



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**CORRELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA
SATISFACCIÓN MARITAL EN HOMBRES Y MUJERES QUE
TRABAJAN EN UNA EMPRESA PRIVADA**

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A N :

GARFIAS CRUZ SUSANA

PRIETO DE LA ROSA MAYRA

DIRECTOR DE TESIS:
DRA. SOFÍA RIVERA ARAGÓN

REVISOR DE TESIS:
DR. ROLANDO DÍAZ LOVING

COMITÉ DE TESIS
**LIC. MARÍA ASUNCIÓN VALENZUELA COTA
LIC. MIRIAM CAMACHO VALLADARES
MTRO. SOTERO MORENO CAMACHO**

MEXICO, D.F

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Capítulo I	
Satisfacción Laboral.....	6
1.1 Definiciones.....	6
1.2 Principales Teorías.....	8
1.3 Determinantes de la Satisfacción en el Trabajo.....	17
1.4 Factores que Contribuyen a la Satisfacción Laboral.....	18
1.5 Factores de la Satisfacción Laboral.....	22
1.6 Calidad de Vida Laboral.....	25
Capítulo II	
Satisfacción Marital.....	26
2.1 Definiciones.....	26
2.2 Principales Teorías.....	28
2.3 Factores que Influyen en la Satisfacción Marital.....	30
Capítulo III	
Relación entre Trabajo y Familia.....	40
3.1 El Trabajo en Interacción con Otros Ámbitos.....	40
3.2 El Trabajo y la Familia.....	42
3.3 Conflicto Trabajo-Familia.....	45
Capítulo IV	
Método.....	50
Capítulo V	
Resultados.....	59
Capítulo VI	
Conclusión y Discusión.....	69
Referencias.....	77
Apéndice I.....	83
Apéndice 2.....	85
Apéndice 3.....	90

RESUMEN

En varios países se han realizado estudios sobre los factores que influyen en la satisfacción marital, sin embargo ninguno ha centrado su interés en estudiar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, lo cual es importante ya que afecta la relación de pareja, y el ámbito laboral; es difícil pensar que las personas separen su vida laboral de su vida familiar, ya que ambas generan estrés e influyen directamente en el nivel de satisfacción general del individuo. Por tal razón, las parejas que trabajan requieren de tiempos, espacios y energías extras para poder desempeñar lo mejor posible su rol laboral y familiar; de hecho diariamente se enfrentan a conflictos con sus cónyuges cuando las cosas no van muy bien en cualquiera de las dos áreas (Peiró et al., 1997).

Derivado de lo anterior, en la presente investigación, se tuvo como objetivo principal conocer si existe una relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada; así como determinar como se relacionaban las variables sociodemográficas de edad, escolaridad, antigüedad en la empresa, tiempo de la relación con su pareja, número de hijos, número de dependientes económicos, con respecto a la satisfacción marital y la satisfacción laboral. Además se buscó conocer si existían diferencias en cuanto a las variables de clasificación, es decir, por sexo, y si la pareja laboraba de manera económicamente remunerada o no.

Se utilizó una muestra no probabilística por cuotas, los sujetos que participaron en esta investigación fueron de una empresa privada ubicada en la zona metropolitana y quedó constituida en total por 279 sujetos; 163 hombres y 116 mujeres que tenían o vivían en pareja. El estudio es descriptivo – correlacional, transversal, y el diseño no experimental.

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el Inventario de satisfacción laboral elaborado por Reyes-Domínguez, et al. (1998); el cual es una escala de tipo Likert, con 37 reactivos distribuidos en cinco factores, que trata de establecer las dimensiones más importantes de la satisfacción laboral, como son: reconocimiento, salud, ambiente físico, familia y relaciones interpersonales. Para medir la satisfacción marital se aplicó el Instrumento Multifactorial de Satisfacción Marital de Cañetas Yerbes (1999), el cual es una escala tipo Likert con 18 factores conformado por 215 reactivos distribuidos en las 3 subescalas.

Para obtener los resultados se utilizó la correlación producto-momento de Pearson y se aplicó una prueba t para muestras independientes. Dentro de estos resultados se encontró que cuando el individuo tiene insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja, se manifiestan de manera negativa la mayor parte de los factores que producen satisfacción en el ambiente laboral. Esto significa que cuando hay una actitud negativa hacia la relación de pareja las personas se encuentran insatisfechas en el trabajo, lo cual se puede sustentar de acuerdo a lo mencionado en la calidad de vida laboral, ya que al estudiar el comportamiento organizacional se puede ver que cada empleado de una organización vive dos vidas separadas, la laboral y la no-laboral, por lo que el no encontrarse satisfecho con su trabajo o no sentirse a gusto, puede causar un desagrado en cualquiera de sus dos vidas; ya que el no sentir gusto por el trabajo, el tener problemas con compañeros o superiores, lo lleva a sentirse desmotivado. Lo que en ese sentido puede desencadenar problemas por la frustración dentro del hogar, ya sea con la familia, y amigos (Nájera, 2002).

Finalmente, se concluyó que la satisfacción laboral y satisfacción marital se encuentran relacionadas entre sí, y que estos dos grandes ámbitos guardan una constante interacción. Lo anterior debido a los resultados, en los que se muestra que cuando el individuo tiene satisfacción laboral, hay satisfacción con el atractivo físico y sexual hacia la pareja, es decir tiene suma importancia la apariencia física dentro de la relación y existe una mayor satisfacción físico-sexual; además de que la pareja tiene una percepción favorable hacia la relación, ya que existe intimidad por parte de la pareja y atención a los hijos. En investigaciones realizadas por Peiró (1993) se encontró que las experiencias vividas en un área pueden incidir en la otra y viceversa.

AUTORES:

☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones ofrecen y hacen del trabajo una experiencia satisfactoria para sus empleados, obtienen con esto, una acción más provechosa o por lo menos logran cierta flexibilidad para producir y adaptar cambios que aumenten la utilidad, siendo el mejor preventivo contra la resistencia a cambios, restricción de rendimiento, huelgas, y lo más importante, el uso efectivo de los recursos humanos.

La insatisfacción es el resultado del descuido de los aspectos que comprenden al trabajo y los factores que influyen en él, es necesario que tanto la empresa como los empleados intervengan para evitar la insatisfacción, procurando más el desarrollo adecuado de factores tales como la supervisión, salud, condiciones físicas de trabajo, etc.

Existen una diversidad de factores que constituyen a la satisfacción laboral desde diversas perspectivas, logrando que el psicólogo extraiga de cada investigación elementos que ayuden a formar nuevas teorías, instrumentos de evaluación, pruebas psicológicas o simplemente diferentes formas de trabajo, mismas que atiendan a las necesidades tanto individuales como colectivas dentro de un ambiente laboral específico.

De acuerdo a Peiró (1990), en la actualidad para las organizaciones productivas, es de vital importancia motivar a sus empleados, lograr que estén satisfechos con sus actividades y que esto les lleve a permanecer dentro de la institución, a fin de que sus objetivos puedan alcanzarse, mantenerse y desarrollarse.

Durante los últimos años se ha incrementado la necesidad, en las empresas, industrias e instituciones y en general en todos los ambientes laborales, de evaluaciones físicas y psicológicas para el desempeño de actividades. Por tal motivo se trata de la satisfacción laboral, ya que el evaluar la satisfacción laboral repercute en el rendimiento y calidad del trabajo, otorgando así, beneficios económicos para la institución y por consecuencia el crecimiento del país, Galicia, et al., (2000).

El trabajo es un fenómeno sumamente complejo en la etapa actual. Para comprenderlo, es necesario reconocer que puede ser una tarea, un deber o un logro, puede ser mental, físico o ambos y puede ser repetitivo o creativo; incluso puede ser algo ingrato o algo personalmente satisfactorio y sus resultados también pueden ser obvios o sutiles. Su producto final suele evaluarse en una forma diferente de acuerdo con la persona que lo haga, es decir, el trabajo adopta significados distintos y el más importante es el significado intrínseco que tiene para el trabajador individual y para el grupo con el que él se identifica, Galicia, et al., (2000).

Conocer y aprovechar esta información, sería de gran utilidad para la organización ya que contribuiría a mejorar el diseño del trabajo, así como el nivel y forma de motivación para el trabajador.

Lo ideal sería ver a un servidor inmerso en el sentido del deber, en el dominio de su empleo por medio del esmero, sin embargo, al parecer sucede lo contrario, es decir, existe un alejamiento emocional de la vida laboral cotidiana. Las condiciones bajo las cuales desea trabajar una persona han evolucionado a partir de la idea de que el trabajo es valioso por sí mismo, y que debe implicar penoso esfuerzo, hasta el enfoque opuesto de la ética laboral que marca que el trabajo debe ser siempre agradable (Juárez, 1997).

Todas las personas presentan diferencias en cuanto a la calidad y cantidad de sus necesidades, aspiraciones y ambiciones, variando también los factores que pueden motivarla e impulsarla a hacer de forma correcta su trabajo. Es innegable que la mayoría de los trabajadores encuentran una especie de vacío, por pequeño que sea, entre lo que desean y esperan de su trabajo y lo que realmente obtienen.

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Para una institución debe ser importante invertir y cuidar de su personal, ya que de no ser así, no sólo se desperdiciarían recursos financieros, tecnológicos y/o materiales sino también habilidades humanas.

Así mismo es básico mencionar, que el ser humano es social por naturaleza y unos de los grupos básicos que constituye es la pareja. Es así como la pareja, al ser la unidad básica de la familia, establece más que un vínculo entre un hombre y una mujer, ya que es quién reproduce a la sociedad. Los recursos que aportan cada uno de los integrantes propicia el éxito o fracaso de esta interacción de la que se derivan otras, tales como la interacción de las familias de origen, con los hijos que se engendran, con las amistades antiguas y con las nuevas relaciones sociales que se generan a partir de esta asociación. Así mismo, es a raíz de la interacción de pareja que se brinda a los hijos pautas a seguir para sus respectivas relaciones interpersonales futuras (Martínez, 1992, cit. en Nájera, 2002).

La sociedad también ejerce influencia sobre las relaciones internas de la pareja, es así como en este siglo se han presentado cambios significativos en todos los ámbitos, y uno de los cambios más importantes ha sido la participación activa de la mujer que hoy se puede equiparar al hombre en todos los niveles y áreas que sean posibles, teniendo consecuencias significativas en la relación de pareja, ya que ha provocado que el hombre tenga participación en las actividades del hogar como la educación de los hijos, y por ende, tiene un efecto directo sobre la satisfacción marital.

Internacionalmente se han realizado estudios sobre los factores que influyen en la satisfacción marital, pero ninguno ha centrado su interés en estudiar la relación que puede existir entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital, las cuales afectan de manera importante la relación de pareja, porque es difícil pensar que las personas separen su vida laboral de su vida familiar, ya que ambas generan estrés e influyen directamente en el nivel de satisfacción general del individuo. Por tal razón, las parejas que trabajan requieren de tiempos, espacios y energías extras para poder desempeñar lo mejor posible su rol laboral y familiar; de hecho diariamente se enfrentan a conflictos con sus cónyuges cuando las cosas no van muy bien en cualquiera de las dos áreas (Peiró et al., 1997).

CAPÍTULO I

SATISFACCIÓN LABORAL

1.1 DEFINICIONES

Es de suma importancia conocer las diferentes conceptualizaciones que ha tenido la satisfacción laboral a lo largo de la historia, de las cuales, a continuación se mencionan algunas de las más importantes:

La satisfacción laboral tiene diversas definiciones, entre las cuales podemos destacar las siguientes:

Analizando la definición tradicional del término satisfacción, encontramos que proviene del latín "satisfacere", que es aquella acción de complacer o realizar una necesidad, deseo o apetito.

La motivación puede definirse según Kossen (1995) como: los diferentes impulsos internos o las fuerzas ambientales que estimulan a los individuos a comportarse en una forma específica.

Cain S. (1959, cit. en Fleishman, 1976) realizó un estudio acerca de la satisfacción laboral, definiéndola como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto, en relación con sus propios valores, es decir, con lo que se desea o se espera de él.

Davis, et al. (1991) señalan que la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo.

También se entiende la satisfacción laboral como una dimensión por la cual el individuo percibe el grado en que sus necesidades y carencias se encuentran cubiertas, siendo de importancia relevante en el proceso motivacional del individuo (Chruden, et al., 1971).

Para Blum, et al. (1976) el nivel de satisfacción es una combinación del nivel de aspiraciones, tensiones y necesidades y de la cantidad de beneficios obtenidos del ambiente; la satisfacción laboral se presenta cuando estos elementos están de acuerdo.

Para Burruel (1986), la satisfacción laboral es la actitud favorable de los empleados hacia su trabajo, expresando el logro de concordancia existente entre las expectativas de las personas con respecto al empleo y las recompensas que éste le ofrezca.

La satisfacción es la reacción de los trabajadores respecto al rol que juega dentro de su trabajo (Vromm, 1995, cit en Aramburo, et al., 1997).

Para Blom & Naylor (1968, cit. en Aramburo, et al., 1997) la satisfacción laboral es la actitud general de los trabajadores, constituida por una aproximación hacia las condiciones de trabajo, reconocimiento de sus logros, aptitudes y relaciones interpersonales dentro del trabajo.

La satisfacción laboral es el total de sentimientos relacionados con el transcurso del trabajo, si los trabajadores perciben que sus expectativas se cumplen dentro del trabajo, este presenta una actitud positiva hacia el mismo y fortalece su satisfacción laboral (Mc Cormic & Tiffin, 1974, cit en Aramburo, et al., 1997).

De acuerdo con Terry Kuny (1995, cit en Aramburo et al., 1997) se puede definir a la satisfacción como la actitud que resulta de la suma de los aspectos positivos y negativos relacionados con el salario del individuo, autoridad, autonomía dentro de sus funciones, logros dentro del trabajo y el estatus que este le proporciona entre otros.

Brunet (1987) asegura la satisfacción laboral como: la actitud general hacia el trabajo de uno; la diferencia entre la cantidad de premios que reciben los empleados y la que juzgan que debían recibir. Este tipo de satisfacción es evaluado por parte de la empresa.

Schermerhorn, (1987), expresa la satisfacción laboral como el grado en que el individuo experimenta sentimientos negativos o positivos en relación con las distintas facetas de su actividad laboral, su ambiente de trabajo y sus relaciones con sus compañeros.

Larouche & Delorme (cit. en Brunet, 1987) consideran que la satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que éste detecta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas, llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleo.

Se define la satisfacción en el trabajo como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto. Se considera como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajador en el puesto, en relación con sus propios valores, es decir, con lo que desea o se espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer (Luna, 2000).

La satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, es decir, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo (Blum, et al., 1981).

La satisfacción en el trabajo, ha sido definida como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta afectiva ante la situación de trabajo, la cual experimenta el individuo, tanto hacia el trabajo en general, como hacia cada uno de los aspectos específicos o facetas que lo determinan, siendo estos como son: el trabajo en sí mismo, los compañeros, el estilo de supervisión y dirección, el sueldo, las oportunidades de ascenso y el entorno organizacional, entre otros (Locke, 1984, cit en Mc Farlin et al., 1992).

Se define también como el componente cognitivo del bienestar subjetivo (Veenhoven, 1984) que a su vez es considerado como una actitud general que adopta la persona ante su trabajo (Argyle, 1987). Los dominios que tradicionalmente los sujetos consideran que ocupan un lugar importante para explicar su satisfacción global son los de la familia y el trabajo (Campbell, Converse & Rodgers, 1976).

Pérez de Maldonado (1995), entiende por satisfacción laboral, cuando las personas desean satisfacer algunas de sus necesidades a través del trabajo y lo lograrán si encuentran en la organización los elementos y oportunidades que personalmente necesitan para alcanzarlo. Algunas de esas necesidades son: desempeñar un trabajo valioso, participar en un esfuerzo de grupo, obtener las recompensas a sus esfuerzos y tener posibilidades en el continuo desarrollo personal.

Para Nava, et al. (1999) es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo. La satisfacción en el trabajo es un sentimiento de relativo placer o dolor, que difiere de los pensamientos objetivos y las intenciones del comportamiento.

Existen distintas definiciones del concepto satisfacción laboral, sin embargo, la definición con que se trabajará en esta investigación es que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo (Davis, et al., 1991).

1.2 PRINCIPALES TEORÍAS

Durante los últimos cincuenta años, casi todas las teorías respecto a la motivación de los trabajadores se han visto dominadas, por lo que a grandes rasgos se conoce como perspectiva de relaciones humanas. En la actualidad las teorías de la motivación son ampliamente conocidas, vastamente practicadas, pero en muchos casos mal aplicadas, en ellas esperamos encontrar el porque los trabajadores se comportan en la forma que lo hacen y cómo deben ser tratados por la institución, jefes o gerencia. Al igual que muchos conceptos tan popularizados, la motivación se ha sobre-simplificado de un modo tal que en muchas ocasiones se conoce mejor por las versiones modificadas que por su forma auténtica.

Compete a los psicólogos laborales u organizaciones identificar estas motivaciones tan dispares y la manera de diseñar los puestos y condiciones de trabajo para facilitar su satisfacción.

Teoría de Relaciones Humanas, Elton Mayo (1932).

Elton Mayo (1932, cit. en Camacho, 2000) realizó un estudio acerca de la satisfacción laboral, haciendo un experimento en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en Chicago, entre 1924 y 1927. Así demostró lo inexacto de los supuestos de Taylor, realizando el estudio dentro de la tradición tayloriana, examinando las formas de condiciones contextuales como horas de trabajo, duración de periodos de descanso, intensidad de luz, etc., y como éstas afectaban la producción sin importar los cambios en las condiciones físicas (Grunenberg, 1979, cit. en Luna, 2000).

De acuerdo a Brown (1980, cit. en Luna, 2000) el aspecto pecuniario o el interés por el trabajo mismo ligan menos de lo que se cree a los individuos con su trabajo. Más decisivos son, los nexos de grupo o de su condición social. Para el individuo, el grupo al que pertenece con sus códigos de conducta y su posición en la jerarquía de la organización resultan de tanta importancia como el salario o el trabajo.

Los factores que se postularon para dar cuenta de los resultados en los estudios Hawthorne incorporaron a la Psicología Social, el estudio del hombre en las organizaciones, pues a partir de entonces se dió importancia al tipo de liderazgo, la cohesión, las normas de los grupos informales de trabajo, los grupos de referencia y cuestiones más individuales como el significado y propósito que la persona concede a su actividad.

Aún cuando los estudios conducidos bajo esta óptica fallaron en demostrar que factores sociales eran críticos en el mejoramiento de la productividad, permitieron el surgimiento de la llamada "Escuela de Relaciones Humanas", corriente de pensamiento en Psicología Industrial, la cual suponía que la satisfacción laboral incrementa la productividad y que las relaciones interpersonales en las organizaciones era la clave de la satisfacción laboral. Las relaciones humanas involucran estilos de liderazgo como los grupos sociales informales dentro del ámbito laboral.

Mayo (1932, en Galicia, et al., en el 2000) inicia esta corriente con sus investigaciones, teniendo como idea central que la productividad está directamente relacionada con la actitud de los trabajadores hacia su labor. Se sabe que en la productividad influyen otros elementos de diferente índole, pero es relevante la motivación o la falta de ella en el individuo, por lo tanto, la satisfacción contribuirá a un mayor esfuerzo en la labor y también fomentará el comportamiento deseado y marcado por la organización.

SATISFACCIÓN ⇨ MOTIVACIÓN ⇨ PRODUCTIVIDAD

El esquema es sencillo: a mayor satisfacción, el trabajador estará lo suficientemente motivado y dispuesto a conseguir un elevado nivel de productividad.

Mayo (1932, en Galicia, et al., en el 2000) señala las siguientes estrategias para fomentar y mejorar la satisfacción, motivación y productividad:

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

1. Aumentar la comunicación

Para aumentar la satisfacción del trabajador es indispensable mantener una comunicación constante y permanente con él, y a su vez, éste con sus compañeros; se debe proporcionar información actual y clara de la organización para la cual trabaja, tal vez su origen, la actividad que realiza y su dimensión, en otras palabras que el individuo conozca a la organización desde dentro con la finalidad de que exista integración y cohesión.

Para Mayo (1932, en Galicia, et al., en el 2000) lo primordial es evitar en lo posible los problemas al interior de la organización, en su mayoría generados por insatisfacción por falta de comunicación, así que para mejorarla propone la creación de folletos o trípticos, conferencias y programas acerca de la ética, buzón de sugerencias, reuniones y encuestas a todos los niveles.

2. Ofrecer más autonomía al trabajador

En otras palabras, darle más opción de participación en la toma de decisiones para fomentar en el trabajador el interés y la gratitud hacia su labor y la organización. La escuela de las relaciones humanas se centra en la necesidad de afiliación, porque bajo condiciones de participación y cierto grado de autonomía, el individuo se sentirá respetado y a la vez formará parte de un grupo importante.

La finalidad de esta estrategia es proporcionar al trabajador confianza en sí mismo, en sus compañeros y en su organización, enterarlo totalmente sobre la organización, sus políticas y procedimientos, así como de la manera en que él contribuye con su tarea al logro de determinadas metas.

Teoría Motivacional de Reducción de Pulsiones de Hull (1943).

Hull (1943, cit. en Galicia, et al., 2000) sostiene que cuando las personas sienten alguna necesidad biológica fundamental, como de agua, por ejemplo, se produce una pulsión para satisfacer esa necesidad (en este caso la pulsión de sed).

Una pulsión es una tensión motivacional, que energiza al comportamiento con el fin de satisfacer alguna necesidad. Gran cantidad de pulsiones básicas, denominadas pulsiones primarias como el hambre, la sed, el sueño y el sexo, se relacionan con necesidades biológicas del cuerpo (Hull, 1943, cit. en Juárez 1997).

Las pulsiones primarias contrastan con las pulsiones secundarias, mediante las cuales no se satisface ninguna necesidad. Gran cantidad de pulsiones básicas, denominadas pulsiones primarias como el hambre, la sed, el sueño y el sexo, se relacionan con necesidades biológicas del cuerpo (Hull, 1943, cit. en Juárez 1997).

Las pulsiones primarias contrastan con las pulsiones secundarias, mediante las cuales no se satisface ninguna necesidad biológica evidente. En las pulsiones secundarias las necesidades se generan por medio de las experiencias previas y el aprendizaje; algunas personas tienen grandes necesidades de obtener éxito académico y profesional, por lo tanto su necesidad de logro es una pulsión secundaria que motiva su comportamiento.

Generalmente tratamos de resolver una pulsión primaria mediante la reducción de la necesidad que la origina; si el clima se torna más frío, nos ponemos ropa más gruesa. La razón de ese comportamiento es la homeostasis, un fenómeno básico de la motivación que subyace a las pulsiones primarias. La homeostasis es la conservación de un nivel óptimo de funcionamiento biológico interno por medio de la compensación de las desviaciones del estado interno normal y equilibrado del organismo.

Las pulsiones secundarias se generan a partir de haber experimentado ciertas situaciones de orden superior, es decir, en las cuales la persona ha obtenido satisfacción consigo misma y son

AUTORES:

☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

su propio esfuerzo logrando desarrollar al máximo su potencial académico, profesional y de afiliación. Por ejemplo, cuando un individuo ha tenido cierto avance y desarrollo que lleva implícita su ubicación en determinado punto de la escala social, difícilmente deseará dejar de seguir escalando ya que la experiencia previa le ha enseñado que la obtención de logros le es satisfactoria por lo tanto su comportamiento se verá motivado por el deseo de superación.

Las pulsiones primarias y secundarias se encuentran implícitas en el comportamiento consciente del hombre y comienzan a funcionar automáticamente de acuerdo con sus experiencias y con sus necesidades. Cuando se logra obtener cierto éxito profesional, las expectativas de crecimiento se modifican y el individuo desea crecer aún más y saber más de aquello que le es agradable y le ha redituado reconocimiento, las personas se comportan en determinada forma porque ello les producirá una recompensa y esa es la motivación.

Jerarquía de las Necesidades de Maslow (1954).

Hernández et al. (2001) específica que las necesidades humanas tienen una determinada prioridad, algunas de ellas, en momentos dados, son más urgentes que otras, pero tan pronto como son las prioritarias son satisfechas, las últimas adquieren importancia y entonces se busca su gratificación.

