno físico y el espacio con el que dispone en su lugar de trabajo es adecuado a sus requerimientos.				
3	Esta satisfecha con las prestaciones que le ofrece la institución.				
4	Los materiales y equipo con los que cuenta son los necesarios para realizar con eficiencia su trabajo.				
5	Tiene buena comunicación con sus jefes y superiores.				
6	En general, se siente bien con su trabajo.				
7	Es necesario que lleve a casa trabajo extra.				
8	Los problemas del hogar interfieren con su trabajo.				
9	Su trabajo la aparta de actividades familiares.				
10	Por las mañanas se levanta con ganas de ir a su trabajo.				

Continúa, página siguiente...



No.	Aspectos a Evaluar	1	2	3	4
11	El tener un buen día con su familia le permite estar más animada con el trabajo.				
12	El tiempo que le dedica a su trabajo le permite participar en las actividades y responsabilidades domesticas de igual manera.				
13	Estar de buen humor en el trabajo, le ayuda a estar de buen humor en casa.				
14	Cuando las cosas van bien en el trabajo, la percepción de su vida familiar mejora.				
15	Debido al estrés en casa, mientras trabaja está preocupada por asuntos familiares.				
16	La tensión y la ansiedad derivada de su vida familiar disminuye su capacidad para hacer su trabajo.				
17	En el trabajo que realiza tiene la posibilidad de utilizar todas sus capacidades.				
18	En general, está satisfecha con la relación entre el trabajo y su vida personal.				
19	Esta satisfecha en la forma en la que su jefe inmediato evalúa su desempeño laboral.				
20	El ambiente de trabajo favorece la comunicación entre subalternos y jefes.				
21	Cuando le va mal en el trabajo tiene apoyo de su pareja.				
22	En el trabajo se siente llena de energía.				
23	Está orgullosa del trabajo que realiza.				
24	Realiza su trabajo con menos dedicación debido a algún problema emocional.				
25	Su jefe inmediato le felicita por el trabajo bien hecho.				

Gracias por su colaboración.



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
 CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-  
 CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEP'- "Mayra Gutiérrez"**



**CUESTIONARIO DE SATISFACCION MARITAL**

El siguiente cuestionario es parte de una investigación que se lleva a cabo en la Asociación de Señoras de la Caridad de San Vicente de Paúl, para conocer la influencia de satisfacción marital sobre la laboral en mujeres profesionales. La información que usted pueda proporcionarnos será tratada con absoluta confidencialidad, en forma anónima y procesada estadísticamente, por ello se le pide que conteste de forma honesta y sincera.

Por favor haga un esfuerzo por contestar todas las afirmaciones, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, sólo nos interesa saber como percibe su relación laboral y de pareja.

Edad: \_\_\_\_\_ años

**Instrucciones:** Lea con atención las siguientes oraciones y marque una "X" en el espacio que aplique a su caso.

Nunca	En raras ocasiones	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4

No.	Aspectos a Evaluar	1	2	3	4
1	Le dedica tiempo a su pareja.				
2	Su pareja muestra interés sobre sus actividades personales y laborales.				
3	Buscan actividades que los reconfortan tanto en lo personal como en lo conyugal.				
4	Se divierte con su pareja.				
5	Pueden expresar sus emociones y obtener consenso.				
6	Su pareja tiene una actitud de reconocimiento y gratitud frente a usted.				
7	Reconocen las crisis como oportunidades para actualizar acuerdos.				
8	Tienen claro la visión y los valores fundamentales con su pareja.				
9	Cuando se enojan intentan tranquilizarse para tomar decisiones más acertadas.				
10	Su pareja tiende a reconocer sus logros personales y laborales.				

Continúa, página siguiente...

No.	Aspectos a Evaluar	1	2	3	4
11	Se pierde actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que pasa atendiendo sus responsabilidades laborales.				
12	Esta emocionalmente tan agotada, que cuando llega a casa del trabajo le cuesta atender a su familia.				
13	Las habilidades que ha desarrollado en su trabajo le ayudan con su vida familiar.				
14	Los valores que aprende a través de sus experiencias laborales le ayudan a resolver problemas familiares.				
15	En general, se siente satisfecha con la relación entre su trabajo y con su pareja.				
16	Se siente comprendida y apoyada por su pareja.				
17	La tensión y la ansiedad derivada de su vida familiar disminuye su capacidad para hacer bien su trabajo.				
18	En general, se siente feliz con respecto a como van las cosas en su familia.				
19	Las relaciones sexogenitales que tiene con su pareja son satisfactorias.				
20	Debido al estrés con sus responsabilidades laborales, le cuesta concentrarse en su vida familiar.				
21	Generalmente aprende de su pareja incluso en las cosas que no está de acuerdo.				
22	Su pareja y usted forman un buen equipo.				
23	Puede decir fácilmente las cosas que más admira de su pareja.				
24	Comparte con su pareja el espacio, tiempo y dinero sin problemas de celos o competencia.				
25	Dentro de su relación de pareja hay respeto e igualdad.				

Gracias por su colaboración.