Este postulado es la base de la teoría propuesta por el psicólogo estadounidense Maslow (1943, cit. en Hernández et al., 2001) quien destaca por sus aportaciones la teoría en la que sugiere que las necesidades humanas siguen un predominio jerárquico. Esto quiere decir que la aparición de una necesidad depende de la satisfacción de otro precedente más importante. El hombre es perpetuamente un animal necesitado.

Maslow (1943, cit. en Hernández et al., 2001) desarrolló una jerarquía de necesidades, compuesta de cinco niveles, que parte de las necesidades básicas a un conjunto de necesidades sociales más elevadas.

Las dimensiones específicas de las necesidades que componen cada uno de los cinco niveles son reunidas por similitud en su descripción.

Los niveles de jerarquía de Maslow (1943, cit. en Hernández et al., 2001) son:

Necesidades fisiológicas: Son las necesidades básicas del organismo indispensables para la supervivencia. Comprenden el alimento, el agua, el oxígeno, el sueño y la evitación del dolor. También se incluyen necesidades menos elementales como el sexo y el movimiento.

Necesidades de seguridad: Estas necesidades se refieren al mantenimiento de una existencia ordenada en un medio libre de amenazas, esto es, las necesidades de orden, seguridad, estabilidad, protección de ausencia, peligro y de un futuro previsible.

Necesidades sociales: Esta necesidad implica relacionarse con otros y de ser aceptado por sus semejantes. Incluye el afecto, la pertenencia, la aceptación y la amistad. Este nivel incluye el interés por tener amigos, una familia y compañeros.

Necesidades de estimación: Incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como el estatus, el reconocimiento y la atención. Son las necesidades existentes en el hombre de tener un alto concepto de sí mismo mediante la propia autoestima y la de los demás.

Necesidades de autorrealización: El impulso de convertirse en lo que es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Estos niveles de necesidades surgen y conforme se satisface sustancialmente cada peldaño, la siguiente necesidad se vuelve dominante. Mientras las necesidades inferiores estén insatisfechas, atenderlas es la preocupación principal del individuo, inexistiendo o siendo muy

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

secundarios los niveles restantes; pero al quedar cubiertas, dejan de motivar y es entonces cuando emergen las de orden superior.

Maslow (1943, cit. en Hernández et al., 2001) separó estas cinco necesidades en órdenes altos y bajos. Las necesidades fisiológicas y de seguridad se describieron como de orden bajo, y la social, la estima y la autorrealización, como necesidades de orden alto.

La diferenciación entre las dos órdenes se hizo según la premisa de que las necesidades de nivel alto se satisfacen internamente dentro de la persona, y las necesidades de nivel bajo se satisfacen de manera externa por cosas como el salario, contratos sindicales y antigüedad.

Dentro del ambiente laboral, los puestos que proporcionen una mayor satisfacción, serán aquellos capaces de atender a un mayor número de necesidades de la jerarquía. Así, en lo que respecta a las necesidades fisiológicas, la mayoría de los empleados están en condiciones de cubrirlas en forma aceptable, siempre y cuando se gane dinero suficiente para conseguir lo indispensable para vivir.

Teoría Bifactorial de Herzberg (1959).

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) publicaron "The Motivación to work", donde se presentaron los resultados de su investigación y la teoría motivación-higiene de la satisfacción en el trabajo.

Su objetivo era identificar los eventos que predisponían al aumento o disminución de la satisfacción en el trabajo. Se entrevistaron 200 contadores e ingenieros. Como resultado se encontraron cinco factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y progreso.

Se encontró un grupo variables que determinan la insatisfacción en el trabajo. Los principales componentes de la insatisfacción son extrínsecos a la tarea en sí, incluyen las políticas, la administración de la compañía, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Los resultados de los estudios llevaron a la conclusión de que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son opuestas una a la otra. Las dos dimensiones, satisfactoras e insatisfactoras reflejan dos sistemas de necesidades humanas.

Un sistema de necesidades deriva de la estructura biológica del hombre; esta compuesto de los impulsos primarios, más todos los impulsos aprendidos que han llegado a estar condicionados a los primarios. La base de este sistema de necesidades es el impulso biológico para evitar el dolor y la incomodidad. El otro sistema de necesidades se deriva de la habilidad humana única de realización y progreso. Necesita desafiar una sensación de logro y una sensación de triunfo para sentirse realizado.

Herzberg (1959) considera el sistema de "necesidad de progreso" como fundamental para los satisfactoras, y el sistema de "evasión del dolor" como fundamental para los insatisfactoras. Todo aspecto del puesto que satisfaga la necesidad de progreso es satisfactor o motivador potencial, así mismo, todo aspecto del ambiente de trabajo que sirva al sistema de necesidades de base biológica es un factor reductor potencial de la insatisfacción o de higiene.

Las consideraciones que Herzberg (1959) toma como punto de partida para la elaboración de su teoría son:

1. Cuando se tienen cubiertas las necesidades más elementales, que por lo general están garantizadas a través del trabajo remunerado, no se obtiene una plena satisfacción. En el mejor de los casos, la atención de estas necesidades conduce a una actitud laboral de neutralidad. Cuando estas necesidades elementales no están cubiertas, los individuos experimentan insatisfacción.

2. De aquí se sigue que la satisfacción laboral es principalmente función del grado en que se cubren las necesidades de estimación y autorrealización (necesidades de orden superior), ya que éstas son más difíciles de saciar. Por ello, cuando tales necesidades no están satisfechas, se produce esa actitud.

Para Herzberg (1959) los factores higiénicos son de contexto y, aunque son “condiciones para”, en sí mismos no producen satisfacción laboral. Del mismo modo que, según la teoría de Maslow, las necesidades de orden inferior se satisfacen primero y luego ocupan un lugar más alto en la jerarquía, del mismo modo la teoría de Herzberg establece que las necesidades de higiene han de atenderse antes que las motivadoras (Blum, et al., 1976; Siegel, 1976; Grunemberg, 1979 & Shultz, 1985, cit. en Luna, 2000).

A continuación se presenta una clasificación del modelo de Factores de Frederick Herzberg:

Modelo de Factores de Frederick Herzberg

Factores Higiénicos Contenido del cargo	Factores Motivacionales Contexto del cargo
✦ El trabajo en sí	✦ Las condiciones de trabajo
✦ Realización	✦ Administración de la empresa
✦ Reconocimiento	✦ Salario
✦ Progreso profesional	✦ Relaciones con el supervisor
✦ Responsabilidad	✦ Beneficios y servicios sociales

Parte de la inspiración de la Teoría de Herzberg procede claramente de Maslow y su jerarquía de necesidades. La teoría de Herzberg, es decir, los factores que proporcionan al empleado un sentido de orgullo y logro, corresponden a las necesidades superiores de Maslow, mientras que los factores higiénicos son equivalentes a las necesidades inferiores de seguridad y sobrevivencia (Rosenbaum, 1990, cit. en Luna, 2000). Son importantes los factores higiénicos y se deben satisfacer adecuadamente para que la persona pueda trascender y experimentar los niveles superiores.

La teoría de Herzberg de satisfacción laboral ha sido criticada (Dunnet, Campbell & Hakel, 1967; cit. en Korman, 1974) por su sobresimplificación de este fenómeno, pues algunos factores de “higiene” como el sueldo y los elogios del supervisor, pueden también tener una función motivadora, pues conllevan el reconocimiento del logro (una característica intrínseca del trabajo). Esto hace pensar que tal vez la distinción entre ambas clases de factores no sea tan rígida como pretendía Herzberg, conservando, sin embargo, su utilidad conceptual.

Green (1966, cit. en Luna 2000) sustenta considerando la evidencia relacionada con la teoría en forma global, dos conclusiones:

A pesar de que la primera distinción entre los factores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral sigue teniendo vigencia, los primeros no son únicamente satisfactores de manera uniforme y los últimos tampoco son sólo insatisfactores. Cada uno de estos tipos de factores, ya sean intrínsecos o extrínsecos, pueden funcionar como causa de satisfacción o de descontento con el empleo.

Hay un creciente número de pruebas de que los factores intrínsecos tienen mayor potencia que los extrínsecos cuando se trata de producir satisfacción o descontento (Siegel, 1976, cit. en Luna, 2000).

Es importante mencionar que el modelo de Herzberg provocó una reacción contra la “Escuela de relaciones Humanas”, ya que ésta marcaba como determinante principal de la satisfacción laboral a las relaciones interpersonales. A partir de Herzberg se han desarrollado modelos de investigación que analizan la importancia del trabajo mismo al tratar de entender y promover la satisfacción laboral (Grunemberg, 1979, cit. en Luna, 2000).

El modelo que postulan los autores Blum, et al. (1976) supone dos clases generales de variables de trabajo:

- a) Satisfactoros
- b) Insatisfactoros

a) Hacen referencia a las cosas que provocan satisfacción en el trabajo; generalmente se trata de "motivadores", factores que, si se encuentran presentes en la situación de trabajo, conducen a la satisfacción, pero cuya ausencia no provoca insatisfacción. Son eficaces para dar al individuo una motivación y esfuerzo superiores pero su papel es muy pequeño en la producción de descontento. Tales factores son intrínsecos al trabajo (es decir, forman parte del puesto desempeñado) e incluyen la tarea, el grado de responsabilidad del individuo en el desempeño de su trabajo y la sensación de realización del empleado por haber ejecutado su actividad, y corresponden a los niveles más elevados de autonomía y de autorrealización, en la teoría jerárquica de necesidades de Maslow (Blum, et al., 1976; Siegel, 1976; Korman, 1974; Grunemberg, 1979 & Shultz, 1985, cit. en Luna, 2000).

b) Este grupo se denomina "insatisfactoros", y tienen un potencial elevado para producir descontento con el empleo pero son relativamente de poca importancia como elementos positivos determinantes de satisfacción. Por lo tanto, operan en forma preventiva como factores de "higiene". Entre ellos se encuentra el sueldo, la seguridad, las condiciones de trabajo, políticas de la empresa y métodos administrativos, tipo de supervisión y relaciones interpersonales; las cuales guardan cierta semejanza con las necesidades de orden inferior (fisiológicas, de seguridad y de amor) en la jerarquía de necesidades de Maslow.

Teoría de las Motivaciones Sociales de Mc Clelland (1961).

Mc Clelland (1961) propone que la motivación laboral se encuentra en función de tres necesidades o motivos:

- 1) De logro: es el afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según un modelo.
- 2) De poder: necesidad de influir sobre los demás y ejercer un control sobre ellos.
- 3) De afiliación: necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas.

Debido a que estas necesidades son aprendidas, la organización puede condicionar conductas favorables al rendimiento que induzcan a la persona a pensar que determinadas conductas laborales satisfacen una necesidad.

La Teoría de la Madurez-Inmadurez (1970).

Chris Argyrys (1970) se interesó en los efectos del clima organizacional sobre la personalidad humana y propuso la teoría de la madurez-inmadurez.

Esta teoría considera que la organización hace demandas a sus miembros individuales que son incongruentes con sus necesidades y con su orientación general hacia la vida, la cual es, esencialmente, lograr cada vez mayor grado de madurez.

De acuerdo con Argyris (1970), las personas saben pasar por alto la necesidad que tienen los individuos de funcionar en una forma madura, adulta y crítica en las organizaciones donde son aplicados los principios clásicos de la organización formal, sin tomar en cuenta la personalidad de los individuos.

Concluye que los principios de la organización formal establecen requerimientos a individuos saludables, que son incongruentes con sus necesidades para madurar, estas necesidades humanas de madurez tienden a ser descuidadas por la tendencia de la organización formal a centrarse en la especialización de tareas, en la cadena de mando, en la unidad de dirección y en el tramo de control. Bajo esas condiciones, han reducido a su mínimo la oportunidad de

AUTORES:

☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

satisfacer las necesidades humanas con el resultado de que es probable que se desarrolle un sentimiento de frustración conflicto y fracaso.

Formula en su hipótesis que la incongruencia entre el individuo y la organización, puede propiciar la base para un reto continuo, el cual, a medida que se acerque tenderá a ayudar al hombre a incrementar su propio progreso y a desarrollar organizaciones que tienden a ser viables y afectivas. La incongruencia entre el individuo y la organización pueden ser el cimiento para aumentar el grado de efectividad en ambas.

Así mismo, reconoce que si bien no todos los trabajadores están deseando aceptar más responsabilidades, la mayoría de ellos responde al reto de un clima de trabajo en el cual son tratados como individuos maduros. En un clima así, llegan a estar altamente motivados en el trabajo, con el resultado de que tanto sus necesidades individuales como las de organización son congruentes.

Georgopoulos, Mahoney & Jones (1957) proponen la teoría path-goal que postula que el rendimiento laboral aumenta si se percibe como un medio para conseguir objetivos personales y disminuye si no se percibe como un medio para obtenerlos.

De acuerdo al modelo de circulación de Lawler (1971) postula que la motivación laboral, está determinada por la probabilidad de que un esfuerzo conduzca a la consecución de objetivos que posean valor para la persona.

La Teoría X-Y de Mc. Gregor (1960).

Douglas Mc. Gregor (1960), propuso dos posiciones distintas de los seres humanos: una básicamente negativa, nombrada teoría X y otra básicamente positiva, nombrada Y.

De acuerdo con la teoría X, las cuatro premisas adoptadas por los gerentes respecto a sus subordinados son:

1. A los empleados inherentemente les disgusta trabajar, y siempre que sea posible, tratarán de evitarlo.
2. Debido a esta característica humana de aversión al trabajo, la gente debe ser coaccionada, controlada y dirigida, amenazada con castigos para lograr que haga un esfuerzo adecuado hacia el logro de los objetivos organizacionales.
3. Los empleados evitarán responsabilidades y buscarán dirección formal siempre que sea posible.
4. La mayoría de los trabajadores coloca la seguridad por encima de todos los demás factores asociados con el trabajo y mostrarán muy poca ambición.

Los Gerentes de la teoría X, creen que la promesa de una recompensa no es lo bastante fuerte para vencer la aversión fundamental al trabajo. De aquí que la amenaza de un castigo, tal como el despido del empleo, sea necesaria para obtener niveles de productividad razonables.

Estas suposiciones influyen mucho en la estrategia administrativa contemporánea. Maslow indica en sus jerarquías de necesidades, que una vez que las necesidades de niveles inferiores (fisiología y seguridad) quedan satisfechas, las necesidades sociales y de reconocimiento adquieren mayor importancia.

Mc. Gregor (1960) sostiene al respecto que los seguidores de la teoría X dan pocas oportunidades para satisfacer estas últimas.

La teoría "X" supone que la mayoría de las personas prefieren ser dirigidas, no se interesan por tanto en asumir responsabilidad y lo que desean es adquirir seguridad antes que otra cosa,

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

esta filosofía va acompañada por la creencia de que las personas están motivadas por el dinero, las prestaciones y la amenaza del castigo.

Así mismo, el análisis de la teoría X es muy drástico, derivado de que propone un nuevo grupo de suposiciones sobre las necesidades de los trabajadores para mejorar las presuntas condiciones.

En contraste con estas percepciones negativas acerca de la naturaleza de los seres humanos, Mc. Gregor (1960) listó suposiciones positivas que llamó teoría "Y" que hace referencia a la integración de los objetivos de la organización y de los individuos.

El gasto de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Dependiendo de las condiciones sobre las cuales tiene control la administración, puede percibirse al trabajo como satisfactorio o no.

El control extremo y las amenazas de castigo no son los únicos medios de producir el esfuerzo hacia los objetivos organizacionales. El hombre ejercerá autocontrol al servicio de los objetivos en los cuales se está empeñando.

La dedicación a los objetivos es función de las recompensas asociadas con su logro. Si las recompensas dan como resultado la satisfacción de las necesidades de conocimiento y de autorrealización, los trabajadores dirigirán sus esfuerzos hacia los objetivos organizacionales.

El ser humanos promedio, aprende en condiciones adecuadas no sólo a aceptar las responsabilidades, sino a deseñarlas.

La capacidad para ejercer en grado relativo alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de los problemas organizacionales, está deseñada entre la población en una forma amplia, no precaria.

En las condiciones de la vida industrial moderna, potencialidades intelectuales sólo son utilizadas en forma parecida.

La teoría "Y" indica que es posible la colaboración entre la fuerza laboral y la administración. El principio central de organización derivado de la teoría "Y" es la integración; esto es la creación de condiciones tales que los miembros organizacionales puedan alcanzar sus objetivos dirigiendo sus esfuerzos hacia el éxito de la empresa.

Teoría de la Equidad de Adams (1963).

Según Adams (1963) cada persona compara lo que le reporta un esfuerzo y lo que les reporta un esfuerzo similar a otras personas, si percibe diferencias se crea una situación de inequidad, este sentimiento crea tensión.

Teoría de la Expectativa y la Valencia (1964).

Vromm (1964), desarrolló la teoría de la expectativa, que ya había sido propuesta por Georgopoulos, Mahoney & Jones (1957); de acuerdo a esta teoría, la motivación de un empleado para desempeñarse en forma efectiva está determinada por dos variables:

La primera consiste en una probabilidad de esfuerzo-recompensa, en la cual el individuo tiene la expectativa de que, si dirige determinada cantidad de esfuerzo hacia la ejecución efectiva de una labor, obtendrá como resultado cierta recompensa.

La segunda variable, es el concepto del valor o valencia de la recompensa; esto es el grado de atracción que ofrece dicha recompensa para el individuo; este valor surge directamente de la percepción que se tenga de que dicha recompensa pueda satisfacer sus necesidades.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Por lo tanto, antes de emprender una línea de acción en forma consciente o inconsciente; el individuo asigna valencia que refleja sus expectativas acerca de las consecuencias de cada esfuerzo que realiza y decide su línea de acción de conformidad con la valencia más fuerte o más positiva.

La teoría de Vroom (1964) sostiene los siguientes principios básicos:

- a) Valencia, valor que para cada persona tiene el resultado de su acción.
- b) Instrumentalizada, anticipación sobre la probabilidad de que un resultado de primer nivel, sirva para alcanzar uno de segundo nivel.
- c) Expectativa, probabilidad de que cierto esfuerzo conduzca a cierto resultado.

Teoría de la Finalidad de Locke (1968).

Locke (1968, cit. en Hernández, et al., 2001) propone que las personas deciden conscientemente sus metas, y esta decisión es el componente principal de la satisfacción laboral. Se ha concluido al analizar las relaciones entre las metas y el nivel de ejecución que los siguientes factores apoyan un mejor rendimiento:

- a) Las metas concretas
- b) Las metas difíciles
- c) La existencia de retroalimentación

La satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, es decir, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo (Blum, et al., 1981).

1.3 DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Davis, et al. (1989, cit. en Luna, 2000) indican que los factores centrales que favorecen la satisfacción son:

1. Un trabajo mentalmente interesante.
2. Premios equitativos.
3. Condiciones de trabajo agradables.
4. Buenos colegas.

En cuanto al trabajo mentalmente interesante, se hace referencia a que los empleados tienden a preferir trabajos que les brinden la oportunidad de utilizar sus habilidades y destrezas, y que además ofrezcan variedad de tareas y retroalimentación de la eficiencia con que están cumpliendo sus obligaciones.

En lo referente a los premios equitativos, los empleados quieren sistemas de remuneración y políticas de promoción que sean justos y acordes a sus expectativas. Cuando el sueldo se percibe como justo, y basado en las exigencias del trabajo, en el nivel de destrezas del individuo y en los niveles de sueldos de la comunidad, tiende a haber satisfacción.

Al referirse a las condiciones de trabajo favorables, significa que a los empleados les interesa su ambiente laboral porque les brinda comodidad personal y facilita un buen rendimiento.

En cuanto a buenos compañeros, se refieren a que casi siempre, el trabajo satisface su necesidad de interacción social. Al tener compañeros de trabajo amistosos y buenos, probablemente aumenta la satisfacción del empleado. El comportamiento del jefe constituye también un importante determinante de la satisfacción.

Davis, et al. (1991) señalan también que cuando los empleados se incorporan a una organización, llevan con ellos una serie de deseos, necesidades, anhelos, experiencias que se combinan entre sí para formar las expectativas del trabajo. La satisfacción en el trabajo expresa el grado de concordancia entre las expectativas que cada persona genera y las compensaciones que el empleo provee. La satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción de la vida.

1.4 FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA SATISFACCIÓN LABORAL

Para Blum, et al. (1976) dentro de las organizaciones laborales se habla de satisfacción laboral cuando el personal está a gusto con su trabajo o con los distintos aspectos que lo conforman, es decir, la satisfacción laboral se integra de todas aquellas actitudes positivas que tiene el personal en relación con su trabajo.

Estas actitudes hacia el trabajo se encuentran relacionadas con los siguientes indicadores:

1. Sueldo.
2. Puesto.
3. Seguridad en el empleo.
4. Desarrollo.
5. Grupo de trabajo.
6. Oportunidades de ascenso.
7. Ambiente de trabajo.

Schultz & Dessler (cit. en Robbins, 1999) afirman que un trabajo puede ser una experiencia agradable o desagradable debido a la influencia que ejerce sobre el nivel de satisfacción.

Las condiciones laborales pueden ser mejoradas, controladas o ajustadas por la empresa y ayudan a elevar el nivel de satisfacción en los empleados, en cambio las características personales como tal, no se pueden modificar en un corto plazo dentro de la organización, pero sirven para prever el grado de satisfacción que se esperaría en diferentes grupos de trabajadores.

La satisfacción laboral depende de la actitud general hacia el trabajo personal y la diferencia entre la cantidad de recompensa que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen deberían de recibir.

A continuación se enumeran algunos de los factores que generan satisfacción o insatisfacción dentro de una organización de trabajo:

Sueldo.

En nuestra estructura económica, los hombres están motivados para producir por el incentivo del dinero que a su vez puede intercambiarse por incentivos reales. El sueldo y el trabajo van por consiguiente juntos. Hay una serie de métodos posibles para la distribución de los salarios, teniendo todos los efectos sobre la motivación y los valores.

No se acepta universalmente ningún sistema sencillo en los sueldos, por el contrario los más utilizados en la práctica son mixtos, existe discusión en torno de cada método y su influencia sobre la conducta.

Lawer (1971) llevó a cabo un extenso estudio sobre la satisfacción en el trabajo, encontró que el 30% de los empleados clasifican el sueldo como el determinante más importante en la satisfacción laboral.

La importancia relativa del sueldo es una función entre la comparación de los trabajadores en torno a lo que se les pago a otros por trabajos similares y de la relación entre lo que pueden adquirir con lo que ganan.

Es decir, para que un empleado considere que su trabajo es satisfactorio en función de su salario es indispensable que sienta que su trabajo está equiparadamente remunerado en proporción con sus aptitudes, su esfuerzo y el sueldo de sus compañeros del mismo nivel, que con su salario pueda obtener una serie de satisfactores físico y psicológicos, que su trabajo sea agradable y no una rutina diaria y monótona. En la medida que estos elementos se encuentren equilibrados, podrá existir satisfacción laboral con relación al sueldo.

Puesto.

Mediante el análisis de puestos se definen las actividades que desarrolla el empleado, así como las relaciones que estas actividades tienen con los demás puestos, así mismo proporciona los medios para dividir y asignar la autoridad.

El análisis de puestos establece las bases para una mejor selección y capacitación del personal, así como el facilitar la evaluación del desempeño del trabajador y determina el salario que habrá de recibir por el cumplimiento de las funciones asignadas.

En el diseño de los puestos uno de los requisitos es el reconocimiento no sólo de las necesidades técnicas y de producción, sino también el de las necesidades psicológicas de los empleados y su bienestar, este esfuerzo hace posible la satisfacción en el trabajo y la identificación del empleado con su puesto y con la empresa.

Watson et al. (1940, cit. en Luna, 2000) llevaron a cabo un estudio donde pidieron a un grupo de hombres y mujeres informaran sobre los empleos que habían ocupado previamente y en los que había sentido mayor satisfacción además de dar evidencias en el sentido de que el reconocimiento, las asociaciones amistosas, el trabajo ajustado al nivel de vocación y la variedad de los deberes eran factores de contribución más importantes para la satisfacción laboral que el sueldo mismo.

Seguridad en el Empleo.

La seguridad en el empleo es un incentivo que induce a muchas personas a permanecer en una empresa y a lograr su nivel de satisfacción laboral.

La importancia relativa de la seguridad en el empleo, comparada con otros factores como el pago o el reconocimiento de los méritos personales, varía en función de la clasificación de empleo y del grado efectivo de seguridad que los trabajadores sienten en su trabajo.

Es probable que los empleados que no están bajo la posible amenaza de un despido precipitado consideren otros factores además de la seguridad, como de importancia primordial. Sin embargo, hay un gran número de empleados que recuerdan el abundante desempleo y los aprietos económicos, por consiguiente le dan una importancia mayor a la seguridad de empleo.

Actualmente el incentivo de seguridad en el empleo está dirigido a las pensiones, hospitalización, seguros de vida, etc., además los contratos de trabajo varían de una organización a otra, siendo más fuerte y efectivo el incentivo en aquellas organizaciones que mejoran constantemente las prestaciones.

La importancia de la seguridad en el trabajo para la mayoría de los empleados, consiste en sentirse protegidos contra la pérdida de ésta, ya sea en caso de un accidente o enfermedad, pero lo más importante es sentirse protegidos ante la insuficiencia de trabajo.

Las personas realizan acciones para alcanzar ciertos fines, el hombre tiene como motivo para emprender una acción, la esperanza de que su acto lo llevará a un estado más satisfactorio que el presente.

Desarrollo.

El hombre al emprender una acción tiene como objetivo que su acto lo lleve a un estado más satisfactorio que el presente. Las organizaciones impulsan por ello, el desarrollo de sus empleados a través del entrenamiento, buscando que la gente realice mejor sus labores y se haga cargo de otras tareas, las experiencias de una persona en relación con su trabajo dan forma a su conducta en el desempeño laboral.

El propósito del entrenamiento es guiar esas experiencias, de tal modo que los cambios en el comportamiento de la persona, en sus habilidades y en sus actitudes la hagan más interesada

en su trabajo, más leal a la organización y más productiva. Así el desarrollo produce en el empleado reconocimiento, seguridad y autorrealización en su desarrollo.

Las empresas procuran por estos medios aprovechar todas las capacidades de los empleados en beneficio mutuo, es decir, mientras más metas en común tengan compañía y trabajadores y mejor se compaginen, más cabalmente se realizarán las potencialidades de la organización y de sus miembros.

Las necesidades sociales constituyen en el trabajo una de las motivaciones más fuertes, los compañeros o grupo de trabajo también son constantes de la satisfacción laboral, los grupos de trabajo influyen para que el empleado disfrute su trabajo.

Las necesidades sociales son la unidad básica con la que se constituyen las organizaciones, proporcionan un sistema en el que los empleados pueden satisfacer sus necesidades psicológicas y sociales.

Oportunidades de Ascenso.

Los ascensos permiten que una empresa utilice con efectividad cualquier talento o habilidad que los empleados hayan podido desarrollar en su trabajo. La oportunidad de ascender representa para el empleado un incentivo para mejorar, una recompensa a su esfuerzo y a su eficiencia y por tanto un sentido de satisfacción hacia su trabajo.

Chruden, et al., 1971, nos dice que las posibilidades de prosperar son de gran importancia para el empleado que se preocupa por ascender, los profesionistas y dirigentes tienen dentro de su propio control individual al factor de ascenso.

Para los empleados, el progreso va unido al mérito y a la capacidad, pero en algunas empresas esto va unido a la antigüedad, algunos estudios muestran que los graduados universitarios seleccionan minuciosamente sus empleos, porque piensan que tendrán una buena oportunidad para ascender.

Gilliland (1994) indica que la importancia de la justicia organizacional radica en los efectos que ésta ocasiona en los trabajadores, por ejemplo, la productividad de la organización se puede ver afectada positivamente por el grado de justicia que consideran los empleados que existe en un proceso de selección de personal o en el caso de una promoción laboral.

Mientras más justo se observe el procedimiento de selección y/o promoción de personal, mayor será la eficacia de los candidatos al ser contratados o ascendidos. Por otra parte, las percepciones de justicia en un área tienen influencia en las percepciones de otras áreas, por lo que si los empleados sienten que su organización es justa estarán satisfechos en otras facetas de su trabajo (Viswesvaran, cit. en Quevedo, González y Robledo, 2000).

Ambiente de Trabajo.

Los elementos del ambiente de trabajo de una organización son: las personas, los recursos físicos, el clima, las condiciones económicas y mercantiles.

El primer elemento lo integran las personas que interactúan y realizan el trabajo de una empresa, determinando la disponibilidad de otros recursos para la organización, lo que ésta hace y la forma en que funciona.

Los recursos físicos por lo general se determinan por la ubicación de la empresa, la materia prima e instalaciones de trabajo.

El clima organizacional se sugiere como multidimensional, debido a la incidencia de varios factores. Muchas clases de eventos, prácticas y procedimientos de la empresa contribuyen a su concepción.

Investigadores recientes indican que el clima organizacional posee las siguientes características:

- a) Consistente en la impresión global que tienen los miembros de una organización, en lo referente a sus políticas, estructuras y procedimientos.
- b) La percepción del clima es una descripción y evaluación de los eventos del medio ambiente y de las condiciones prevalecientes.
- c) Es una variable que influye en el estudio de dirección, las actividades laborales, la percepción y las actitudes personales.

Por último, las condiciones económicas y mercantiles se refieren al campo de acción, si se paga satisfactoriamente por los productos o servicios de una organización, ésta puede prosperar y mantener un clima de satisfacción en sus empleados, por la remuneración y prestigio que la empresa les proporciona.

Características Personales.

Incluso cuando un grupo de empleados se desarrolle en el mismo tipo de puesto, reciba el mismo sueldo y tenga el mismo jefe, es probable que entre ellos existan distintos niveles de satisfacción o descontento (Heneman et al., cit. en Robbins, 1999).

La razón de esto es que las expectativas de trabajo, es decir, lo que se creó que éste debería ser, difiere de un individuo a otro, lo que a su vez se debe a las necesidades, anhelos y experiencias que originaron las expectativas, lo que está en función de las características personales de cada empleado. Así pues, lo que el individuo desea de su empleo está determinado por sus propias características y por lo tanto influyen en la satisfacción laboral.

1.5 FACTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Entre los principales satisfactores encontramos:

Categoría de puesto: El trabajo difiere en cuanto al valor y la importancia que se le asigna, se considera mayor categoría o estatus a los que desempeñan cargos que aparentemente son más valiosos en las personas que tienen más categoría, (indistintamente del valor personal o estimación), lo que provoca que el individuo se sienta más satisfecho con su trabajo.

Kanh (cit. por Fleishman, 1976) encontró que el 58% de los empleados que desempeñan labores técnicas de alto nivel, en una compañía de seguros, manifestaron que estaban satisfechos en su trabajo, en tanto que los dedicados a trabajos de oficina rutinarios, sólo el 23% se sentía satisfecho.

Monotonía del empleo: Los empleos que tienen muy poca variedad, son muy probables que hagan surgir sentimientos de aburrimiento, de enfado y tedio. Esto se observa en tareas semirepetitivas en las que el trabajador debe seguir poniendo atención en una misma labor, que se traducirá en cansancio y aburrimiento.

Guest (cit. Por Rodríguez, 1991) estudió a trabajadores de una planta de montaje automotriz, encontró que los obreros cuyas tareas implicaban cinco o más operaciones distintas, estaban en un 69% más satisfechos con su trabajo, en tanto que los obreros cuyas tareas constaban de una sola operación estaban satisfechos únicamente el 33%.

En otro estudio realizado por Cox (cit. Por Rodríguez, 1991), concluyó que la monotonía dependía de la cantidad de atención que exigía el trabajo, de la capacidad que requería y de la variedad del mismo.

Por otra parte se ha encontrado que el aburrimiento depende de algunas diferencias individuales. Por lo tanto, es probable que el aumento en responsabilidades, variedad de tareas, ampliación de los tipos de trabajo y las exigencias de la tarea, contribuyen a aumentar la satisfacción y la iniciativa de los empleados más inteligentes.

Sueldo: Es raro que la paga se coloque en primer lugar en una lista de satisfactores en el empleo, el salario inicial de un empleo es con mucha frecuencia muy importante para aquellos trabajadores que se sienten atraídos por él, pero su importancia decrece a medida que pasa el tiempo, la inadecuación del pago, es una fuente importante de insatisfacción, pero no la única y ni siquiera la más importante.

Condiciones de trabajo: Con frecuencia las condiciones de trabajo ejercen poca influencia sobre la satisfacción en el empleo ya que por regla general éstas son apropiadas al tipo de trabajo y no representan un motivo de conflicto.

Odiorne (cit. por Fleishman, 1976), en un estudio realizado en la compañía General Electric, con 84 ejecutivos, encontró que colocaban este factor en último lugar en una lista de 14 factores que afectan su satisfacción, pero si baja de nivel de empleo a un técnico u obrero, se encontró que si se le dá mayor importancia a este aspecto.

Relación con compañeros: A medida que los trabajadores sienten que sus relaciones con compañeros de trabajo son agradables, parece existir mayor satisfacción laboral, es decir, a medida que un empleado descubre que sus propias actitudes o ideas son compartidas por sus compañeros, tanto más satisfechos se sienten (Rodríguez, 1989, cit. en Aramburo, et al., 1997).

Estatus profesional: Nash (1975, cit. en Aramburo, et al., 1997) encontró que existía una relación muy importante entre el estatus profesional y satisfacción laboral, es decir, las personas que presentaron un mayor nivel de satisfacción laboral, eran aquellos que gozan de un nivel alto de estatus profesional dentro de la sociedad (Terry Kunny, 1995, cit. en Aramburo, et al., 1997).

Las condiciones sociales se pueden considerar otro factor de gran importancia, aunque si bien es cierto éstas han sido poco observadas, Terry Kunny (1995, cit. en Aramburo, et al., 1997) menciona que los trabajadores usualmente comparan sus condiciones de trabajo con las condiciones de la sociedad.

Si las condiciones sociales son peores que las condiciones laborales del individuo, entonces éste se sentirá más satisfecho como trabajador y se considerará en una mejor posición.

La edad: Es uno de los factores que afectan la satisfacción laboral, se han realizado estudios en cinco diferentes países en donde se ha encontrado que los trabajadores de mayor edad, se encuentran más satisfechos.

Davis (1998, cit. en Aramburo, et al., 1997) encontró una relación significativa entre la edad y la satisfacción laboral.

Terry Kunny (1995, cit. en Aramburo, et al., 1997) realizó una recopilación de los resultados de diversos estudios acerca de los factores que determinan la satisfacción laboral, en las cuales encontró una relación significativa con:

- Sueldo.
- Condiciones en el trabajo.
- Relaciones sociales.
- Posibilidad de promoción.
- Tamaño de la organización y desarrollo personal.
- Logro de sus talentos.
- En lo que respecta al sexo, Wahba (1975, cit. en Aramburo, et al., 1997), en una investigación que realizó acerca de la satisfacción laboral en bibliotecarios, encontró que los hombres le daban más importancia al desarrollo personal y a la libertad en la toma de decisiones dentro de su trabajo y que las mujeres se encontraban menos satisfechas bajo las mismas condiciones. Así mismo D'Elia (1979, cit. en Aramburo, et al., 1997), encontró que la variable sexo tiene una significativa relación con la satisfacción laboral.

Otro factor muy importante es el Involucramiento Organizacional: Autores como Lawler y Porter (1967, cit. en Aramburo, et al., 1997), encontraron que existía una fuerte relación entre la retroalimentación y el perfeccionamiento del trabajador y consecuentemente con la satisfacción Laboral.

Ellos afirmaban que los niveles altos de Satisfacción Laboral eran probablemente debido, a que el trabajador se siente parte de su perfeccionamiento dentro de las tareas realizadas en su organización, que tienen también un mayor conocimiento de la estructura, impacto, problemas y logros de toda su empresa, por lo que se siente parte de ella.

Matt y Knight (1994, cit. en Aramburo, et al., 1997) realizaron una investigación acerca del impacto de la percepción en los grupos de trabajo y sus actitudes motivacionales, en la cual enlistan una serie de factores que llevan hacia la satisfacción, tales como eficacia personal, expectativa de un alto desarrollo, eficacia colectiva y una expectativa de superación como organización. Todos estos factores propuestos en el modelo desarrollado por los autores, van encaminadas a la satisfacción laboral y paralelamente la unión de todos ellos obtiene como resultado un involucramiento organizacional.

Anteriormente Hackman (1992, cit. en Aramburo, et al., 1997), propuso que el ambiente estimulante puede ser directamente satisfactorio y en referencia al involucramiento organizacional afirmó que cuando los miembros de un grupo encuentran estimulante su ambiente y conocen las condiciones de su organización, se hayan satisfechos, por lo tanto es posible que en los grupos directivos, las satisfacción y el involucramiento necesariamente se producen juntos y se estructuran paralelamente.

Phillip Applewhite (1965, cit. en Luna, 2000) enumeró los 5 componentes principales de la satisfacción en el puesto como:

- Actitud hacia el trabajo de grupo.
- Condiciones de trabajo generales.
- Actitud hacia la compañía (u organización).
- Beneficios monetarios.
- Actitudes hacia la supervisión.

Otros de los componentes principales que se deben añadir, son las actitudes de los individuos hacia el trabajo en sí y hacia la vida en general. La salud, edad, nivel de aspiración, estatus social y actividades políticas y sociales del individuo, que pueden contribuir a la satisfacción en el puesto. Por lo tanto, éstas son actitudes que resultan de otras actividades y factores específicos (Rue & Byars, 1994, cit. en Luna, 2000).

1.6 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Entre los asuntos más complejos a tratar dentro de las organizaciones, se encuentra el de Calidad de Vida Laboral. La diferencia que existe entre la Calidad de Vida Laboral ideal y real, es muy amplia, debido a que lo que la organización y el empleado viven en el entorno laboral, dista en acercarse a los parámetros ideales y en la mayoría de los casos a los mínimos necesarios.

Derivado de la importancia que tiene para las organizaciones, la Calidad de Vida Laboral, es básico saber que de acuerdo a Katzell, et al. (1975), un empleado disfruta de Calidad de Vida Laboral cuando se presentan las siguientes situaciones:

- a) Experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro.
- b) Está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien.
- c) Cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal forma que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales.

Así mismo, para Delamotte, et al. (1986), la Calidad de Vida Laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo como son: los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas que son relevantes para la satisfacción y motivación laborales.

Nadler, et al. (1983), la han definido como una reacción individual hacia el trabajo o como las consecuencias subjetivas de la experiencia de trabajo. Existe un mayor énfasis referente a los aspectos individuales de la Calidad de Vida Laboral, tal como la satisfacción laboral y el impacto que el trabajo tiene sobre el individuo.

Sun (1988), propone que la Calidad de Vida Laboral también es vista como una respuesta a las necesidades individuales. Desde esta perspectiva, se define en función de las necesidades del trabajador como individuo, y en función del grado en que ese trabajador satisface necesidades personales a través de sus experiencias laborales dentro de la organización.

Es así, como para la Calidad de Vida Laboral, estudiar el comportamiento organizacional le permite ver que cada empleado de una organización vive dos vidas separadas de la laboral y la no-laboral, por lo que el no encontrarse satisfecho con su trabajo o no sentirse a gusto, puede causar un desagrado en cualquiera de sus dos vidas; ya que el no sentir gusto por el trabajo, el tener problemas con compañeros o superiores, lo lleva a sentirse desmotivado. Lo que en ese sentido puede desencadenar problemas por la frustración dentro del hogar, etc. ya sea con la familia, y amigos (Nájera, 2002).

CAPÍTULO II

SATISFACCIÓN MARITAL

2.1 DEFINICIONES

En cuanto a la satisfacción marital, a continuación se mencionan algunas de las definiciones con las que se ha trabajado a través de la historia:

Locke et al. (1959, cit. en Cañetas, 1999) definen el ajuste marital en términos de acomodación al cónyuge, lo cual sugiere un proceso de la díada, más que una actitud del individuo y es unidimensional.

Para Blood et al. (1960; Hicks et al., 1970; Cañetas, 1999) definen a la satisfacción marital como una evaluación global y subjetiva que un sujeto hace de su cónyuge y su relación.

Otros autores la definen como una evaluación de aspectos específicos de la vida matrimonial, Burr (1970); Chadwinck, et al. (1976, cit. en Mejía, 1999).

Berger et al. (1970, cit. en Mejía, 1999) definen la satisfacción marital como una realidad construida por los miembros de la díada marital, sugiriendo que no es lo que sucede en el matrimonio, sino como lo definen los miembros. Esa realidad se sustenta por estar inmerso en rutinas, por la forma de conversaciones que modifican a la vez que mantienen la relación de pareja.

También se le ha definido como una evaluación subjetiva de la relación de pareja en matrimonio, en número de dimensiones y evaluaciones contemplando aspectos tales como: calidad, ajuste, felicidad, convivencia, integración, comunicación y estabilidad (Spanier et al., 1980, cit. en Mejía, 1999).

Roach, et al. (1981), la definen como la percepción que se tiene del matrimonio a lo largo de un continuo de menor a mayor favorabilidad en un determinado momento en el tiempo. La satisfacción es una actitud, está sujeta a cambiar con el paso del tiempo, sobre todo con relación a experiencias significativas.

Bahr, et al. (1983), la conceptualizan como una evaluación subjetiva de la calidad total del matrimonio. Es el grado al cual las necesidades, expectativas y deseos son cumplidos en el matrimonio.

Hawkins (1984, cit. en Hernández, 1996) define la satisfacción conyugal como el sentimiento objetivo de la felicidad, satisfacción y placer experimentado por un cónyuge al considerar todos los aspectos actuales de su matrimonio.

Marcet, et al. (1990) definen a la satisfacción marital como un conjunto de actitudes, sentimientos y auto-reportes sobre la relación de pareja en términos de polaridad: satisfacción vs. Insatisfacción; felicidad vs. infelicidad; ajuste vs. desajuste.

Fainsilber et al. (1993), encuentran que la satisfacción marital es una covariable de los diversos estados y estresores que se unen en la pareja, por lo que cuando se le evalúa puede reflejar parte de una dimensión más general de dicha relación.

En México, Nina (1985), la define como la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, la cual puede ser desde una actitud negativa o una positiva. Para Alvarado et al. (1995), es el cumplimiento de expectativas y obtención de agrado en la relación.

Pick de Weiss, et al. (1988), definen la satisfacción marital, como la actitud hacia la interacción marital y aspectos del cónyuge, tomando en consideración tanto los aspectos afectivos como

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

los cognoscitivos del matrimonio y considerando la percepción individual de cada cónyuge y la relación entre ambos.

Rivera, et al. (1988), dicen que la satisfacción marital es la relación subjetiva experimentada en el matrimonio de uno. Según Wigdor (1989) y Rivera (1992), la satisfacción marital se ha visto tanto en términos de evaluación global y subjetiva que se hace del cónyuge, así como con base en la evaluación de aspectos específicos de la vida matrimonial.

Diez et al. (1989), comparten la idea de que el apego y la afiliación forman parte del rubro de necesidades humanas de sobrevivencia. Siendo éstas, dos formas de manifestar el deseo de estar con alguien, mismos que se consolidan a través de la interdependencia (Díaz-Loving, et al., 1986), que se viven en la pareja y que expresa el grado de atracción interpersonal mutua que existe entre sus miembros, en las diferentes áreas que integran su vida conyugal. Por lo tanto la cantidad de apego o atracción que se tenga hacia la pareja y la relación en sus diferentes áreas sólo puede ser autoreportado y evaluado en términos de satisfacción.

Díaz-Loving (1990) define a la satisfacción marital como la percepción y evaluación que cada persona hace de su pareja y de su propia relación, en términos del gusto que experimentan en lo que toca a una amplia variedad de aspectos integrantes de la relación de pareja como pueden ser el amor y la cercanía. Así mismo, dichos procesos (perceptivo y evaluativo) crean en cada persona una actitud ante la pareja y sus diversas formas de interacción que tiene que ver con su vida cotidiana.

En está investigación se tomó en cuenta la definición de Díaz-Loving, et al. (1994) quien dice que la satisfacción marital es la actitud hacia la interacción marital y aspectos del cónyuge que incluye satisfacción con las reacciones emocionales de la pareja, la relación entre sí, así como aspectos estructurales tales como la forma de organización, establecimiento y cumplimiento de las reglas de pareja.

2.2 PRINCIPALES TEORÍAS

A continuación se describen las principales teorías con las que se ha abordado el tema de la satisfacción marital:

Hicks, et al. (1970).

Hicks, et al. (1970), sugieren que una forma de abordar el problema es ver la satisfacción marital globalmente. La miden como el balance entre ciertos elementos negativos como soledad, contemplación de divorcio, quejas, etc. Y ciertos elementos positivos, como afecto, intereses comunes, adaptación, etc.

Al realizar un análisis de esta forma de enfocar el estudio, se puede notar que al intentar medir la satisfacción de manera global en realidad se miden otros aspectos de la convivencia marital como el ajuste, el éxito o la felicidad marital pero estos términos no son sinónimos de la satisfacción marital.

Miller (1976).

Otro modelo teórico, es el desarrollado por Miller (1976) quien investigó a 140 matrimonios en Minneapolis y sus resultados concluyeron que existen siete factores que alteran la satisfacción marital: los antecedentes de socialización, los roles de transición en la familia, el número de hijos, años de casados, la frecuencia y duración de la convivencia, el nivel socioeconómico y el espacio para los niños. De acuerdo a este modelo, concluye que de los siete antecedentes, sólo el de transición de roles y la duración de la convivencia afectan directamente a la satisfacción marital.

Rollins et al. (1978).

Rollins et al. (1978), aportan un modelo más y lo desarrollan basándose en la teoría de la interacción simbólica. Estos autores analizan la satisfacción conyugal de parejas que tienen hijos y concluyen que en Estados Unidos la satisfacción marital depende principalmente de la presencia, el número y la edad de los hijos.

Mc Namara et al. (1980).

Mc Namara et al. (1980, cit. en Sánchez, 1995) conceptualizan la satisfacción marital como un continuo de satisfacción – insatisfacción que comprende diversas dimensiones, para ello se clasifican los estudios realizados con respecto a la satisfacción marital a través de tres modelos psicológicos:

1. Modelo Bipolar, establece que la satisfacción en el matrimonio es un balance entre aspectos positivos (placer) y negativos (displacer) del matrimonio.
2. Modelo Separado, que plantea que la satisfacción o insatisfacción son dimensiones independientes.
3. Modelo Unipolar, es el menos utilizado, y se encuentra en función de la frecuencia de aspectos satisfactorios en el matrimonio.

Bradbury, et al. (1991).

Con el propósito de explicar el proceso por el cual los miembros de una pareja se sienten satisfechos en su relación, se desarrolla el modelo de tipo predictivo o modelo contextual desarrollado por Bradbury, et al. (1991), así como Tzeng (1992, cit. en Sánchez, 1995).

Estos autores retoman sus conceptos de cultura objetiva y subjetiva, que afectan de modo significativo el curso que toma la satisfacción en una relación de pareja. Este modelo trata de explicar los aspectos que determinan la actitud hacia la relación de pareja (satisfacción), retomando factores como la afectividad (positiva y negativa), la conducta, variables sociodemográficas, rasgos de personalidad, cambios a través de su ciclo vital, etc.

Bradbury, et al. (1991) plantean que existen diversos factores que afectan la percepción de satisfacción dentro de la relación de pareja. En diversos estudios se considera que los aspectos pertenecientes a la cultura subjetiva como afectos, actitudes, expectativa, etc., determinan en mayor medida la satisfacción mientras que algunos otros confirman la importancia de factores pertenecientes a la cultura objetiva, como pudiera ser el caso del sexo, clase social, escolaridad.

2.3 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN MARITAL

Algunos estudios sobre la calidad percibida de la vida, han encontrado que características personales como edad, nivel educativo, sueldo, etc. no tienen relación significativa con satisfacción marital, y que los factores importantes son las relaciones interpersonales (Campbell, et al., 1976).

El enfoque cada vez mayor sobre diferencias o congruencias entre esposo-esposa acerca de sus expectativas, ejecución de roles, la propia imagen percibida, la comunicación y los valores señalan una aceptación del efecto crítico de estos procesos sobre la satisfacción marital, Hicks et al. (1970).

Diversas investigaciones han estudiado áreas específicas de la relación marital como: situación económica, la relación sexual y la presencia de niños.

Otras, se han enfocado en los cambios en la satisfacción marital, otras a través del ciclo de vida familiar y finalmente otras, han estudiado rasgos de la personalidad y actitudes como determinantes de atracción interpersonal y compatibilidad marital.

Tiempo en la relación.

Una de las variables que ha sido ampliamente estudiada en relación con la satisfacción marital es el número de años de casados.

Pineo (1961) concluye que al incrementar los años de casados hay un decremento de la satisfacción. Este proceso de desencanto se manifiesta como consecuencia del romanticismo presente durante la selección de la pareja, lo que provoca una idealización que decae en el curso del matrimonio con la monotonía rutinaria y cotidianidad de la vida diaria.

Otro estudio que ha analizado los años de casados y la satisfacción marital es el Luckey, et al. (1970) con parejas satisfechas e insatisfechas. Los resultados mostraron que las parejas satisfechas tienden a disminuir su satisfacción y en las parejas insatisfechas aumenta esta condición con el tiempo; en general existe un desencanto mayor para el caso de las mujeres que para los hombres; al mismo tiempo se encontró que al tener más años de casados, una pareja percibe menos cualidades positivas en su cónyuge.

En relación al número de años de casado y la satisfacción marital, se ha reportado que, los primeros años de matrimonio resultan más difíciles para las mujeres que para los hombres; ya que este período en la relación, parece ser de mayor transición y conflicto para la mujer, ya que ésta tiene que realizar más cambios que le producen ansiedad y que antes que su desarrollo como mujer está su desarrollo como ama de casa y madre. Por otra parte, para el hombre es poco lo que cambia, aunque naturalmente el llegar a ser padre es una realización en la vida de casi cualquiera, pero probablemente no tienen la misma connotación y la fuerza como símbolo e imagen de lo que la maternidad significa para la mujer. En cambio, la vida del hombre está completa, ya que tiene su trabajo fuera de casa, está casado y prueba así su virilidad, según Barry (1970), Bernard (1971), Atkinson (1980), Rhyne (1981), Pick de Weiss et al. (1988).

En la misma línea Burr (1970), Rollins et al. (1970) & Rollins et al. (1974), informan mayor satisfacción en el período inicial y final de la pareja, es decir en forma de "U", teniendo en el período intermedio menor satisfacción. Además del proceso de desencanto encontrado, se observa que al tener más años de casados, la pareja percibe menos cualidades positivas en su cónyuge. Leñero (1972) realizó una investigación sobre la familia mexicana, en donde se obtuvieron resultados similares en cuanto a la decadencia de la satisfacción marital a través de los años de casados, concluyendo que, a medida que avanza el tiempo, parece difícil el mantenimiento de las primeras ilusiones y esperanzas con que iniciaron la relación conyugal.

Cinbalo, Faling & Mousaw (1976), realizaron un estudio en el que participaron 32 parejas entre los 22 y 45 años de edad, a los cuales se les pidió que completaran dos cuestionarios cortos y que ordenaran en rangos una lista de atributos. Los cuestionarios fueron diseñados de tal manera que uno medía el amor y otro el agrado.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Estos atributos eran: ayuda por parte del otro cónyuge, compañía familiar, sentimiento de amor, afecto, seguridad y sexo. Se encontró que conforme aumenta la duración del matrimonio, la importancia en el sexo incrementa mientras que la seguridad y los puntajes en el amor disminuyen. Los resultados fueron atribuidos a los cambios en la personalidad de los maridos o de las esposas y/o la posibilidad de que el matrimonio puede satisfacer las necesidades de seguridad pero no las necesidades sexuales y de amor de estas parejas.

Glenn & Weaver (1978), afirman que la satisfacción marital es alta en los primeros años de casados, cuando llega el primer hijo, el grado de satisfacción marital empieza a declinar a través de los diferentes estados del matrimonio, para luego comenzar a incrementar a partir de que los hijos abandonan el hogar.

Así mismo, Pick de Weiss, et al. (1986) llevaron a cabo un estudio para conocer las diferencias en la satisfacción marital de matrimonios mexicanos respecto a una serie de variables demográficas, entre ellas, el número de años de casados. Los resultados indican que se da un decremento lineal de la satisfacción con la interacción conyugal al paso del tiempo.

Pick de Weiss (1988), et al., concuerdan con la investigación de Pineo (1961), en la cual se concluye que existe un decremento en la satisfacción en la relación, a medida que se tiene más tiempo y más edad. También afirma que los varones están más satisfechos que las mujeres; las personas con uno o dos años de casados están más satisfechas que las que tienen 16 años o más de casados.

Hernández (1996) afirma que en cuanto a las diferencias por tiempo de casados, se observa que las personas que tienen desde menos de un año de casados hasta dos años, son las que presentan mayor satisfacción con la interacción conyugal, que las personas con 11 años ó más de casados.

Finalmente, Reyes (1996) concluye que a mayor número de años de casados disminuye la satisfacción en los aspectos relacionados a la interacción, la intimidad (físico-sexual), a la organización y el funcionamiento y las diversiones. Se puede explicar debido a que entre más dure la relación, ésta se convierte en cotidiana y se pierde el interés de convivencia y atención con la pareja. También asegura que a mayor número de años de casados, disminuye la satisfacción en la relación, con la presencia de hijos y con respecto a la ausencia de hijos, se encontró la misma relación negativa, es decir, mayor número de años de casados, menor la satisfacción.

Ciclo de Vida de la Familia.

Después de varios estudios, se encontró, que existe una declinación inicial en la satisfacción marital, después del nacimiento del primer hijo, y que continúa durante las primeras etapas del ciclo familiar (Blood et al., 1960; Pineo, 1961; Luckey, et al., 1970; Burr, 1970; Rollins, et al., 1970; Rollins, 1974; Spanier, 1975; Lynn, 1983 y Glenn, 1984) así como una superación de esta declinación, cuando los hijos parten del hogar; el aumento de la satisfacción marital en la etapa posparental ha sido identificado por Burr (1970), como el "síndrome del nicho vacío", que se caracteriza por ser una etapa solitaria y de depresión, especialmente en la mujer, lo que lleva a que la pareja se una más, pues tienen más libertad para dedicarse el uno al otro.

Canela (1989) menciona que el primer período de matrimonio, hasta antes del nacimiento de los hijos, es cuando la pareja experimenta un alto grado de satisfacción marital y coincide con autores anteriores en que la satisfacción marital decrece de manera considerable con el nacimiento del primer hijo. Al nacer los hijos, la responsabilidad para ambos cónyuges aumenta en todos aspectos.

Del mismo modo, el tiempo que los cónyuges dedicaban a estar juntos, a compartir sus intereses y a disfrutarse mutuamente, debe ahora ser repartido para poder cumplir con las exigencias implicadas en el cuidado de un hijo.

Hernández (1996) informa que el grado de satisfacción marital va modificándose con el paso del tiempo y de los eventos. No se experimenta la misma satisfacción al inicio del matrimonio, cuando nace el primer hijo, cuando los hijos están en edad escolar, cuando los hijos están en la adolescencia, cuando estos se empiezan a casar o en los años maduros cuando los hijos se han ido del hogar.

Hijos.

Lang (1932), Reed (1948), Feldman (1964), observaron que la presencia de los hijos afecta la interacción marital y ésta adquiere un valor negativo para ambos miembros de la pareja.

Contrario a esto Luckey y Bain (1970) mostraron que los niños son la mayor satisfacción tanto para matrimonios satisfechos como insatisfechos. Por lo cual, se puede concluir que la presencia de hijos, aunque es una fuente de satisfacción en el matrimonio no es la única en una relación marital.

Nye, et al. (1970) analizaron a 80 parejas de casado a los que dividieron en satisfechos y no satisfechos con su matrimonio y reportaron que las parejas no satisfechas con su matrimonio daban a los hijos la mayor y única satisfacción; mientras que las parejas satisfechas hablaban de la compañía en la relación. Es decir, las parejas satisfechas encuentran su matrimonio realizado por la compañía de su pareja, mientras que los insatisfechos, al no encontrar compañía en su pareja, se apoyan principalmente en los hijos para sentirse satisfechos con la relación.

Renne (1970) informó que las parejas que se encontraban en el proceso de crianza de los hijos estaban menos satisfechas con su relación conyugal, que las parejas sin hijos o los matrimonios cuyos hijos ya eran adultos y vivían lejos del hogar.

Por su parte Millar (1976) investigó a 140 matrimonios, y de acuerdo a los resultados obtenidos, concluyó que el número de hijos tiende a presentar un efecto negativo en la interacción conyugal.

Glenn & Weaver (1978), observaron que las parejas con más de tres hijos tenían una baja satisfacción marital, lo cual se puede explicar en términos de las presiones y la dimensión de las posibilidades de interacción de la pareja cuando hay que cuidar y criar muchos hijos.

En otros estudios, se reporta que las mujeres se ven más afectadas en su satisfacción marital, por la edad y la presencia de niños, que los hombres. Parece ser que el hecho de tener muchos hijos y máxime cuando éstos requieren de mayor atención de parte de los padres, es un aspecto que interfiere en la satisfacción marital (Rollins & Galligan, 1978).

Spanier, et al. (1980) determinan que de acuerdo al bosquejo que se ha hecho de las investigaciones que se llevaron a cabo en los años 70's, se confirma el hecho de que el nacimiento de un hijo tienen un impacto negativo en la mayoría de los matrimonios, especialmente en la mujer.

En México, se encontró una relación negativa entre satisfacción marital y el número de hijos, en el sentido de que conforme aumenta el número de hijos, disminuye la satisfacción marital de la pareja. De acuerdo a Pick de Weiss y Andrade (1985) existe una relación negativa entre el número de hijos, la satisfacción marital y el ajuste marital, especialmente cuando los hijos son pequeños. Se ha visto que el tener muchos hijos y tener que dedicarles tiempo y atención, afecta de manera importante en la satisfacción que siente el cónyuge con su relación matrimonial.

Por su parte Cortés, et al. (1994) compararon la satisfacción marital en función de las variables sexo y número de hijos, encontrando que sólo había diferencias en cuanto al número de hijos. Se reportó mayor satisfacción en parejas sin hijos y esto puede ser ya que se requiere e invierte mayor organización, dedicación, tiempo y economía en parejas con hijos, restando tiempo, dinero y esfuerzo para la propia pareja, ya que el tiempo que anteriormente se dedicaba a la pareja, se tiene que compartir con los hijos.

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Reyes Domínguez (1996) encuentra una relación negativa y significativa entre la satisfacción marital y el número de hijos, esto se explica en función de que a mayor número de hijos, las parejas se tienen que dedicar tiempo completo a educar y sacar adelante a los hijos, dejando muy poco o nada de tiempo al otro miembro de la pareja.

Diferencias por género.

Barry (1970) encontró que la satisfacción es percibida de diferente forma, de acuerdo al género, ya que para las mujeres resulta más difícil ajustarse a la vida y al matrimonio específicamente y son ellas quienes tienen que hacer el mayor ajuste dentro del matrimonio.

La diferencia entre los sexos se debe al significado que tienen para cada uno el concepto de satisfacción marital. Weiss, et al. (1974) afirman que para los hombres son más importantes las conductas instrumentales, mientras que las mujeres consideran más importantes las conductas afectivas, es decir, aquellos factores que ayudan a mantener la atracción interpersonal entre el esposo y su pareja.

Rhyme (1981) encontró que los hombres y las mujeres evalúan de diferente manera sus matrimonios. Las mujeres tienden a estar más satisfechas si sus necesidades sexuales son llenadas, en tanto, que los hombres están satisfechos con la ayuda que la mujer proporciona en el hogar, el tiempo que ésta pasa con los hijos y la amistad. También las mujeres tienden a enfocarse más sobre los aspectos de compañerismo en el matrimonio que los hombres.

Pick de Weiss y Andrade (1986) encontraron un mayor nivel de satisfacción percibido por los hombres a diferencia de las mujeres, tanto como la interacción marital como con los aspectos estructurales y de organización de la pareja. Esto mismo se confirmó con la investigación realizada por Pick de Weiss, et al. (1988).

Rivera (1992) informó que se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo en la satisfacción marital, ya que se observa que los hombres están más satisfechos en su relación que las mujeres. Esto nuevamente se confirmó con el estudio realizado por Reyes (1996), así mismo, se encontró que las mujeres de mayor nivel de escolaridad presentan una tendencia a estar más satisfechas en lo que se refiere a la estructuración de la relación en el aspecto instrumental, es decir, en cuanto a su organización y funcionamiento.

Alberoni (1993) reporta una diferencia en los géneros, en cuanto a la forma de amar. El hombre requiere espacios individuales y libertad en la relación de pareja, por lo que busca separatividad y discontinuidad en el vínculo. Después de un encuentro intenso, el varón se aleja con una sensación de gran bienestar y solamente después de algún tiempo, crece en él nuevamente el deseo de estar con su pareja. La mujer necesita cercanía, contacto y continuidad. No entiende al hombre que se aleja y lo interpreta como rechazo.

Díaz Loving, et al. (1995) en otra de sus investigaciones realizadas en parejas mexicanas, sobre la correlación masculinidad – feminidad y satisfacción marital, informaron que la satisfacción marital de las mujeres se limita a áreas muy particulares de la relación: satisfacción con la forma en que se maneja la recreación en la familia, el tipo de cuidado y educación que provee la pareja a los hijos y la manera en que se organizan las actividades familiares. En los factores en los cuales se encontraron diferencias por género, fueron en la demostración de afectos, expresiones físico-sexuales y satisfacción en los aspectos estructurales y de funcionalidad de la familia.

Mejía (1999) concluye que las diferencias por géneros, pueden ser otra variable que muestre contrastes sobre la satisfacción marital, afirma que los hombres se sienten más satisfechos que las mujeres en la intimidad y el afecto de su pareja, es decir, les agrada la cercanía que tienen con su pareja y la forma en que ésta les demuestra los sentimientos hacia él.

Roles Sexuales.

Desde la perspectiva de la relación de pareja, existen diferentes roles atribuidos a hombres y mujeres, aunque en los que la mayoría de autores concuerdan es que el rol primario del marido es uniformemente visto como el de sostén económico de su familia. Este sostén es intercambiado por los diferentes servicios de la esposa, que incluyen generalmente el cuidado de los niños y el trabajo del hogar. De acuerdo a este punto de vista, el matrimonio se apoya en este intercambio recíproco de roles.

Hicks, et al. (1970) informan que aunque los hombres se apeguen a sus roles tradicionales, es decir, como sostén económico de la familia, es más importante que la ejecución de la esposa, como cuidadora de los hijos, y trabajo en el hogar, para poder predecir la satisfacción marital dentro de la relación.

Diversos autores como Clark (1976), Bahr, et al. (1983) y Grezemkovsky, et al. (1986) han encontrado que la calidad de ejecución del rol por parte del cónyuge, tiene una asociación positiva en la satisfacción marital.

Así mismo, Brinley (1975) en un estudio de rol y la satisfacción marital, encontró que se da una competencia de roles entre los cónyuges, por lo que se explica un mayor porcentaje de varianza de la satisfacción marital que la propia competencia del rol y este aspecto es más marcado en mujeres que en hombres.

Myers (1977) concluye que la satisfacción marital de los cónyuges es afectada por el grado en que la ejecución del rol de cada uno cumple con las expectativas de este mismo. Es decir, la satisfacción marital se nota influenciada por la propia ejecución del rol. Rhyne (1981) informa que los roles sexuales juegan un papel muy importante en la satisfacción marital, debido a que en un matrimonio existen expectativas referentes de quién debe desempeñar los roles familiares y la calidad de este desempeño. Las personas deciden sobre la equidad de la ejecución de los roles de su pareja y los propios. La ejecución de roles que son necesarios en la diaria manutención de la familia crea percepciones de equidad que van afectar de alguna forma a la relación de pareja.

Otra investigación conducida por Bahr, et al. (1983) se estudiaron tres variables y su relación con satisfacción marital, dos de ellas fueron: calidad de la propia ejecución del rol y la calidad de la ejecución del rol por parte del cónyuge.

En los resultados, se encontró que:

1. La calidad de la propia ejecución del rol tenía poca relación con la satisfacción marital.
2. La calidad de la ejecución del rol por parte del cónyuge, tenía una asociación positiva con la satisfacción marital.

Grezemkovsky, et al. (1986) llevaron a cabo un análisis en México, acerca de la relación existente entre satisfacción marital, conflicto de roles y competencia en el desempeño de éstos, en este estudio definieron:

- a. Conflicto de Roles, es la diferencia entre quién cree la persona que debe desempeñar una serie de labores y quién realmente las lleva a cabo.
- b. Competencia de Roles, es la diferencia entre que tan bien considera la persona que desempeña sus roles y qué tan bien piensa que lo lleva a cabo su pareja.

En los resultados, se muestra que la satisfacción con la interacción marital se correlaciona significativamente con qué tan competente percibe un cónyuge al otro en el desempeño de roles.

Lara (1989) reportó que las mujeres más jóvenes, casadas y de menor escolaridad, se adjudican más aspectos de sumisión y abnegación, así mismo, reporta que a mayor nivel de escolaridad, ocupación e ingreso, existe en ambos mayor frecuencia de rasgos masculinos autoafirmativos.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Hernández (1996) dentro de sus investigaciones con parejas mexicanas, encontró que el significado del término satisfacción marital difiere de acuerdo a los roles sexuales, ya que se espera que los esposos llenen y desempeñen el papel instrumental en la relación, mientras que para las esposas se espera que desempeñen el rol que tienen que ver con los aspectos afectivos de la relación. Por lo que entonces, para proporcionar satisfacción al cónyuge, la persona tiene que desempeñar el rol esperado.

En otro estudio realizado en México por Reyes, et al. (1997) se afirma que en cuanto a diferencias por roles sexuales se pudo observar que los hombres se sienten más satisfechos en la relación que las mujeres, esto se explica en función al rol social impuesto por la cultura en que nos desarrollamos, ya que el hombre cumple con aspectos relacionados con ser proveedor y líder de familia.

En la investigación realizada por Mejía (1999) donde trabajó con parejas mexicanas, encontró, que en la medida en que el hombre asume que existe igualdad con la mujer, respeta cada una de las funciones que ésta realice y le apoyará en el cumplimiento de objetivos personales y familiares, rompiendo así con el esquema de roles establecidos con la única finalidad de establecer una relación armoniosa con la pareja.

Edad.

Neiswender, et al. (1981) informan que la satisfacción marital en parejas mayores está dominada por tres factores pueden o no estar presentes durante la juventud:

1. Decremento de la pasión,
2. Conversaciones íntimas e
3. Incremento en la preocupación por la salud.

En tanto que Reyes (1996) encuentra una relación positiva y significativa en referencia a la edad, es decir, a mayor edad en la pareja, ésta se sentirá más satisfecha en aspectos como la resolución de problemas, toma de decisiones, distribución de dinero y contribución de gastos en el hogar. A mayor edad la pareja se muestra más centrada en la relación, lo que le permite mantener organizada y estructurada la relación en función al hogar y problemas que se puedan presentar; así como asumir la responsabilidad que representa la presencia de los hijos, tales como educación, alimentación, diversiones, etc.

Hernández, 1996, informa que si se realiza una diferenciación por edad, se observa que el grupo de personas de 36 a 44 años de edad, presenta mayor satisfacción con la interacción con su pareja, a diferencia de las personas que tienen cualquier otra edad.

Nivel socioeconómico.

De acuerdo a diversos autores como Bernard (1971), Gurin, et al. (1960), Barry (1970), existe una correlación positiva entre el estatus socioeconómico, la duración y la felicidad del matrimonio, con relación al estatus del hombre, en mayor medida que en la mujer.

Así mismo, Pick de Weiss, et al. (1986), informan que hay mayor insatisfacción marital en individuos que desempeñan ocupaciones de poco prestigio y con bajos ingresos.

Finalmente, Glenn, et al. (1978), afirman que no existe una relación entre el prestigio de la ocupación del esposo o de los ingresos familiares, además de que el ajuste marital de los cónyuges, a diferencia de algunos hallazgos donde indican que el rompimiento marital por medio del divorcio y separación ha sido más frecuente en un nivel socioeconómico bajo.

Nivel de escolaridad.

Renne (1970) encontró que las personas con un nivel de escolaridad bajo, mostraban una mayor insatisfacción con su matrimonio, a diferencia de los de un nivel de escolaridad alto, quienes mostraban mayor satisfacción marital.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

En otro estudio realizado por Campbell, et al. (1976) se observó que las esposas menos satisfechas en su relación de pareja, eran las profesionistas, ya que afirmaban que la satisfacción se ve más afectada por los niveles de educación altos, que por incrementos de escolaridad en niveles bajos.

Glenn, et al. (1978) sugieren que una mayor escolaridad da lugar a una mayor flexibilidad y habilidad para la comunicación, para la resolución de problemas, por lo que esto lleva a una mayor satisfacción marital.

En cuanto a México, Pick de Weiss, et al. (1986) informan, que la variable de nivel de escolaridad, mostró diferencias en satisfacción con la interacción marital, pudiéndose apreciar que las personas que tienen escolaridad a nivel secundaria, están menos satisfechas que las que tienen una profesión.

Así mismo, se encontró que existen diferencias en escolaridad entre los sujetos con nivel medio de escolaridad y nivel altos de escolaridad, debido al manejo de factores tales como: la toma de decisiones, derechos y obligaciones.

Posteriormente, en otro estudio llevado a cabo en México, Díaz Loving, et al. (1986) bajo una serie de análisis de clasificación múltiple, con el fin de saber si el género de los sujetos y nivel de escolaridad afectaban la percepción que se tienen de la relación de pareja, encontraron que a mayor escolaridad, se presenta menor temor, frustración y enojo, así como mayor gusto por conocer más a la pareja e interactuar con ella.

Castillo, et al. (1992) al trabajar con una muestra de la Ciudad de Yucatán, informan que las personas con un nivel de escolaridad bajo, es decir, secundaria o menos, se encuentran más satisfechas con su relación de pareja, a diferencia de las personas jóvenes y que tienen un mayor nivel de escolaridad, ya sea preparatoria o superior. De acuerdo a estos resultados, se contradicen los estudios anteriores, lo que posiblemente se deba a que la subcultura de Yucatán está en un proceso de transición a la modernidad y aún no se han podido conciliar los aspectos de vida familiar y desarrollo profesional.

Cortés, et al. (1994) al estudiar la satisfacción marital, en las dimensiones de interacción, físico – sexual y organización – funcional, encontraron diferencias significativas entre los diferentes niveles de escolaridad; de tal manera que a mayor escolaridad, mayor satisfacción en cada uno de estos aspectos.

Un estudio posterior fue realizado Reyes (1996) quien encontró que a mayor nivel de escolaridad en la relación de pareja, permitirá mayor satisfacción y esto se explica porque las parejas con niveles de estudios más altos tienen mayor comunicación, compromiso, modo de pensar más amplio, convivencia, etc.

Se menciona que en las parejas sin hijos, no se encontró relación significativa entre el nivel de escolaridad y la satisfacción marital; es decir, que el nivel de estudios que tengan las parejas sin hijos no aumenta ni disminuye la satisfacción que existe en lo que refiere a aspectos emocionales afectivos y de comprensión que facilitan la interacción y las expresiones físico corporales, tales como: abrazos, caricias, besos y las relaciones sexuales que mantiene la pareja.

En el área de diversiones, las parejas que tienen mayor nivel de escolaridad se les facilita la interacción y diversión, tanto dentro como fuera del hogar, es decir, hay un criterio más amplio, hay mayor confianza en la pareja y la forma de divertirse resulta más agradable y satisfactoria para ambos miembros de la pareja.

En el área de los hijos, las parejas que tienen mayor nivel de escolaridad se les facilita la educación, el trato y atención que brindan a sus hijos y se podría explicar en función de que los logros obtenidos por los padres, le permite a los hijos, brindar el apoyo, estimulación y cariño para que salgan adelante; así como ofrecerles una buena educación.

Finalmente, Reyes Domínguez, et al. (1997) en su estudio con 720 parejas mexicanas, encontraron que a mayor nivel de escolaridad, mayor disfrute de su vida afectiva, sexual, el cuidado atención y educación que se les brinda a los hijos. A mayor nivel de escolaridad, mayor satisfacción en todos los factores de la de satisfacción marital (IMSM).

Interacción Conyugal.

Uno de los primeros en estudiar la influencia de este factor sobre la satisfacción marital fue Lee, et al. (1971), en Lauer, et al. (1990) encontrando que a mayor interacción con el paso del tiempo, menor es la satisfacción sexual que se da dentro de la pareja, pues se adquiere mayor compromiso con la familia y no así con el matrimonio.

Para Weiss, et al. (1974) la interacción recibida en la pareja, se describe como un proceso dinámico y complejo. Existen dos tipos de conducta que se encuentran con frecuencia en la interacción diaria del matrimonio: la conducta instrumental y la afectiva.

Las primeras son aquellas que son necesarias para la supervivencia del matrimonio como unidad social y económica, es decir, quehaceres del hogar, reparaciones del mismo, etc.

Así mismo, las conductas afectivas son las que sirven para mantener una relación interpersonal entre los miembros de la pareja (sentimientos o estado de ánimo de su cónyuge).

Estos autores afirman, que para los hombres son más importantes las conductas instrumentales, en tanto que las mujeres consideran más importantes las conductas afectivas. Concluyendo así, que el que la pareja mantenga en buen estado estas conductas, mantiene la base para una buena satisfacción marital.

Al respecto Díaz Loving, et al. (1986), mencionan que a mayor cariño, interés y gusto por conocer e interactuar más con la pareja, se da una evaluación más positiva de la misma y se percibe y se proporciona más afecto, cariño, amor y atención; también informa que la actividad sexual de la pareja se incrementa cuando existe gusto por conocer más de la pareja, y gusto por interactuar con ella.

Nina, et al. (1991), encontraron que el aprecio, respeto, comprensión, interés y el amor mutuo que tenga la pareja, aumenta la satisfacción marital, en tanto más congruente sean las interacciones entre ambos miembros de la pareja, mayor será su satisfacción.

Estudios realizados por Sánchez (1995) en México, han mostrado que la satisfacción en la relación de pareja está más vinculada a todos aquellos sentimientos que surgen de la interacción cotidiana con la pareja, es decir, expresiones físicas y no físicas del amor, tolerancia, intimidad sexual y emocional, apoyo y ayuda.

Reyes Domínguez (1996) afirma que mientras mejor sea la interacción que se tenga con la pareja, se tendrán más oportunidades de estar satisfecho y funcionar mejor en la intimidad (físico-sexual), en la organización y funcionamiento del hogar, en las diversiones, así como en el aspecto de la satisfacción con los hijos y la familia.

Autodivulgación y Comunicación.

El estudio de la autodivulgación en las relaciones conyugales se inicia con las investigaciones de Jourard, et al. (1958) quienes consideran que el divulgar a la pareja, acerca de los aspectos que se refieren a la vida matrimonial, influyen de forma positiva en la comprensión, ajuste y satisfacción de la pareja.

Bienvenu (1970) encontró que los elementos que diferencian entre una buena y una pobre comunicación en las parejas son: manejo de la ira y de las diferencias, tono de voz, entendimiento, buenos hábitos de escuchar y autodivulgación. También afirma que los factores que contribuyen a una pobre comunicación son regaños, descortesías en la conversación e incomunicación. Varios investigadores se encuentran de acuerdo en que una buena comunicación es la llave para la interacción familiar y la vida de las relaciones maritales.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Al analizar la relación entre la comunicación y la satisfacción marital con parejas mexicanas, Leñero (1972) encontró que las parejas que se sienten satisfechas con su relación conyugal, son porque tienen un alto grado de comunicación en ellos. Además que los matrimonios mexicanos se comunican con grandes deficiencias y de manera equívoca o convencional, propiciando un bajo nivel de comprensión.

Así mismo, se muestra la aparente importancia de divulgar sobre todo aquellos aspectos que tienen que ver con la vida matrimonial; esto quizá debido a factores externos, que influyen en la relación, como serían los hijos, el trabajo, la situación económica que vive la pareja, los problemas que se presentan en la relación, etc.

Entre lo que es agradable conversar, se encuentran temas relacionados con el amor, los sentimientos, la vida sexual, lo que se comparte en pareja, las expectativas hacia el futuro. Se observó que a las mujeres les molesta hablar sobre su familia y la de su cónyuge (Díaz, 1982).

Nina (1988) en sus estudios, encontró que las parejas hablaban con más frecuencia de ciertos aspectos, como cuánto se quieren y la atención que necesitan que se les dé, lo cual tiene alto grado dentro de la importancia y la intimidad de pareja. Así mismo, en aspectos de emociones es muy frecuente conversar de sentimientos positivos, como de los aspectos de la vida sexual de la pareja. Así mismo, se habla acerca de aspectos que tienen que ver con la educación de los hijos y su seguridad, se conversa sobre las creencias religiosas, expectativas en el matrimonio, atracción, tiempo libre y sobre la necesidad de ahorrar. Esto nuevamente se confirma con la investigación que realizó la misma autora en 1991 y Jacobo en 1995.

Percepción del otro.

Existen otros factores determinantes para la interacción en el matrimonio, estos factores son la "percepción" que se tienen de la pareja. Cuando un cónyuge percibe al otro favorablemente, éste tenderá a gustarle más y a inspirarle mucha confianza, pero cuando es percibido de manera no favorable, la actitud es frustrante generándose una insatisfacción (Katz, et al., 1963).

Barry (1970) menciona que parece que la felicidad conyugal se relaciona con la percepción que la esposa o esposo tiene de su cónyuge, siendo congruente con la autopercepción de los esposos respecto al rol que ejerce cada uno de ellos. Esta congruencia se relaciona con definiciones culturalmente aceptadas de lo que un buen marido o una buena esposa deben de ser.

En México, Rivera, et al. (1986) mencionan que el hombre tiende a percibir a su pareja como más afectiva, debido, probablemente a que en la mujer se presenta más características expresivas que instrumentales. Así mismo, éste tiende a percibir a la mujer con aspectos expresivos negativos, es decir, caprichosa, insegura, presumida, mentirosa.

Rivera, et al. (1988) concluyen que cuando la distancia entre la percepción de la pareja real y la ideal es muy grande, se presenta mayor insatisfacción en la relación y viceversa. Cuando tienen (real) lo que quieren (ideal) o éstos se parecen mucho entre sí, la satisfacción en la relación es mayor, es decir, cuando se incrementa la percepción en los aspectos positivos, la satisfacción marital se incrementa, y cuando aumenta la percepción en los aspectos negativos, la satisfacción disminuye.

Estos resultados fueron corroborados por Rivera (1992), Alvarado, et al. (1995) y Díaz-Loving, et al. (1997); éstos últimos, también encontraron que para los hombres es importante que se reduzca la distancia entre el real e ideal en la sociabilidad para incrementar la satisfacción en el área de hijos, y para las mujeres es importante para sentirse satisfechas con la interacción y la diversión.

Wigdor (1989) menciona que no existe ninguna relación entre el ajuste marital y la congruencia entre la percepción que el cónyuge tiene hacia el otro. Además manifiesta que el sexo

femenino se vé más afectado en su satisfacción marital por las variables edad y número de hijos que los hombres.

En los diversos estudios que se han hecho de la satisfacción marital, se ha encontrado que el amor es otro factor que suele ser esencial para el bienestar de las personas a lo largo de la vida, En México, el amor se considera como la base del matrimonio, así como la solución satisfactoria de los problemas que surgen dentro de la vida matrimonial.

En otras investigaciones, se enfocan a las características de personalidad, asociándolas con la satisfacción marital, y concluyen que las personas satisfactoriamente casadas se caracterizan como emocionalmente estables, dóciles, sensibles, seguras de sí mismas y emocionalmente dependientes, en tanto que los que están insatisfechos en la relación, muestran características opuestas, Barry (1970).

Mejía (1999), estudia acerca de la influencia que tiene la incorporación de la mujer a la actividad económica remunerada, con relación a la satisfacción marital. La división de tareas en el hogar, la autoridad familiar, la asignación de roles en la sociedad, son temas que se investigan para identificar los factores que pueden afectar la relación de pareja, en tanto que si ambos (hombre y mujer) trabajan, se enfrentan a situaciones conflictivas en el hogar, por el hecho de que se le dedica menos tiempo a éste, y por tal razón, la satisfacción marital disminuye y aumenta cuando sólo uno de ellos trabaja.

CAPÍTULO III

RELACIÓN ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

3.1 EL TRABAJO EN INTERACCIÓN CON OTROS ÁMBITOS

El trabajo, la familia y el tiempo libre, son tres grandes esferas o ámbitos de la vida a la que se les dedica gran parte del tiempo. Además, dentro de cada una de estas esferas se llevan a cabo diferentes roles: trabajador, padre, esposo, etc. En este sentido, Super (1980) define la carrera de un individuo como la combinación y secuencia de roles desempeñados por una persona durante el curso de su vida.

Así mismo, reconoce que la importancia de un rol y otro, cambia en función de determinantes personales y/o situacionales. Así, las propias experiencias personales conllevan que, a lo largo de la vida, en función de las diferentes etapas del ciclo vital por las que se atraviesa, un rol pueda adquirir mayor importancia y tener un papel prioritario sobre el resto.

Es a partir de la industrialización, que se revaloriza la esfera laboral frente a las demás y comienza a sobresalir el trabajo como uno de los sectores más importantes de la vida. Por otra parte, actualmente, los avances tecnológicos y la incorporación de la mujer al trabajo, han supuesto una profunda transformación en las relaciones entre estos dos ámbitos (trabajo y familia).

Gracia, et al. (1994), informan que a pesar de que la importancia de cada área para el individuo puede variar a lo largo de la vida, en función de múltiples determinantes; diversos estudios muestran que por lo general, las personas distribuimos nuestro tiempo en tres grandes áreas: el trabajo, el ocio o tiempo libre y la familia.

Los roles no se desempeñan de manera aislada, sino que en su interacción se producen importantes interrelaciones. Kanter (1977) ha propuesto dos modelos para explicar estas interrelaciones:

- a) Modelo de escasez, el cual afirma que los recursos disponibles para el ser humano, como son tiempo y energía, son limitados, y por tanto, la participación en unos dominios de la vida (familia, comunidad o actividades recreativas) estaría robando tiempo y compromiso para otros, como el trabajo.
- b) Modelo de expansión, establece que se pueden derivar beneficios de unas áreas a otras, dado que muchos roles no sólo no consumen energía, sino incluso sirven para "cargar baterías" en las otras áreas.

Como se señala, el desempeño de múltiples roles, puede ser recompensante y aportar diversos beneficios, como, incremento de la autoestima, mayor estructura de la propia vida, etc. de acuerdo a Sieber (1974), Marks (1977), aunque ello también puede generar mayor estrés, de acuerdo a lo planteado por Wiersma, et al. (1991).

Varias investigaciones han tratado de aclarar las consecuencias de desempeñar múltiples roles. Desde el supuesto del conflicto inter-roles, se hipotetiza que aquellas personas que desempeñan múltiples roles, experimentarán mayor estrés que las que desempeñan un número más reducido.

Además, las experiencias positivas o negativas en un área pueden generalizarse a otras; se puede decir, que el trabajo no está aislado de otros aspectos de la vida. Por consecuencia, el estrés que surge en el dominio laboral, tiene implicaciones para el estrés en el dominio no laboral; particularmente en la familia y viceversa.

Greenhaus et al. (1986) identifican 3 categorías de estresores de la relación trabajo – familia, es decir, conflictos de tiempo entre las responsabilidades laborales y las familiares.

3.2 EL TRABAJO Y LA FAMILIA

De acuerdo al MOW Internacional Research Team (1987), en conjunto con el trabajo, la familia es la otra gran área entre las que se distribuye la mayor parte del tiempo. El ámbito familiar es el que, en términos generales, ocupa el lugar central para las personas en cuanto a importancia, aunque se dedica con mayor frecuencia, mayor tiempo y energía al ámbito laboral.

Dentro de este ambiente se desempeñan diversos roles, que interactúan con otros que se llevan a cabo en otras áreas de la vida. El grado en que las experiencias vividas en un área determinada afectan al resto de las áreas dependerá en parte de la persona y de la situación.

Desde esta perspectiva, es necesario recalcar que el trabajo está ligado a todos los aspectos del desarrollo. Los factores físicos, intelectuales, emocionales y sociales afectan a cualquier tipo de labor que las personas desarrollen; así mismo, el trabajo de las personas influye en los otros campos de sus vidas.

Algunos aspectos importantes del trabajo, como el género y la edad, afectan las actitudes y el desempeño, así como el entrecruce de la vida familiar y laboral. Es decir, si un individuo se siente insatisfecho en su vida privada, con frecuencia encontrará una compensación en su trabajo. Por el contrario, si se siente insatisfecho con su trabajo, encontrará compensaciones en el hogar, mediante pasatiempos favoritos, actividades sociales, etc. La satisfacción que el individuo siente frente a la vida en general, tiene repercusiones en la satisfacción que experimenta en su trabajo y viceversa (Turcotte, 1986).

Orthner, et al. (1986) encontraron que los primeros modelos que estudian los vínculos trabajo-familia, datan de mediados de los años 50's, Parsons & Bales (1955). En estos estudios, se entiende a la familia como una entidad dependiente del trabajo; ya que el trabajo provee los ingresos que sustentan a la familia.

Las medidas organizacionales se toman atendiendo la forma exclusiva a las necesidades de la organización, y dejan para el trabajador la responsabilidad de mantener el apoyo familiar. Se asume que el trabajador es una entidad independiente con mínimas necesidades de apoyo psicológico y social, más allá de las relaciones establecidas en el marco de trabajo.

Goode (1960) informa que en la medida que el empleado se encuentra satisfecho con su trabajo y las recompensas que éste proporciona, el compromiso con el trabajo se supone garantizado. Es en esta época cuando se desarrollan los principales modelos de satisfacción y motivación; los cuales conciben a la organización y a la familia, como competidoras por el tiempo y energía del individuo. Si las demandas de la organización son excesivas, la atención por parte del individuo a las necesidades familiares, serán menores, además de que la disponibilidad de la familia para apoyar al trabajo y al individuo, puede desaparecer. En tanto la organización proporcione un empleo estable, la familia apoyará el trabajo y la carrera de sus miembros.

Varios cambios han tenido lugar en los últimos años, que trazan un panorama muy diferente. El papel relevante como impulsor de estos cambios debe atribuirse a la creciente incorporación de la mujer a la vida laboral. Para Fernández, 1996, el hecho de que la mujer trabaje ha transformado las actitudes y expectativas tanto en el ejercicio laboral, como en las relaciones familiares. Las relaciones de poder asimétricas en la familia y sociedad, relativas a distribución de tareas y toma de decisiones, han sufrido cambios que cuestionan el orden tradicional de posiciones de varones y mujeres, repercutiendo no sólo en la vida social, sino también en las relaciones íntimas, como la disminución de la satisfacción marital, al producirse un efecto de reconstrucción de los roles establecidos interiorizados.

Diversos hechos, como los logros del movimiento feminista en el reconocimiento de los derechos de la mujer, cambios en la educación de género y las necesidades de más de un salario para sustentar una familia, son los principales responsables de la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo.

Con ello, se produce un cambio substancial en las familias; del esquema tradicional, en que el padre es considerado como un ganador del pan, a la familia actual, que adopta diversas formas, aquella en la que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar y aportan los ingresos para la familia.

Este tipo de parejas, también denominadas como de doble ingreso, doble carrera o doble empleo. Todos ellos se refieren a matrimonios o parejas en las que los dos miembros trabajan y reciben un sueldo a cambio, y por tanto tienen en común la problemática de tener que coordinar y hacer compatibles las demandas laborales y familiares de ambos miembros con la dificultad de contar con experiencia para solucionar sus problemas.

El hecho de tener un segundo ingreso, significa que las familias asciendan en el nivel económico. Muchas mujeres que trabajan en fábricas, contribuyen con casi la mitad del ingreso familiar. Además se presentan otros beneficios frente a las familias en donde sólo uno de los esposos trabaja, como:

- Mayor igualdad en las relaciones entre los esposos
- Mayor sentido de integridad para la mujer
- Relaciones más estrechas entre un padre y los hijos
- Mayor capacidad de cada miembro de la pareja, para cumplir y desarrollar los roles laboral y familiar

Con este tipo de situaciones, se encuentra con que tienen que dar soluciones a problemas relativamente nuevos, en su mayoría, relacionados con el hecho de buscar compatibilidad a las demandas de índole laboral con las familiares.

Sin embargo, esta forma de vida, causa estrés e influye directamente en el nivel de satisfacción general del individuo. Por tal motivo, las parejas que trabajan, requieren tiempo y energía extras, enfrentan conflictos en sus roles laboral y familiar, además de estar expuestas a rivalidades entre los esposos, y encaran ansiedad y culpa por la satisfacción de las necesidades de los hijos. Se han presentado algunos cambios en el modo como estas parejas reparten el tiempo entre el hogar y el trabajo; sin embargo, las mujeres que laboran fuera del hogar, mantienen la responsabilidad del trabajo en la casa y el cuidado de los hijos, lo cual implica realizar casi todas las labores domésticas.

Finalmente, con la incorporación de la mujer al mundo laboral, es muy grande la interacción entre las esferas del trabajo y la familia, por lo que dejan de considerarse definitivamente como terrenos aislados, Peiró, et al. (1997).

Es importante mencionar, que las personas insatisfechas laboralmente, trasladan la actitud negativa a su hogar. Estas personas adoptarán una actitud más positiva ante la vida en general y representarán para la sociedad personas más sanas.

1. Las principales causas generadoras de insatisfacción familiar son: el excesivo tiempo dedicado al trabajo, sobrecarga en la realización de tareas domésticas, resolución de problemas financieros: alquiler, hipotecas, otros pagos, compras, etc., problemas en su trabajo, excesivo tiempo que el cónyuge dedica al trabajo, dificultad para distribuir tareas y responsabilidades entre los miembros del hogar.
2. Las principales causas generalizadas de insatisfacción laboral son: salario inadecuado, sobrecarga de trabajo, escasa posibilidad de promoción y ascenso, horario y tiempo de trabajo inadecuado, responsabilidad exigida, dificultad para atender adecuadamente las demandas familiares.
3. Tanto en el ámbito laboral como en el familiar, las causas de insatisfacción aludidas reflejan invasión de un mundo en otro.

4. La satisfacción familiar y la laboral son difícilmente explicables por separado; sin embargo, si existen determinadas variables que modulan la relación existente entre ambas.

Las tendencias diferenciales son las siguientes:

- En las mujeres predomina la congruencia entre ambos mundos (hay satisfacción o insatisfacción en ambos).
 - Entre los hombres hay incongruencia (hay satisfacción en un entorno y no en el otro); esto quiere decir que los varones perciben el mundo laboral como invasor del mundo familiar y por ello intentan mantenerlos separados.
5. Referente a los patrones de insatisfacción familiar, los resultados ponen de manifiesto, que los sujetos perciben mayor invasión del trabajo en la familia que a la inversa. Esto se produce en mayor medida en los hombres que en las mujeres.

Las causas de insatisfacción pueden agruparse en cuatro conjuntos:

- Laboral-familiar, Sánchez y Quiroga (1977) incluyen demandas externas relacionadas con los hijos, el trabajo y la situación económica.
- Cónyuge.
- Domésticas.
- Laboral, tiempo dedicado al trabajo.

Los resultados finalmente mostraron que:

1. Referente a las causas de insatisfacción aparecen dos: mixto (predominio de causas laborales), e invasión (el mundo familiar invade el laboral).
2. Aparecen tres perfiles de insatisfacción diferentes:
 - Atribución mixta: malas relaciones en el trabajo, necesidad de viajar, dificultades de la tarea y problemas familiares
 - Invasión: trabajo monótono, invasión del trabajo en el mundo familiar
 - Aquellos que hacen claramente una atribución a causas laborales (características del lugar de trabajo, problemas de estabilidad y responsabilidad exigida)

Se encontró que dos terceras partes indicaron sentirse divididos entre las demandas de ambas esferas (trabajo, familia) por lo menos una vez a la semana.

Parece ser, que ambas esferas no están separadas, se entremezclan y de esta manera se puede apreciar que los aspectos del trabajo (satisfacción laboral) se relacionan directamente sobre la calidad de vida familiar (satisfacción marital), Arias y Heredia (1999).

3.3 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

En la práctica, el trabajo y la familia, son dos ámbitos de tal magnitud, que siempre se han visto afectados mutuamente, el reconocimiento de las interacciones entre ellos, se ha vuelto más claro con la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Las experiencias vividas en un área pueden incidir en la otra y viceversa. En general, se ha explorado cómo determinados factores del trabajo inciden sobre la calidad o satisfacción marital y cómo determinados factores de la familia influyen sobre el compromiso con el trabajo, la satisfacción o el estrés laboral (Peiró, 1993).

Piortrkowski (1979) proporcionó una explicación de cómo la combinación de los roles laborales y familiares pueden generar estrés, ya que se produce un contagio de las experiencias estresantes entre los roles de ambas áreas. Existen dos formas principales de contagio. La generalización del estrés y el traspaso del estrés. En la generalización del estrés, esta situación experimentada por un individuo en una de las áreas, se arrastrarían al otro dominio para el mismo individuo. En el traspaso del estrés, las experiencias estresantes vividas por el cónyuge en un área, se traducen en estrés para el individuo en la otra.

El conflicto trabajo-familia es una forma de conflicto inter-rol, es decir, demandas incompatibles entre los roles familiares y laborales. Las demandas de la familia y del trabajo son en cierto grado incompatibles de tal forma que la participación en un ámbito dificulta la participación en el otro, Greenhaus & Beutell (1985).

Estos mismos autores distinguen tres tipos de conflicto trabajo-familia:

- a) Conflicto basado en el tiempo, el tiempo empleado en un área dificulta la participación en la otra. Los individuos generalmente están incapacitados para cumplir con las obligaciones familiares y laborales al mismo tiempo, Voydanoff (1988, cit en Greenhaus, et al., 1985).
- b) Conflicto por agotamiento o tensión: fatiga o irritabilidad, experimentados en un rol interfieren y dificultan la participación en el otro.
- c) Conflicto basado en la conducta, conductas específicas requeridas en un rol son incompatibles con expectativas de comportamiento en el otro rol.

Dado que numerosos estudios han encontrado que el conflicto trabajo-familia tiene efectos negativos sobre el bienestar de las personas, es importante comprender que factores generan altos niveles de conflicto entre los roles de la familia y del trabajo (Greenhaus, et al., 1986). El conflicto trabajo-familia puede derivarse de presiones que se originan en el lugar de trabajo o de presiones originadas en el ámbito familiar.

Entre los principales factores del trabajo que pueden afectar al conflicto trabajo-familia, se encuentran los siguientes:

1. Estresores del rol laboral, el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol normalmente tienen efectos adversos sobre el individuo. Se ha visto que estos tres estresores producen diversos síntomas de estrés como tensión, irritabilidad y fatiga (Ivancevich & Matteson, 1980; Brief, et al., 1981).
2. Características de la tarea, la variedad, la complejidad y la autonomía han sido las principales características de la tarea, estudiadas por sus potenciales relaciones con el conflicto trabajo-familia.

Con respecto a la variedad, se espera que los empleados que trabajan en tareas altamente repetitivas, experimenten más estrés y produce mayor conflicto trabajo-familia (Brief, et al., 1981).

Así mismo, Parasuraman, et al. (1994) mencionan que aquellos trabajos que requieren mayores demandas psicológicas (complejidad y autonomía), reducen el aburrimiento y generan mayor control sobre el trabajo, lo que en consecuencia disminuye el estrés.

El tener mayor responsabilidad y presión en el trabajo, conlleva a mayor estrés y mayor interferencia con las demandas familiares.

3. Características del horario laboral, es una fuente potencial de interferencia entre el dominio del trabajo y de la familia (Quinn et al., 1978), y en consecuencia capaz de generar mayor conflicto trabajo-familia, otros trabajos también encuentran relaciones positivas entre horas de trabajo y estrés o conflicto marital (Burke, et al., 1980).

Existe la idea de que el tiempo es un recurso limitado, y en algún punto las demandas de trabajo van a ser incompatibles con la satisfacción marital. Hasta ese punto, la satisfacción marital aumentaría, debido a los beneficios económicos que se derivan del trabajo y que apoyan la relación (Aldous, et al., 1979; Holfman, 1981).

Más allá de esta perspectiva, los roles marital y laboral competirían por el tiempo limitado y un incremento de horas de trabajo, iría acompañado de un descenso en la satisfacción marital. Mortimer (1980) no encuentra relación directa entre horas de trabajo y satisfacción marital, sin embargo, un mayor número de horas de trabajo se encontraba relacionado con estrés familiar, que a la vez se relacionaba con un descenso en el apoyo proporcionado por el cónyuge. Este descenso en el apoyo proporcionado por el cónyuge, sí predecía la insatisfacción marital.

Tan importante como la cantidad de horas de trabajo, es la calidad de las misma, Cuanto más inflexible es el horario de un empleado, menor es su libertad para cumplir con las demandas del rol familiar, y por tanto, mayor será el conflicto trabajo-familia (Herman, et al., 1977; Keith, et al., 1980; Pick, et al., 1980).

Así mismo, también se han estudiado, por su relevancia en el nivel de interferencia que produce en la vida familiar, los turnos de trabajo. Trabajar por la tarde, por la noche o los fines de semana, impide participar en ciertas actividades familiares que se suscitan en esos momentos, trabajar por la noche, está asociado positivamente con el conflicto trabajo-familia. Trabajar horas extras o en más de un empleo, limita el tiempo de familia y produce insatisfacción.

Finalmente, el hombre piensa que su papel social es satisfacer a su familia a través de los bienes materiales que pueda aportar, renunciar a reuniones sociales o familiares para dedicarse más a su trabajo, con la esperanza de lograr un importante ascenso social (Fernández, 1996).

4. Implicación con el trabajo, relevancia y aspiraciones de carrera, este factor incrementa el conflicto en dos sentidos. Por un lado, si una persona está muy implicada con el trabajo, le dedicará más tiempo al trabajo y menos al resto de roles, entre ellos la familia.

Por otra parte, aún atendiendo las demandas familiares, puede estar preocupado mentalmente con el trabajo, cuando una persona está altamente implicada con su trabajo, la posibilidad de contagio de las experiencias laborales a las familiares será mayor.

5. Viajes frecuentes, otra variable que genera conflicto es la necesidad de viajar con frecuencia como parte del trabajo (Greenhaus & Kopelman, 1981; Grenhaus, et al., 1989). Estos viajes reducen el número de horas de atención a la familia y pueden producir considerable estrés y fatiga.

AUTORES:

☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

6. Cambios de residencia por razones de trabajo, los cambios de residencia por motivos laborales requieren la adaptación a numerosos cambios, un nuevo trabajo, una nueva ciudad, nuevas relaciones sociales y pérdida de las anteriores, etc. Diversos autores han analizado las consecuencias de la movilidad sobre el estilo de vida de las personas afectadas (Inmundo, 1974; Packard, 1975).

Este hecho puede suponer experiencias de estrés; el tema se agrava cuando ambos miembros de la pareja trabajan, además el cambio de residencia puede suponer la separación del conjunto familiar.

Otro factor que puede afectar al conflicto trabajo-familia, es el tipo de relación que se establece entre los miembros de la pareja.

Handy (1978) distingue cuatro patrones de relación:

- a) El primero esta conformado por un marido dedicado al trabajo profesional y la esposa dedicada a las tareas del hogar.
- b) Son las parejas en las que los dos cónyuges desempeñan tareas profesionales y pretenden progresar en su profesión.
- c) El tercero esta formado por parejas que aunque pretenden tener éxito en su profesión, intentan combinarlo con el desarrollo de la relación mutua.
- d) El cuarto patrón queda configurado por un marido que trata de combinar su éxito profesional con su vida familiar y una esposa dedicada a las tareas del hogar y a cumplir las funciones de apoyo emocional de su esposo.

Debido a los patrones de relación anteriormente expuestos, deriva el que la familia puede ser tanto una fuente de apoyo como de conflicto para sus miembros, de tal forma que "cuando los patrones de matrimonio se ajustan a los requerimientos de las circunstancias como el tipo de trabajo y el estadio de la vida, además de las prioridades personales de los individuos en esos momentos, entonces la familia posiblemente sea una ayuda.

Por el contrario, cuando esos patrones matrimoniales no encajan con las verdaderas prioridades de los individuos o cuando éstos se comportan de acuerdo con sus creencias sin tener en cuenta las demandas de la familia o del trabajo, es decir, se concede prioridad a las personalidades individuales, entonces la familia resulta ser un obstáculo para el individuo y para las personas que le rodean.

Continuando bajo la misma línea, varias investigaciones indican que el ser padres, pareja y empleados al mismo tiempo, y el tener que hacer frente a las demandas de todos estos roles, muchas veces incompatibles, puede causar estrés (Cooke, et al., 1984).

Sin embargo, además los miembros de las parejas donde ambos trabajan son propensos a experimentar estrés, derivado de la interacción de sus propios roles de trabajo-familia, y los de su pareja (Gupta, et al., 1985). Cada uno no sólo debe hacer frente a numerosos problemas, algunos de los cuales no tienen que ver con el conflicto inter-roles o con las demandas incompatibles entre los roles familiares y laborales.

Wiersma (1994) señala siete tipos de problemas, que afectan de forma específica a las parejas donde ambos trabajan. Cuatro de ellos tienen que ver con el conflicto inter-roles, como son las tareas domésticas, restricción de la vida social, roles cíclicos y movilidad laboral, en tanto que los tres afectan la calidad del rol, es decir, que afectan la calidad de las experiencias que se viven en el desempeño del rol (socialización del rol sexual, competición entre esposos y presión social de otros.

1. Tareas domésticas, el conflicto del rol se produce porque se debe atender las obligaciones del trabajo al mismo tiempo que las tareas domésticas y el cuidado de los niños. Para las familias donde ambos trabajan, el apoyo del esposo es clave, ya que no es el empleo de las mujeres lo que afecta la satisfacción marital, sino la falta de cooperación en el trabajo familiar (Pleck, 1985; Scarr, et al., 1989; Fernández, 1996). Se ha podido constatar que las madres que reciben poco o ningún apoyo de la pareja, se encuentran estresadas por los múltiples roles que desempeñan.
2. Restricción de la vida social, relacionado con la sobrecarga del rol, es que lleva a las personas a restringir su vida social, amistades y lazos familiares y las fuerza a escoger con quién pasarán su tiempo libre.
3. Alternancia de roles, el hecho de que los miembros de la pareja estén comprometidos con el trabajo, va a determinar la propia evolución familiar. Prolongar el tener niños, es una medida habitual (Daniels, et al., 1982), ya que los padres trabajadores que tienen niños recién nacidos, experimentan mayor estrés y han de tener ausencias prolongadas del trabajo, generalmente en el caso de las mujeres, ya que tienen que hacerse cargo del recién nacido. Estas ausencias puede suponer un freno en el desarrollo de la carrera.

En varios casos, la presión que ejerce la familia sobre la mujer que realiza un trabajo remunerado es tal, que las demandas del trabajo entran en conflicto con el rol doméstico. El precio que paga la mujer cuando trabaja es la culpa, ya que puede sentir que abandona su rol tradicional de madre y compañera, es por ello extraño, que la mujer que se ha dedicado a la familia y al hogar, logre progresos profesionales (Sugiyama, 1988; Vásquez, 1985).

4. Socialización del rol sexual, se trata de un conflicto interno que se produce cuando los roles aprendidos en una cultura determinada no coinciden con su desempeño cotidiano.
5. Competencia entre esposos, la calidad de rol puede verse disminuida cuando ambos cónyuges comparan sus logros en el trabajo, como puede ser en términos de estatus, promociones o ingresos. Ésta se verá afectada en mayor medida cuando es la mujer quien sale mejor en la comparación. También se da el caso de que las mujeres se pueden sentir culpables por progresar más rápidamente que sus maridos, pueden rechazar las promociones, pueden estar resentidas con éstos por no apoyarlas en su éxito y los maridos que tienen dificultad en aceptar el éxito de sus mujeres, se sienten culpables por ello (Sekaran, 1985).
6. Presiones sociales, los amigos, familiares y vecinos tienen una serie de expectativas en función de la ecuación recibida, acerca de cuales comportamientos son adecuados y cuales no. Lo que conlleva a que parejas en las cuales trabajan ambos miembros y que comparten las tareas domésticas sean criticadas y presionadas a ajustarse al patrón normal de conducta.
7. Movilidad ocupacional, los traslados por razones de trabajo siempre han sido una raíz de conflicto familiar, sin embargo, el tema es aún de mayor importancia cuando el otro cónyuge también trabaja y no puede acompañar a su pareja en el nuevo lugar de trabajo.

Aún pesé a la importancia que tienen los roles laborales dentro de las familias en la que ambos miembros de la pareja trabajan, han sido escasos los estudios que investigan la dinámica interaccional de estas parejas, así como las actitudes de hombres y mujeres hacia la participación, desarrollo y conflicto de los roles familia-trabajo.

Burley (1995) en una de sus investigaciones, tuvo como objetivos:

- a) Explorar la relación entre el conflicto trabajo-familia y el ajuste matrimonial.

- b) Identificar los mediadores sociopsicológicos y mecanismos que ayudan a explicar dicha relación.
- c) Desarrollar dos perspectivas basadas en el género, para determinar los factores que afectan a mujeres y hombres en el trabajo familiar y bienestar.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo concluir que el conflicto trabajo-familia, tienen efectos directos e indirecto en cuanto al ajuste marital. El efecto directo constituyó el 66% del efecto total en el ajuste marital, y los efectos indirectos constituyeron el 34% restante.

Estos hallazgos parecen indicar que los hombres y mujeres que sentían que su pareja les proporcionaba apoyo social para desempeñarse en su carrera experimentaban un mayor ajuste marital que aquellos que sentían poco apoyo y aquellas mujeres que sentían que su pareja no dedicaba un tiempo equivalente en horas a aquel dedicado por ellas a las labores del hogar, tenían por lo regular un menor nivel de ajuste marital en comparación con aquellas que sentían que la distribución de las tareas del hogar era igualitaria.

Con los antecedentes anteriormente mencionados, se ha podido observar que muchas parejas, donde ambos miembros trabajan, la satisfacción obtenida en su trabajo va a influir directamente en su satisfacción marital, además de que los problemas familiares debido a hijos, años de casados, falta de comunicación, etc., tendrá sus repercusiones en el desempeño y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO IV

MÉTODO

Pregunta de Investigación General.

¿Existe relación en la satisfacción marital y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada?

Preguntas de Investigación.

¿Existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existe relación por edad en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existe relación por escolaridad en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existe relación por antigüedad en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existe relación por el tiempo en la relación con la pareja en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existe relación por el número de hijos en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existe relación por el número de dependientes económicos en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

¿Existen diferencias entre las parejas que trabajen o no remuneradamente en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital?

Objetivos Generales.

1. Conocer la relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral.
2. Determinar como se relacionan las variables sociodemográficas (edad, escolaridad, antigüedad en la empresa, tiempo de la relación con su pareja, número de hijos, número de dependientes económicos), con respecto a la satisfacción marital y la satisfacción laboral.
3. Conocer si existen diferencias por sexo, y si la pareja labora de manera económicamente remunerada o no.

Objetivos Específicos.

- Conocer si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral
- Conocer si existe relación significativa en cuanto a la edad respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral.

AUTORES:

☐ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☐ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

- Conocer si existe relación significativa en cuanto a la escolaridad respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral.
- Conocer si existe relación significativa en cuanto a la antigüedad en la empresa, y la satisfacción marital.
- Conocer si existe relación significativa en cuanto al tiempo de relación con la pareja respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral.
- Conocer si existe relación significativa en cuanto al número de hijos respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral.
- Conocer si existe relación significativa en cuanto al número de dependientes económicos respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral.
- Conocer si existen diferencias significativas en cuanto a que la pareja trabaje o no remuneradamente con respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral.

Hipótesis de trabajo.

- H1 Existe relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral.
- H2 Existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H3 Existe relación por edad en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H4 Existe relación por escolaridad en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H5 Existe relación por antigüedad en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H6 Existe relación por el tiempo en la relación con la pareja en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H7 Existe relación por el número de hijos en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H8 Existe relación por el número de dependientes económicos en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.
- H9 Existen diferencias entre las parejas que trabajen remuneradamente o no en cuanto a la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

Variables.

Variable de clasificación: Sexo y el que la pareja trabaje remuneradamente o no.

Variables sociodemográficas: Edad, escolaridad, antigüedad, tiempo de la relación con su pareja, número de hijos, número de dependientes económicos.

Variables dependientes: Satisfacción marital y satisfacción laboral.

Definición Conceptual de las Variables:

Variables de clasificación.

Sexo: Características anatómicas y fisiológicas de un individuo. Puede ser masculino o femenino (La Rosa, 1986; cit. en Reyes Domínguez, 1996).

La pareja trabaja o no: Es el hecho de que la pareja del sujeto se encuentre trabajando o no y perciba una remuneración económica.

Variables sociodemográficas.

Edad: Edad cronológica en años de los sujetos.

Escolaridad: Es el grado más alto de escolaridad alcanzado por una persona hasta el momento, a nivel institucional (Diccionario Práctico EASA, 1981; cit. en Reyes Domínguez, 1996).

Antigüedad: Es el tiempo en años que el sujeto lleva trabajando dentro de la empresa.

Tiempo en la relación de pareja: Se refiere al número de años de vivir en pareja, (Cinbalo, et al., 1976).

Número de hijos: Es la cantidad de hijos que se tiene con la pareja.

Número de dependientes económicos: Es la cantidad de personas que dependen económicamente.

Variables dependientes.

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo (Davis, et al., 1988).

Satisfacción marital: Es la actitud hacia la interacción marital y aspectos del cónyuge que incluyen satisfacción con las reacciones emocionales de la pareja, la relación entre sí, así como aspectos estructurales tales como la forma de organización y establecimiento y cumplimiento de las reglas en la pareja (Díaz-Loving, et al., 1994).

Definición Operacional de las Variables:

Variables de clasificación.

Sexo: Se clasificará en hombre, mujer.

La pareja trabaja o no: Se clasificará en función a la distribución obtenida de la muestra, los que trabajan remuneradamente y los que no.

Variables sociodemográficas.

Edad: Se clasificará en función a la distribución obtenida de la muestra.

Escolaridad: Se clasificará en 1 primaria, 2 secundaria, 3 preparatoria, 4 licenciatura o posgrado.

Antigüedad: Se clasificará en función a la distribución obtenida de la muestra.

AUTORES:

☐ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☐ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Tiempo en la relación de pareja: Se clasificará en el número de años de vivir en pareja.

Número de hijos: Se clasificará en función a la distribución obtenida de la muestra.

Número de dependientes económicos: Se clasificará en función a la distribución obtenida de la muestra.

Variables dependientes.

Satisfacción laboral: Se define por el puntaje de las preguntas que se da en el cuestionario de Satisfacción Laboral elaborado por Reyes, et al. (1998), el cual es una escala de tipo Likert, con treinta y siete reactivos, distribuidos en cinco factores, que trata de establecer las dimensiones más importantes de la Satisfacción Laboral, como son: Reconocimiento, Salud, Ambiente físico, Familia y Relaciones interpersonales.

Satisfacción marital: Se define por el puntaje de las preguntas que se da en el Instrumento Multifactorial de Satisfacción Marital de Cañetas Yerbes (1999). El cual es una escala tipo Likert conformado por 215 reactivos distinguiendo 18 factores distribuidos en las 3 subescalas, de los cuales 82 reactivos conforman la subescala de Actitud, 47 la subescala de Gusto, y 86 la de frecuencia, que explican el 40, 44 y 68 % de la varianza.

Muestra.

Se utilizó una muestra no probabilística por cuotas, es decir el uso de submuestras para cada estrato o categoría que sea relevante para la población ya que los sujetos que participaron en esta investigación fueron de una empresa privada, dedicada a las ventas de muebles, ubicada en la zona metropolitana y quedó constituida en total por 279 sujetos; 163 hombres y 116 mujeres que tenían o vivían en pareja, cuyo rango de edades se encontraba entre los 18 y 64 años de edad.

Tipo de estudio.

El tipo de estudio es descriptivo – correlacional, porque se pretendió conocer la relación entre las variables de satisfacción laboral y la satisfacción marital, así como la relación y diferencias con las variables sociodemográficas y de clasificación. Y transversal debido a que se analizaron las variables en un momento dado.

Tipo de diseño.

Con base en las variables de clasificación (sexo y si la pareja trabaja remuneradamente o no), las variables sociodemográficas (edad, escolaridad, antigüedad en la empresa, tiempo de la relación de pareja, número de hijos, número de dependientes económicos), y las variables dependientes (satisfacción marital y satisfacción laboral), el diseño utilizado fue no experimental, ya que se analizó la relación entre las variables en un momento dado.

Instrumentos.

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el Inventario de Satisfacción Laboral (S.L.), (ver, apéndice I) elaborado por Reyes-Domínguez, et al. (1998); el cual es una escala de tipo Likert, con 37 reactivos de los 48 originales (en el anexo se presenta el instrumento original) del instrumento, distribuidos en cinco factores, que trata de establecer las dimensiones más importantes de la satisfacción laboral, como son: reconocimiento, salud, ambiente físico, familia

y relaciones interpersonales. La confiabilidad total del instrumento es de 92.8% y la varianza total explicada es de 48.0%.

Reconocimiento: Este factor está constituido por catorce reactivos, mide la satisfacción laboral que tienen los empleados cuando sienten reconocimiento a su trabajo, de sus jefes y compañeros. Con un rango fluctuante de 1 a 5, en donde 1 es igual a “Totalmente en desacuerdo” y 5 es igual a “Totalmente de acuerdo”.

Salud: Se refiere a la satisfacción que sienten los empleados con su trabajo, cuando tienen salud personal y pueden dar bienestar a su familia. Este factor consta de siete reactivos, con un rango fluctuante de 1 a 5, en donde 1 es igual a “Totalmente en desacuerdo” y 5 es igual a “Totalmente de acuerdo”.

Ambiente físico: Este factor que está formado por seis reactivos mide las características del ambiente físico del área laboral de los trabajadores, que les produce satisfacción laboral. Con un rango fluctuante de 1 a 5, en donde 1 es igual a “Totalmente en desacuerdo” y 5 es igual a “Totalmente de acuerdo”.

Familia: Se refiere a la satisfacción de los empleados con su trabajo, cuando están bien con su familia. Este factor está constituido por seis reactivos con un rango fluctuante de 1 a 5, en donde 1 es igual a “Totalmente en desacuerdo” y 5 es igual a “Totalmente de acuerdo”.

Relaciones interpersonales: Este factor que está formado por cuatro reactivos, mide las características de las relaciones de trabajo, amistad y compañerismo de los empleados, que le producen satisfacción con su trabajo. Con un rango fluctuante de 1 a 5, en donde 1 es igual a “Totalmente en desacuerdo” y 5 es igual a “Totalmente de acuerdo”.

Tabla de Cargas Factoriales y Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral.

REACTIVO	CARGA					ALPHA
	Reconocimiento	Salud	Ambiente Físico	Familia	Relaciones Personales	
Si mi trabajo es valioso para la empresa me siento satisfecho	.7965					.907
Si reconocen mi trabajo me siento satisfecho	.7639					
Cuando evalúan positivamente mi trabajo, me siento satisfecho	.7532					
Cuando evalúan bien a mi empresa me siento satisfecho laboralmente	.7437					
Los reconocimientos públicos que hace mi empresa me producen satisfacción	.6793					
La evaluación de mi trabajo por mis compañeros me hace sentir satisfecho	.6444					
El reconocimiento de mi jefe inmediato me produce satisfacción laboral	.6237					
Tomar decisiones en mi trabajo me hace sentir satisfecho	.5950					
Cuando se alcanzan las metas establecidas en mi trabajo me siento satisfecho	.5705					
Cuando mi jefe entiende mis ideas, me siento satisfecho laboralmente	.5488					
Siento satisfacción por mi trabajo cuando me dicen que lo hago bien	.5322					
Cuando me siento bien en mi trabajo participo activamente	.4874					
Cuando se me asignan responsabilidades me siento satisfecho en mi trabajo	.4729					
Tener el equipo necesario en mi trabajo me produce satisfacción laboral	.4002					
VARIANZA FACTOR 1	RECONOCIMIENTO 25.2					

AUTORES:

- ☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
- ☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

CORRELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA SATISFACCIÓN MARITAL EN HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA PRIVADA.

REACTIVO	CARGA					ALPHA
	Reconocimiento	Salud	Ambiente Físico	Familia	Relaciones Personales	
Si estoy satisfecho con mi trabajo estoy bien con mi familia		.7401				.844
La estabilidad en mi familia, contribuye en mi satisfacción laboral		.7268				
El que mi familia este satisfecha con mi trabajo me hace sentir bien		.6899				
Cuando mi familia reconoce mi trabajo me siento satisfecho con el		.6868				
La diversión y el esparcimiento influyen en mi satisfacción laboral		.6700				
Cuando mi salud es óptima estoy satisfecha en mi trabajo		.5399				
El ejercicio diario me da satisfacción laboral		.4724				
VARIANZA FACTOR 2		SALUD 8.6				

REACTIVO	CARGA					ALPHA
	Reconocimiento	Salud	Ambiente Físico	Familia	Relaciones Personales	
La limpieza en mi área de trabajo me hace sentir satisfecho			.8157			.803
El espacio que existe en mi área de trabajo me hace sentir satisfecho			.7845			
Las instalaciones de mi área de trabajo me hacen sentir satisfecho			.7735			
La higiene en los sanitarios me produce satisfacción laboral			.7385			
La calidad del servicio que proporciona mi empresa me satisface			.4698			
Las medidas de seguridad en mi empresa me producen satisfacción laboral			.4508			
VARIANZA FACTOR 3		AMBIENTE FISICO 6.2				

REACTIVO	CARGA					ALPHA
	Reconocimiento	Salud	Ambiente Físico	Familia	Relaciones Personales	
Los problemas de mis hijos me hacen sentir insatisfecho en mi trabajo				.7246		.786
La salud de mi familia influye en mi satisfacción laboral				.6937		
Cuando tengo problemas económicos, me siento insatisfecho con mi trabajo				.6842		
Si estoy bien con mi pareja estoy satisfecho con mi trabajo				.6679		
Mi nivel socioeconómico determina mi satisfacción laboral				.6223		
Si no tengo problemas para transportarme me siento satisfecho con mi trabajo				.5016		
VARIANZA FACTOR 4		FAMILIA 4.0				

REACTIVO	CARGA					ALPHA
	Reconocimiento	Salud	Ambiente Físico	Familia	Relaciones Personales	
Las relaciones con las compañeras de mi empresa me producen satisfacción laboral					.7678	.780
La amistad con mis compañeras de trabajo me produce satisfacción laboral					.7185	
El ambiente laboral de mi empresa me produce satisfacción					.6433	
La comunicación que tengo con la gente que laboro me produce satisfacción laboral					.5112	
VARIANZA FACTOR 5 RELACIONES INTERPERSONALES		3.9				
CONFIABILIDAD TOTAL DE LA ESCALA		92.8				
VARIANZA EXPLICADA TOTAL		48.0				

AUTORES:

φ GARFIAS CRUZ SUSANA
φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Para medir la satisfacción marital se aplicó el Instrumento Multifactorial de Satisfacción Marital (ver apéndice II) de Cañetas Yerbos (1999), el cual es una escala tipo Likert con 18 factores conformado por 215 reactivos distribuidos en las 3 subescalas, de los cuales 82 reactivos conforman la subescala de Actitud, 47 la subescala de Gusto, y 86 la de frecuencia, que explican el 40, 44 y 68 % de la varianza.

Definición de Factores:

Subescala de "Actitud".

A1. Satisfacción con la relación: Este factor se refiere a la percepción favorable con respecto a la relación en sí y su interacción (tiempo, comunicación, atención, comprensión, valoración, respeto, etc.)

A2. Insatisfacción con la relación: Este factor es opuesto al anterior y hace alusión a la percepción desfavorable con respecto a la relación en sí y su interacción (tiempo, comunicación, atención, comprensión, valoración, respeto, etc.)

A3. Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja: Hace alusión a la cercanía, vínculo y conexión en la relación por parte de la pareja, además de la forma en que se expresa dicho apego.

A4. Insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja: Se refiere al grado de desacuerdo por parte de la pareja hacia los suegros y al círculo de relaciones amistosas.

A5. Satisfacción con el atractivo físico y sexual: Se refiere a la aceptación de la apariencia física de la pareja y la importancia que tiene para la relación.

A6. Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción: Se alude a las características personales, es decir, su forma de ser de la pareja, tales como su temperamento y personalidad, ante la interacción dentro de su relación.

A7. Satisfacción afecto: Se refiere a aquellas expresiones por parte de la pareja que impliquen muestras de cariño, atención y comprensión.

Subescala de "Gusto".

G1. Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja: Este factor se refiere al gusto por hacer cosas juntos, complacer, platicar, pasar tiempo juntos, etc.

G2. Insatisfacción con las características de la relación: Se hace alusión al grado de desacuerdo respecto al modo y las características en que se da la interacción en la relación.

G3. Satisfacción con la comprensión y atención: Se refiere al agrado percibido con respecto al conocimiento y valoración por parte de la pareja hacia las necesidades de uno.

G4. Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja: Este factor se refiere al grado de disgusto percibido en cuanto al acercamiento y la valoración de la pareja.

G5. Satisfacción con la valoración: Este factor alude al agrado existente por el interés e importancia que la pareja concede a la relación y hacia uno como parte de ella.

G6. Satisfacción con el trato hacia los hijos: Se refiere al agrado existente en la relación por el trato que ambos cónyuges proporcionan a los hijos.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Subescala de "Frecuencia".

F1. Satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja: Se refiere a los modos y cantidades en que se da la interacción en la relación (tiempo, atención, comunicación, apoyo, comprensión, etc.).

F2. Satisfacción físico-sexual: Se refiere a la forma y frecuencia de expresiones tales como besos, caricias, abrazos y relaciones sexuales.

F3. Satisfacción con el trato que la pareja dá hacia los hijos: Se refiere a la forma en que la pareja plantea y realiza el trato, la atención y la educación hacia los hijos.

F4. Satisfacción con la participación y distribución de las tareas del hogar: Se refiere, como su nombre lo indica a la forma y frecuencia en que se distribuyen, participan y realizan las tareas domésticas.

F5. Satisfacción con las características de organización y funcionamiento: Este factor nos indica la percepción favorable en cuanto a aspectos estructurales, instrumentales, de toma de decisiones y de solución de problemas en la pareja.

Cada subescala cuenta con cinco alternativas de respuesta de acuerdo a la dimensión que evalúa y que a continuación se presentan con su definición.

Alternativas de Respuesta	Dimensión de Actitud
1. Totalmente en desacuerdo	Definida como el grado de FAVORABILIDAD O DESFAVORABILIDAD con respecto a la satisfacción en la relación.
2. En desacuerdo	
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
4. En acuerdo	
5. Totalmente de acuerdo	

Alternativas de Respuesta II	Dimensión de Gusto
1. Me disgusta mucho	Nivel de agrado o desagrado con respecto a la satisfacción en la relación de pareja.
2. Me disgusta	
3. Ni me gusta, ni me disgusta	
4. Me gusta	
5. Me gusta mucho	

Alternativas de Respuesta III	Dimensión de Frecuencia
1. Nunca	La cantidad de veces en que se presentan situaciones satisfactorias o insatisfactorias con respecto a la relación de pareja.
2. A veces	
3. Ni siempre, ni nunca	
4. La mayoría de las veces	
5. Siempre	

Por último se muestran los coeficientes alpha de Croanbach, por medio de los cuales se estableció la confiabilidad del instrumento, encontrando alphas que van desde .58 a .97.

Factores	Alphas de Croanbach
A1. Satisfacción con la relación	.92
A2. Insatisfacción con la relación	.88
A3. Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja	.77
A4. Insatisfacción con la familia extendida i amigos de la pareja	.69
A5. Satisfacción con el atractivo físico y sexual	.71
A6. Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción	.58
A7. Satisfacción afecto	.73
G1. Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja	.92
G2. Insatisfacción con las características de la relación	.91
G3. Satisfacción con la comprensión y atención	.89
G4. Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja	.84
G5. Satisfacción con la valoración	.83
G6. Satisfacción con el trato hacia los hijos	.85
F1. Satisfacción con la forma y frecuencia de la interacción de pareja	.96
F2. Satisfacción Físico- Sexual	.96
F3. Satisfacción con el trato que la pareja da hacia los hijos	.97
F4. Satisfacción con la participación y distribución de las tareas del hogar	.85
F5. Satisfacción con las características de organización y funcionamiento	.89

Procedimiento.

Los cuestionarios se aplicaron en grupos de veinte personas por sección, debido a la cantidad de la muestra, dentro de las instalaciones de la empresa.

Además, se pidió a los sujetos que resolvieran estos cuestionarios con la mayor sinceridad posible, asegurándoles que las respuestas obtenidas se manejarían de manera confidencial y que de ninguna forma afectaría su trabajo.

Se aseguró que las personas que participaron en el momento de la medición, tuvieran una pareja estable por medio de la pregunta directa y posteriormente se les entrego un pequeño cuestionario en el que se solicitó, pusieran sus datos generales, como sexo, edad, escolaridad, antigüedad, tiempo de relación con su pareja, número de hijos, número de dependientes económicos, y si su pareja trabaja (ver apéndice 3).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Los resultados que a continuación se presentan, están de acuerdo a cada una de las hipótesis planteadas en el estudio. Así mismo los resultados se presentaran por cada una de las escalas evaluadas.

I. Correlación entre satisfacción marital y satisfacción laboral

A fin de conocer si hay relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral se utilizó la correlación producto-momento de Pearson. Los resultados se expondrán en el presente capítulo, de acuerdo a cada una de las subescalas de la escala de satisfacción marital.

a) Subescala de actitud.

Como puede observarse en la subescala de actitud, cuando el individuo tiene satisfacción laboral, hay satisfacción con el atractivo físico y sexual hacia la pareja, es decir tiene suma importancia la apariencia física dentro de la relación. Se tiene una percepción favorable hacia la relación y existe satisfacción con la intimidad de la pareja.

Es importante mencionar que cuando el individuo tiene insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja, se manifiesta de forma negativa en la mayor parte de los factores que producen satisfacción en el ámbito laboral. Esto significa que cuando hay una actitud negativa hacia la relación de pareja las personas se encuentran insatisfechas en el trabajo (ver tabla 1).

Tabla 1. Análisis de correlación de la subescala de actitud y la escala de satisfacción laboral.

		Reconocimiento	Salud	Ambiente físico	Familia	Relaciones personales
ACTITUD	Satisfacción con la relación	.310**	.330**	.169**	.092	.297**
	Insatisfacción con la relación	-.196**	-.112	-.064	.074	-.063
	Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja	.392**	.368**	.189**	.117	.298**
	Insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja	-.186**	-.153*	-.136*	.006	-.179**
	Satisfacción con el atractivo físico y sexual	.351**	.357**	.157**	.151*	.258**
	Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción	-.220**	-.269**	-.102	.009	-.071
	Satisfacción afecto	.090	.100	-.005	.098	.169**

b) Subescala de gusto.

Respecto a la subescala de gusto dentro de la satisfacción marital, se encontró que hay satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja, es decir, al gusto por complacer y platicar con la pareja, así como en tener actividades juntos. Se puede observar nuevamente que se dá una percepción positiva dentro de la valoración que la pareja da a la

relación, y satisfacción con la comprensión y atención hacia el cónyuge, todo esto es cuando la mayoría de las condiciones laborales son positivas para el trabajador. De la misma forma que en la subescala anterior, cuando hay insatisfacción con las características en la relación, además de la comprensión y el afecto, se disminuye el reconocimiento y la salud en el trabajo (ver tabla 2).

Tabla 2. Análisis de correlación de la subescala de gusto y la escala de satisfacción laboral.

		Reconocimiento	Salud	Ambiente físico	Familia	Relaciones personales
GUSTO	Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja	.196**	.215**	.151*	.028	.231**
	Insatisfacción con las características de la relación	-.211**	-.144*	-.040	.033	-.102
	Satisfacción con la comprensión y atención	.238**	.215**	.111	.001	.182**
	Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja	-.252**	-.126*	-.060	.025	-.120*
	Satisfacción con la valoración	.236**	.211**	.158**	-.026	.252**
	Satisfacción con el trato hacia los hijos	.145*	.103	.130*	.047	.052

c) Subescala de frecuencia.

En cuanto a la subescala de frecuencia se encontró una fuerte relación entre los 5 factores que conforman la satisfacción laboral; por lo que puede decirse que al existir satisfacción laboral entonces habrá mayor satisfacción en la forma y frecuencia en la interacción de pareja; tanto en el tiempo, atención, comunicación y apoyo.

Así mismo, hay mayor satisfacción físico-sexual; en la frecuencia de besos, caricias, abrazos y relaciones sexuales, así como satisfacción en la atención y el trato hacia los hijos.

Existe satisfacción en la distribución de tareas en el hogar y con las características de organización y funcionamiento de la pareja, esto indica una percepción favorable hacia la toma de decisiones y soluciones de problemas en pareja. Es importante mencionar, que todo esto se relaciona significativamente con aquellos aspectos que producen satisfacción laboral del individuo (ver tabla 3).

Tabla 3. Análisis de correlación de la subescala de frecuencia y la escala de satisfacción laboral.

		Reconocimiento	Salud	Ambiente físico	Familia	Relaciones personales
FRECUENCIA	Satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja	.294**	.282**	.217**	.117	.301**
	Satisfacción físico-sexual	.261**	.281**	.148*	.136*	.212**
	Satisfacción con el trato que la pareja da hacia los hijos	.146*	.157**	.186**	.136*	.129*
	Satisfacción con la participación y distribución de las tareas en el hogar	.260**	.246**	.186**	.094	.191**
	Satisfacción con las características de organización y funcionamiento	.254**	.241**	.196**	.081	.277**

II. Diferencias entre satisfacción marital y satisfacción laboral por sexo.

Referente a la hipótesis que indica que habrá diferencias en la satisfacción laboral y la satisfacción marital por sexo, sólo se encontraron diferencias en algunos de los factores planteados; para ello se aplicó una prueba t para muestras independientes. De esta forma se observa que en el área de actitud dentro de la satisfacción marital, se encontraron diferencias en el factor de satisfacción con el atractivo físico y sexual, observando que son los hombres los que tienen una media más alta en esta dimensión, por lo que esto implica que su actitud es más favorable en este aspecto (ver tabla 4).

Tabla 4. Diferencias por sexo en el área de actitud de la escala de satisfacción marital.

SATISFACCIÓN MARITAL		\bar{X} Hombre	\bar{X} Mujer	t	p	H ₀ /H ₁
ACTITUD	Satisfacción con la relación	4.26	4.11	-1.86	.063	H ₀
	Insatisfacción con l relación	1.92	2.07	1.73	.084	H ₀
	Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja	4.12	4.07	-736	.462	H ₀
	Insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja	2.29	2.39	1.12	.263	H ₀
	Satisfacción con el atractivo físico y sexual	4.38	4.10	-3.82	.000	H ₁
	Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción	1.99	2.06	.952	.342	H ₀
	Satisfacción afecto	4.45	4.54	.543	.587	H ₀

En cuanto al área de gusto, se encuentra que hay diferencias por sexo en tres factores: satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja, satisfacción con la valoración y satisfacción con el trato hacia los hijos; en estos casos, se observa al igual que en el área de actitud, que son los hombres los que presentan las medias mas altas en los tres factores (ver tabla 5).

AUTORES:

φ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Tabla 5. Diferencias por sexo en el área de gusto de la escala de satisfacción marital.

		\bar{X} Hombre	\bar{X} Mujer	t	p	H ₀ /H ₁
GUSTO	Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja	4.33	4.09	-2.43	.016	H ₁
	Insatisfacción con las características de la relación	1.79	1.92	1.61	.107	H ₀
	Satisfacción con la comprensión y atención	4.31	4.18	-1.61	.108	H ₀
	Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja	1.84	1.94	.991	.323	H ₀
	Satisfacción con la valoración	4.40	4.20	-2.21	.028	H ₁
	Satisfacción con el trato hacia los hijos	4.00	3.38	-4.04	.000	H ₁

Para el área de frecuencia nuevamente se encuentran medias altas en los hombres en 4 factores, esto indica que los hombres tienen mayor satisfacción con la frecuencia en que se dá la interacción en la relación, con el trato y atención hacia los hijos, con la participación y distribución de tareas en el hogar, así como una percepción favorable hacia la solución de problemas en la pareja (ver tabla 6).

Tabla 6. Diferencias por sexo en el área de frecuencia de la escala de satisfacción marital.

		\bar{X} Hombre	\bar{X} Mujer	t	p	H ₀ /H ₁
FRECUENCIA	Satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja	4.36	4.18	-2.25	.025	H ₁
	Satisfacción físico-sexual	4.37	4.22	-1.82	.069	H ₀
	Satisfacción con el trato que la pareja da hacia los hijos	4.13	3.36	-4.63	.000	H ₁
	Satisfacción con la participación y distribución de las tareas en el hogar	4.20	3.67	-4.85	.000	H ₁
	Satisfacción con las características de organización y funcionamiento	4.04	3.79	-2.41	.017	H ₁

En lo que se refiere a la satisfacción laboral, se encontró que para el hombre el gozar de buena salud personal y mantener buenas relaciones con su familia, le permite tener mayor satisfacción en su ambiente de trabajo (ver tabla 7).

Tabla 7. Diferencias por sexo en la escala de satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN LABORAL	\bar{X} Hombre	\bar{X} Mujer	t	p	H ₀ /H ₁
Reconocimiento	4.29	4.26	-.503	.616	H ₀
Salud	4.19	4.04	-2.05	.041	H ₁
Ambiente físico	3.71	3.58	-1.59	.112	H ₀
Familia	3.40	3.22	-2.09	.037	H ₁
Relaciones personales	3.89	3.81	-.930	.353	H ₀

III. Análisis de correlación entre satisfacción marital y satisfacción laboral con diversas variables sociodemográficas.

Para obtener las relaciones entre las diferentes variables sociodemográficas y las escalas aplicadas, se utilizó la correlación producto-momento de Pearson.

Es importante destacar que respecto al área de actitud, no se encontraron relaciones significativas con ninguna variable (ver tabla 8).

Tabla 8. Correlación entre la subescala de actitud del instrumento de satisfacción marital y las variables sociodemográficas.

		Edad	Escolaridad	Antigüedad	Tiempo en la relación
ACTITUD	Satisfacción con la relación	.001	.045	-.115	-.046
	Insatisfacción con la relación	.103	-.108	-.030	.091
	Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja	.075	.093	-.093	.037
	Insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja	-.053	-.105	.097	-.031
	Satisfacción con el atractivo físico y sexual	-.024	.106	-.060	-.061
	Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción	.017	-.016	.058	.051
	Satisfacción afecto	-.029	.013	-.085	-.053

No obstante en el área de gusto se encontró una relación negativa entre la satisfacción con la valoración y el tiempo en la relación de pareja, encontrando que a mayor tiempo en la relación de pareja, menor es la satisfacción con la valoración en el trabajo (ver tabla 9).

Por otra parte dentro de esta misma área se encuentra una relación positiva entre la satisfacción con el trato hacia los hijos y la edad, así como el tiempo en la relación, ya que a mayor tiempo y edad mayor satisfacción en este factor. Así mismo, se muestra una relación negativa en cuanto a la escolaridad, ya que a mayor escolaridad, más insatisfecha se encuentra la pareja con el trato hacia los hijos (ver tabla 9).

Tabla 9. Correlación entre la subescala de gusto del instrumento de satisfacción marital y las variables sociodemográficas.

GUSTO		Edad	Escolaridad	Antigüedad	Tiempo en la relación
	Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja	-.017	.039	-.114	-.045
	Insatisfacción con las características de la relación	-.031	-.072	.035	.009
	Satisfacción con la comprensión y atención	-.027	.038	-.031	-.056
	Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja	-.014	-.088	-.050	.050
	Satisfacción con la valoración	-.064	.046	-.064	-.134*
	Satisfacción con el trato hacia los hijos	.172**	-.180**	-.033	.179**

Referente al área de frecuencia, se encontró que había una relación negativa en lo referente al factor de antigüedad en el empleo, con la forma y frecuencia en la interacción de pareja, la satisfacción físico sexual y la satisfacción con la participación y distribución de las tareas en el hogar, por lo que a mayor antigüedad en el empleo, existe una menor satisfacción marital en las áreas antes mencionadas (ver tabla 10).

Así mismo, en los factores de satisfacción con el trato que la pareja dá hacia los hijos, y la satisfacción con las características de organización y funcionamiento, se observa que hay mayor satisfacción marital en lo referente a la edad y tiempo en la relación de pareja, por lo que se puede decir, que a mayor edad y tiempo en la relación, mayor es la satisfacción con el trato que la pareja dá hacia los hijos, así como con la organización y funcionamiento de la pareja (ver tabla 10).

Tabla 10. Correlación entre la subescala de frecuencia del instrumento de satisfacción marital y las variables sociodemográficas.

FRECUENCIA		Edad	Escolaridad	Antigüedad	Tiempo en la relación
	Satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja	-.029	.000	-.165**	-.072
	Satisfacción físico-sexual	-.003	.003	-.119*	-.048
	Satisfacción con el trato que la pareja da hacia los hijos	.150*	-.180**	-.065	.186**
	Satisfacción con la participación y distribución de las tareas en el hogar	.030	-.024	-.148*	.029
	Satisfacción con las características de organización y funcionamiento	.132*	.021	-.093	.137*

Finalmente, y derivado de los resultados, se observa a mayor antigüedad, hay una menor satisfacción con lo que respecta al reconocimiento, salud, estabilidad con el ambiente físico y satisfacción con las relaciones personales que se tienen. Así mismo, a mayor escolaridad, existe una menor satisfacción en lo referente a los factores de salud, ambiente físico y en las relaciones familiares (ver tabla 11).

AUTORES:

☐ GARFIAS CRUZ SUSANA
 ☐ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

Tabla 11. Correlación entre el instrumento de satisfacción laboral y las variables sociodemográficas.

SATISFACCIÓN LABORAL	Edad	Escolaridad	Antigüedad	Tiempo en la relación
Reconocimiento	-.006	.005	-.125*	-.013
Salud	.041	-.138*	-.134*	-.003
Ambiente físico	.062	-.150*	-.119*	.089
Familia	.007	-.125*	-.051	.022
Relaciones personales	.057	-.004	-.137*	.049

Al continuar con la relación de variables sociodemográficas de la satisfacción marital, se encontró que a mayor número de hijos hay mayor insatisfacción con la relación de pareja (ver tabla 12).

Tabla 12. Correlación de la subescala de actitud del instrumento de satisfacción marital y las variables sociodemográficas.

ACTITUD		Número de hijos	Numero de dependientes económicos
	Satisfacción con la relación	-.089	.016
	Insatisfacción con la relación	.141*	.006
	Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja	-.021	.044
	Insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja	.061	-.042
	Satisfacción con el atractivo físico y sexual	-.100	-.010
	Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción	.074	-.008
	Satisfacción afecto	-.018	-.010

Referente a la subescala de gusto, se encontró que a mayor número de hijos, y de dependientes económicos, había una mayor satisfacción con el trato de la pareja hacia los hijos; así mismo, a mayor número de hijos, hay una menor satisfacción referente a la valoración de la pareja.

Tabla 13. Correlación de la subescala de gusto del instrumento de satisfacción marital y las variables sociodemográficas.

GUSTO		Número de hijos	Número de dependientes económicos
	Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja	-.106	-.028
	Insatisfacción con las características de la relación	.036	-.082
	Satisfacción con la comprensión y atención	-.101	-.039
	Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja	.049	-.046
	Satisfacción con la valoración	-.180**	-.047
	Satisfacción con el trato hacia los hijos	.353**	.359**

En cuanto a la subescala de frecuencia, se encontró que a mayor número de hijos y de dependientes económicos, existe una mayor satisfacción en lo que refiere al trato que la pareja da a los hijos (Ver tabla 14).

Tabla 14. Correlación de la subescala de frecuencia del instrumento de satisfacción marital y las variables sociodemográficas.

FRECUENCIA		Número de hijos	Número de dependientes económicos
	Satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja	-.117	-.003
	Satisfacción físico-sexual	-.110	-.025
	Satisfacción con el trato que la pareja da hacia los hijos	.318**	.305**
	Satisfacción con la participación y distribución de las tareas en el hogar	.026	.103
	Satisfacción con las características de organización y funcionamiento	.094	.079

Derivado de los resultados, no se observa ninguna relación significativa en lo que refiere a los factores de reconocimiento, salud, ambiente físico, familia y relaciones personales, con el número de hijos y de dependientes económicos (Ver tabla 15).

Tabla 15. Correlación entre el instrumento de satisfacción laboral y las variables sociodemográficas.

SATISFACCIÓN LABORAL	Número de hijos	Número de dependientes económicos
Reconocimiento	.013	.040
Salud	.015	.033
Ambiente físico	.110	.086
Familia	-.002	-.003
Relaciones personales	.033	.023

IV. Diferencias en satisfacción marital y satisfacción laboral por trabajo.

Para la hipótesis planteada que indica si hay diferencias cuando la pareja trabaje o no remuneradamente, respecto a la satisfacción marital y satisfacción laboral, se aplicó una prueba t para muestras independientes.

En la subescala de actitud, se encontró que cuando la pareja trabaja, hay mayor satisfacción en la relación, y existe satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja.

Por el contrario cuando la pareja no trabaja, existe insatisfacción con la relación e insatisfacción con las características de la pareja y su interacción (Ver tabla 16).

Tabla 16. Diferencias en la subescala de actitud en satisfacción marital por trabajo.

		X si trabaja	X no trabaja	T	alfa	H ₀ /H ₁
ACTITUD	Satisfacción con la relación	4.29	4.06	2.65	009	H ₁
	Insatisfacción con la relación	1.88	2.13	-2.87	.005	H ₁
	Satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja	4.17	3.99	2.39	.017	H ₁
	Insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja	2.28	2.40	-1.20	.228	H ₀
	Satisfacción con el atractivo físico y sexual	4.29	4.21	.997	.319	H ₀
	Insatisfacción con las características de la pareja y la interacción	1.94	2.13	-2.56	.011	H ₁
	Satisfacción afecto	4.61	4.29	1.87	.062	H ₀

Respecto a la escala de gusto, se encontraron medias más altas cuando la pareja trabaja y se ve reflejada en 3 aspectos: Satisfacción con la forma de interactuar en pareja, satisfacción con la comprensión y atención a las necesidades de la pareja, y por último hay más valoración a la relación (Ver tabla 17).

Tabla 17. Diferencias en la subescala de gusto en satisfacción marital por trabajo.

		X si trabaja	X no trabaja	T	alfa	Ho/H1
GUSTO	Satisfacción con la forma de interacción y aprecio por parte de la pareja	4.33	4.08	2.46	.015	H1
	Insatisfacción con las características de la relación	1.80	1.92	1.41	.158	Ho
	Satisfacción con la comprensión y atención	4.36	4.08	3.37	.001	H1
	Insatisfacción con la comprensión y afecto de la pareja	1.88	1.90	-1.67	.868	Ho
	Satisfacción con la valoración	4.40	4.18	2.32	.021	H1
	Satisfacción con el trato hacia los hijos	3.63	3.90	-1.84	.067	Ho

En la escala de frecuencia, se observa que cuando la pareja si trabaja, es mayor la satisfacción en la frecuencia de interactuar en pareja. Así mismo, existe un mayor disfrute con la satisfacción física y sexual en la relación de pareja (Ver tabla 18).

Tabla 18. Diferencias en la subescala de frecuencia en satisfacción marital por trabajo.

		X si trabaja	X no trabaja	T	alfa	Ho/H1
FRECUENCIA	Satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja	4.36	4.17	2.25	.025	H ₁
	Satisfacción físico-sexual	4.39	4.19	2.48	.013	H ₁
	Satisfacción con el trato que la pareja da hacia los hijos	3.70	3.98	-1.72	.086	Ho
	Satisfacción con la participación y distribución de las tareas en el hogar	3.99	3.96	.307	.759	Ho
	Satisfacción con las características de organización y funcionamiento	4.01	3.83	1.84	.066	Ho

Derivado de los resultados, a continuación expuestos, no se observa ninguna diferencia significativa en lo que refiere a los factores de reconocimiento, salud, ambiente físico, familia y relaciones personales, con la satisfacción laboral (Ver tabla 19).

Tabla 19. Diferencias en satisfacción laboral por trabajo.

SATISFACCIÓN LABORAL	X si trabaja	X no trabaja	T	alfa	Ho/H1
Reconocimiento	4.26	4.31	-.909	.364	Ho
Salud	4.09	4.19	-1.41	.157	Ho
Ambiente físico	3.64	3.68	-512	.609	Ho
familia	3.27	3.41	-1.65	.098	Ho
Relaciones personales	3.85	3.86'	-.163	.870	Ho

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

De acuerdo a la información obtenida, a lo largo de la presente investigación, y al análisis realizado, se concluye que la satisfacción laboral y satisfacción marital se encuentran relacionadas entre sí, y que estos dos grandes ámbitos guardan una constante interacción.

Lo anterior debido a los resultados anteriormente mencionados, en los que se muestra que cuando el individuo tiene satisfacción laboral, hay satisfacción con el atractivo físico y sexual hacia la pareja, es decir tiene suma importancia la apariencia física dentro de la relación y existe una mayor satisfacción físico-sexual; además de que la pareja tiene una percepción favorable hacia la relación, ya que existe intimidad por parte de la pareja y atención a los hijos.

Así mismo, es importante destacar que se encontró que cuando el individuo tiene insatisfacción con la familia extendida y amigos de la pareja, se manifiestan de manera negativa la mayor parte de los factores que producen satisfacción en el ambiente laboral. Esto significa que cuando hay una actitud negativa hacia la relación de pareja las personas se encuentran insatisfechas en el trabajo, lo cual se puede sustentar de acuerdo a lo mencionado en la calidad de vida laboral, ya que al estudiar el comportamiento organizacional se puede ver que cada empleado de una organización vive dos vidas separadas, la laboral y la no-laboral, por lo que el no encontrarse satisfecho con su trabajo o no sentirse a gusto, puede causar un desagrado en cualquiera de sus dos vidas; ya que el no sentir gusto por el trabajo, el tener problemas con compañeros o superiores, lo lleva a sentirse desmotivado. Lo que en ese sentido puede desencadenar problemas por la frustración dentro del hogar, ya sea con la familia, y amigos (Nájera, 2002).

Katzell, et al. (1975), informan que un empleado disfruta de Calidad de Vida Laboral cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal forma que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales.

Kanter (1977) ha propuesto dos modelos para explicar estas interrelaciones:

- a) Modelo de escasez, el cual afirma que los recursos disponibles para el ser humano, como son tiempo y energía, son limitados, y por tanto, la participación en unos dominios de la vida (familia, comunidad o actividades recreativas) estaría robando tiempo y compromiso para otros, como el trabajo.
- b) Modelo de expansión, establece que se pueden derivar beneficios de unas áreas a otras, dado que muchos roles no sólo no consumen energía, sino incluso sirven para "cargar baterías" en las otras áreas.

Es importante mencionar, que las personas insatisfechas laboralmente, trasladan la actitud negativa a su hogar.

1. Las principales causas generadoras de insatisfacción familiar son: el excesivo tiempo dedicado al trabajo, sobrecarga en la realización de tareas domésticas, resolución de problemas financieros: alquiler, hipotecas, otros pagos, compras, etc., problemas en su trabajo, excesivo tiempo que el cónyuge dedica al trabajo, dificultad para distribuir tareas y responsabilidades entre los miembros del hogar.
2. Las principales causas generalizadas de insatisfacción laboral son: salario inadecuado, sobrecarga de trabajo, escasa posibilidad de promoción y ascenso, horario y tiempo de trabajo inadecuado, responsabilidad exigida, dificultad para atender adecuadamente las demandas familiares.

3. Tanto en el ámbito laboral como en el familiar, las causas de insatisfacción aludidas reflejan invasión de un mundo en otro.
4. La satisfacción familiar y la laboral son difícilmente explicables por separado; sin embargo, si existen determinadas variables que modulan la relación existente entre ambas.

Las causas de insatisfacción pueden agruparse en cuatro conjuntos:

- Laboral-familiar, Sánchez y Quiroga (1977) incluyen demandas externas relacionadas con los hijos, el trabajo y la situación económica
- Cónyuge
- Domésticas
- Laboral, tiempo dedicado al trabajo

Ambas esferas no están separadas, se entremezclan y de esta manera se puede apreciar que los aspectos del trabajo (satisfacción laboral) se relacionan directamente sobre la calidad de vida familiar (satisfacción marital), Arias y Heredia (1999).

En las investigaciones realizadas por Peiró (1993) también se encontró que las experiencias vividas en un área pueden incidir en la otra y viceversa. En general, se ha explorado cómo determinados factores del trabajo inciden sobre la calidad o satisfacción marital y cómo determinados factores de la familia influyen sobre el compromiso con el trabajo, la satisfacción o el estrés laboral.

En los resultados mostrados en esta investigación, se puede observar que existe una percepción positiva dentro de la valoración que la pareja da a la relación, y satisfacción con la comprensión y atención hacia el cónyuge, todo esto se propicia cuando la mayoría de las condiciones laborales son positivas para el trabajador. De la misma forma, cuando hay insatisfacción con las características en la relación, además de la comprensión y el afecto, se disminuye el reconocimiento laboral y la salud.

Al existir satisfacción laboral entonces habrá mayor satisfacción con la forma y frecuencia en la interacción de pareja; tanto en tiempo compartido, atención prestada, comunicación y apoyo. En la distribución de tareas del hogar y con las características de organización y funcionamiento de la pareja; se observa una percepción favorable hacia la toma de decisiones y soluciones de problemas en pareja. Todo esto se relaciona significativamente con aquellos aspectos que producen satisfacción laboral al individuo.

Referente a las diferencias entre satisfacción marital y satisfacción laboral por género, se encontró que en general los hombres muestran una mayor satisfacción marital que las mujeres, lo que se observa en diversas investigaciones, como Pick de Weiss, et al. (1988) quien concuerda con la investigación de Pineo (1961) en la cual se afirma que los varones están más satisfechos que las mujeres.

Barry (1970) encontró que la satisfacción es percibida de diferente forma, de acuerdo al género, ya que para las mujeres resulta más difícil ajustarse a la vida y al matrimonio específicamente y son ellas quienes tienen que hacer el mayor ajuste dentro del matrimonio.

Rivera (1992) informó que se encontraron diferencias significativas en cuanto a sexo en la satisfacción marital, ya que se observa que los hombres están más satisfechos en su relación que las mujeres.

Los varones son quienes tienen mayor satisfacción con el atractivo físico, sexual y con la forma de interacción de la pareja. Esta situación se puede ver ratificada con las investigaciones de Mejía (1999), quien concluye que las diferencias por géneros, pueden ser otra variable que muestre contrastes sobre la satisfacción marital, afirma que los hombres se sienten más

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

satisfechos que las mujeres en la intimidad y el afecto de su pareja, es decir, les agrada la cercanía que tienen con su pareja y la forma en que ésta les demuestra los sentimientos hacia él.

Así mismo, son los hombres en quienes existe una mayor satisfacción con la valoración y con el trato que la pareja brinda a los hijos, así como con la solución de problemas, participación y distribución de tareas en el hogar. Weiss, et al. (1974) afirman que para los hombres son más importantes las conductas instrumentales, mientras que las mujeres consideran más importantes las conductas afectivas, es decir, aquellos factores que ayudan a mantener la atracción interpersonal entre el esposo y su pareja, lo que se puede ver corroborado con el resultado de que los hombres sienten una mayor satisfacción con conductas como el trato que la pareja brinda a los hijos.

Pick de Weiss y Andrade (1986) también encontraron un mayor nivel de satisfacción percibido por los hombres a diferencia de las mujeres, tanto como la interacción marital como con los aspectos estructurales y de organización de la pareja. Esto mismo se confirmó con la investigación realizada por Pick de Weiss, et al. (1988).

En lo que se refiere a la satisfacción laboral, se encontró que para el hombre el gozar de buena salud personal y mantener buenas relaciones con su familia, le permite tener mayor satisfacción en su ambiente de trabajo. Nuevamente citamos a Arias y Heredia (1999), quienes informan que los aspectos del trabajo (satisfacción laboral) se relacionan directamente sobre la calidad de vida familiar (satisfacción marital).

Así mismo, en la presente investigación se encontró que a mayor tiempo en la relación de pareja, menor es la satisfacción con la valoración en el trabajo; también se reporta que a mayor edad y tiempo en la relación de pareja, mayor es la satisfacción con el trato que la pareja da a los hijos, así como con la organización y funcionamiento de la pareja.

A mayor escolaridad, existe una menor satisfacción con el trato que la pareja proporciona a los hijos, así como en las relaciones familiares, salud y ambiente físico del trabajo. En un estudio realizado por Campbell, et al. (1976) se observó que las esposas menos satisfechas en su relación de pareja, eran las profesionistas, ya que afirmaban que la satisfacción se ve más afectada por los niveles de educación altos, que por incrementos de escolaridad en niveles bajos. Castillo, et al. (1992) al trabajar con una muestra de la Ciudad de Yucatán, informan que las personas con un nivel de escolaridad bajo, es decir, secundaria o menos, se encuentran más satisfechas con su relación de pareja, a diferencia de las personas jóvenes y que tienen un mayor nivel de escolaridad, ya sea preparatoria o superior.

A mayor antigüedad en el empleo, existe una menor satisfacción en la interacción de pareja; así como con la satisfacción físico sexual, y con la participación y distribución de las tareas en el hogar.

Se observa también que a mayor antigüedad, hay una menor satisfacción con lo que respecta al reconocimiento por parte de los compañeros de trabajo, salud, estabilidad con el ambiente físico del trabajo y satisfacción con las relaciones personales que se tienen. Goode (1960) informa que en la medida que el empleado se encuentra satisfecho con su trabajo y las recompensas que éste proporciona, la familia apoyará el trabajo y la carrera de sus miembros, por lo que se generará una mayor satisfacción.

A mayor número de hijos, y de dependientes económicos, existe una mayor satisfacción con el trato que la pareja da a los hijos; así mismo existe una menor satisfacción con la relación y valoración de pareja. Lo anteriormente expuesto, se puede corroborar, de acuerdo a lo informado por Glenn & Weaver (1978), quienes afirman que cuando llega el primer hijo, el grado de satisfacción marital empieza a declinar a través de los diferentes estados del matrimonio.

En general, algunos autores informan que existe una declinación inicial en la satisfacción marital, después del nacimiento del primer hijo, y que continúa durante las primeras etapas del ciclo familiar (Blood et al., 1960; Pineo, 1961; Luckey, et al., 1970; Burr, 1970; Rollins, et al.,

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

1970; Rollins, 1974; Spanier, 1975; Lynn, 1983 y Glenn, 1984) así como una superación de esta declinación, cuando los hijos parten del hogar; el aumento de la satisfacción marital en la etapa posparental ha sido identificado por Burr (1970), como el "síndrome del nicho vacío", que se caracteriza por ser una etapa solitaria y de depresión, especialmente en la mujer, que lleva a que la pareja se una más, pues tienen más libertad para dedicarse el uno al otro.

Lang (1932), Reed (1948), Feldman (1964), observaron que la presencia de los hijos afecta la interacción marital y ésta adquiere un valor negativo para ambos miembros de la pareja. Renne (1970) informó que las parejas que se encontraban en el proceso de crianza de los hijos estaban menos satisfechas con su relación conyugal, que las parejas sin hijos o los matrimonios cuyos hijos ya eran adultos y vivían lejos del hogar.

Por su parte Miller (1976) investigó a 140 matrimonios, y de acuerdo a los resultados obtenidos, concluyó que el número de hijos tiende a presentar un efecto negativo en la interacción conyugal.

En México, se encontró una relación negativa entre satisfacción marital y el número de hijos, en el sentido de que conforme aumenta el número de hijos, disminuye la satisfacción marital de la pareja. De acuerdo a Pick de Weiss y Andrade (1985) existe una relación negativa entre el número de hijos, la satisfacción marital y el ajuste marital, especialmente cuando los hijos son pequeños. Se ha visto que el tener muchos hijos y tener que dedicarles tiempo y atención, afecta de manera importante en la satisfacción que siente el cónyuge con su relación matrimonial.

Se encontró que cuando la pareja trabaja, hay mayor satisfacción en la relación, y existe satisfacción con la intimidad y afecto de la pareja. Por el contrario cuando la pareja no trabaja, existe insatisfacción con la relación e insatisfacción con las características de la pareja y su interacción.

Cuando la pareja trabaja, existe una mayor satisfacción con la forma de interactuar en pareja, satisfacción con la comprensión y atención a las necesidades de la pareja, y por último hay más valoración a la relación. Así mismo, existe un mayor disfrute con la satisfacción física y sexual en la relación de pareja

Lo anterior, se puede ver sustentado de acuerdo a lo descrito por Handy (1978), quien informa que la familia puede ser tanto una fuente de apoyo como de conflicto para sus miembros, de tal forma que "cuando los patrones de matrimonio se ajustan a los requerimientos de las circunstancias como el tipo de trabajo y el estadio de la vida, además de las prioridades personales de los individuos en esos momentos, entonces la familia posiblemente sea una ayuda.

Burley (1995) encontró que los hombres y mujeres que sentían que su pareja les proporcionaba apoyo social para desempeñarse en su carrera experimentaban un mayor ajuste marital que aquellos que sentían poco apoyo y aquellas mujeres que sentían que su pareja no dedicaba un tiempo equivalente en horas a aquel dedicado por ellas a las labores del hogar, tenían por lo regular un menor nivel de ajuste marital en comparación con aquellas que sentían que la distribución de las tareas del hogar era igualitaria.

"(...) trabajar es importante pero no es todo en la vida, la relación con los hijos es importante pero tampoco es todo en la vida (...) cada cosa tiene su lugar, su espacio, su importancia."

Los resultados que se encontraron comprueban que hay una estrecha vinculación entre la satisfacción laboral y satisfacción marital y que el estrés generado en el aspecto laboral, es llevado al ámbito familiar y viceversa.

El trabajo y la familia son las dos esferas fundamentales donde actúa el ser humano, ambos son mundos mutuamente interdependientes y no se puede estudiar la influencia de cada uno de ellos aisladamente. Ya que no sólo repercute en el bienestar familiar de los trabajadores, sino en un mejor funcionamiento de la empresa.

Si bien es cierto los generadores de insatisfacción en el individuo en el trabajo son: salario inadecuado, sobrecarga de trabajo, escasa posibilidad de promoción y ascenso, horario y tiempo de trabajo inadecuado, responsabilidad exigida y dificultad para atender adecuadamente las demandas familiares etc.

Tan importante como la cantidad de horas de trabajo, es la calidad de las mismas, cuanto más inflexible es el horario de un empleado, menor es su libertad para cumplir con las demandas del rol familiar, y por tanto, mayor será el conflicto trabajo-familia (Herman, et al., 1977; Keith, et al., 1980; Pick, et al., 1980). Una fuente importante de estrés es el exceso de trabajo, es decir, cuando tenemos más trabajo del que podemos llevar a cabo. Esta situación suele empeorar si existe presión; provocada, por ejemplo, por una fecha tope de entrega.

Un cuadro que cada día cobra mayor relevancia e interés, es la fatiga laboral, cuya causa desencadenante es la acumulación de estrés por sobrecarga de trabajo conlleva, tanto efectos físicos como psíquicos y suele afectar a los empleados más productivos para la empresa. Éstos suelen trabajar horas extraordinarias, quedándose en el trabajo hasta altas horas, a pesar de lo cual se llevan trabajo a casa para "sacar adelante el exceso de tareas" que tienen acumuladas. Uno de los primeros síntomas de la fatiga laboral es el descenso en el rendimiento a pesar de aumentar las horas de trabajo, todo ello producido por el agotamiento. A todas estas fuentes de estrés pueden sumarse otras ajenas a la organización como son: problemas con la pareja, problemas de salud o fallecimiento de algún familiar, problemas económicos, crisis personales, las dificultades para compaginar la familia y el trabajo, etc.

- Por lo anteriormente descrito se recomienda a las empresas, que para mantener un óptima satisfacción en sus trabajadores, se contemple realizar una modificación en los horarios de trabajo, teniendo en consideración al trabajador como una persona integral que con vida propia, tiene que cubrir diversos roles como esposo, padre y trabajador Super (1980), necesitando tiempos, espacios y energías extras para poder desempeñar lo mejor posible los distintos roles, para mantener un equilibrio en los ámbitos laboral y familiar.
- Es necesario respetar horarios flexibles y cargas de trabajo no excesivas que generen cierto agotamiento físico, un severo déficit en la salud, insatisfacción marital y bajo rendimiento en el área de trabajo provocando gastos para la empresa al tener rotación de personal y capacitación a trabajadores de nuevo ingreso.

Como hemos visto hay repercusiones en distintas áreas del individuo hacia el rendimiento laboral. Se sugiere a futuras empresas el reconstituir los valores y principios sobre los que se fundan las compañías haciendo énfasis en la familia y la carrera laboral.

Es necesario saber que no se debe valorar más a un colaborador sólo porque trabaje muchas horas, pues aunque parezca un beneficio para la empresa poco a poco puede estar arruinando su vida familiar y personal, lo que a la larga repercutirá en su equilibrio y en el trabajo.

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

De acuerdo a (Peiró et al, 1997). Resulta difícil pensar que las personas separen su vida laboral de su vida familiar, ya que ambas generan estrés e influyen directamente en el nivel de satisfacción general del individuo.

Es necesario tener en cuenta que la actual sociedad demanda, la participación de la mujer en el ámbito laboral y el hecho de tener un segundo ingreso, significa que las familias asciendan en el nivel económico y que las parejas que trabajan, requieran tiempo y energía extras para desempeñar roles establecidos dentro del hogar.

Finalmente, con la incorporación de la mujer al mundo laboral, es muy grande la interacción entre las esferas del trabajo y la familia, por lo que dejan de considerarse definitivamente como terrenos aislados, Peiró, et al. (1997).

Las principales causas generadoras de insatisfacción familiar son: el excesivo tiempo dedicado al trabajo, sobrecarga en la realización de tareas domésticas, resolución de problemas financieros, problemas en su trabajo, excesivo tiempo que el cónyuge dedica al trabajo, dificultad para distribuir tareas y responsabilidades entre los miembros del hogar.

El presente estudio concluye que la mujer enfrenta un estrés debido a que tiene que combinar rol de ama de casa y trabajadora, el conflicto del rol se produce porque se debe atender las obligaciones del trabajo al mismo tiempo que las tareas domésticas y el cuidado de los niños.

Por lo anteriormente mencionado se recomienda a las familias donde ambos trabajan exista un apoyo por parte del esposo, ya que no es el empleo de las mujeres lo que afecta la satisfacción marital, sino la falta de cooperación en el trabajo familiar (Pleck, 1985; Scarr, et al., 1989; Fernández, 1996). Ya que se comprueba que las madres que reciben poco o ningún apoyo de la pareja, se encuentran estresadas por los múltiples roles que desempeñan.

En la actualidad, la sociedad, la composición, y dinámica familiar ha cambiado de forma drástica; algunos de estos cambios están relacionados con la modificación actual del rol de la mujer. 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 expectativas mayores de satisfacción personal a través del matrimonio y de la familia. En los últimos tiempos se ha desarrollado un considerable aumento de la tasa de divorcios, que en parte se ha producido por las facilidades legales y la creciente incorporación de la mujer al trabajo que le ha dotado de mayor autonomía y de recursos económicos.

Se han estudiado 3 elementos básicos en cuanto al género, que son:

- Asignación de género, se dá desde el momento del nacimiento por los órganos genitales.
- Identidad de género, son los aspectos biológicos y psicológicos que se establecen desde los primeros años de vida.
- Rol de género, conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo.

Es decir, la familia constituye el espacio primario para la socialización de sus miembros, siendo en primera instancia el lugar donde se lleva a cabo la transmisión de los sistemas de normas y valores que rigen a los individuos y a la sociedad como un todo.

De esta manera, desde muy temprano, la familia va estimulando el sistema de diferenciación de valores y normas entre ambos sexos, asentando así tanto la identidad como el rol de género. Las reglas sociales van deslindando de manera clara las expectativas relacionadas con los roles que las personas deben asumir. Igualmente, la idea que se tiene sobre el rol de padre, madre, esposa o esposo, está condicionada en gran medida por la sociedad de la cual somos resultado (Fernández, 1996).

El contexto familiar refuerza la diferenciación genérica, dando actividades diferentes a niños y a niñas; a las niñas se les destinan aquellas relacionadas con el hogar, servir, atender a otros; mientras que a los niños se reservan actividades de competencia que les permiten tener un

AUTORES:

☉ GARFÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

mayor control sobre el medio externo, lo cual es una forma muy importante de ir delimitando las normas de comportamiento y dejando claras las expectativas sociales hacia cada sexo. La familia, por tanto, es el principal eslabón del proceso de tipificación sexual dado que es formadora por excelencia y de difícil sustitución.

Hemos establecido que al unirse a esto la creciente independencia e incorporación de la mujer a las actividades sociales, se provoca inevitablemente una sobrecarga y sobre exigencia en ella, dinámica que se hace aún más compleja al tratar la familia, y el propio hombre, de incorporarse cada vez más a estas tareas, para tratar de asumir un rol diferente en aras de lograr mayor complementariedad, pero al no cambiar sus valores aparecen conflictos en la relación asignación-asunción del rol, lo que afecta necesariamente los procesos de interrelación familiar. Esta situación se convierte en un espiral, dado que las madres educan, en la mayoría de los casos, a sus hijos en patrones sexistas, mientras que exigen que el padre participe más en las tareas del hogar, con lo que provocan que no queden claros los roles y valores en la familia.

Aún existen sobrecargas para la mujer en cuanto a las tareas del hogar, la educación y crianza de los hijos, así como prejuicios y concepciones erróneas sobre el papel de cada miembro de la familia.

El impacto económico que posee la salida de la mujer al trabajo remunerado y el cambio que supone para la familia la doble jornada femenina, constituyen uno de los puntos más traumáticos en las sociedades contemporáneas, pues se torna conflictiva la exigencia al hombre de mayor participación en el ámbito privado.

La figura masculina deja de ser la proveedora por excelencia ante la paridad en la contribución económica e incluso ante el hecho de que en ocasiones sea la mujer quien aporte más en este sentido, lo cual genera conflictos en cuanto al modo de ejercer el poder tradicionalmente a lo interno de la vida en pareja y familiar. Al hacerse la mujer independiente la autoridad se comparte y se avanza en un proceso que hace tambalear las jerarquías para moverse hacia relaciones más democráticas y de colaboración.

La asunción de los roles de género en estas mujeres se encuentra en una movilidad entre elementos tradicionales y no tradicionales, sin una real redimensión, proceso que encuentra a su paso muchos conflictos y contradicciones, que tipifican más bien una transicionalidad.

Limitaciones y sugerencias.

- Es recomendable hacer una evaluación periódica del personal en relación a la satisfacción que se tiene en el horario de trabajo, ya que se ha comprobado que repercute directamente en la familia.
- Para poder establecer equilibrio entre trabajo y familia, se sugiere a las empresas implementar acciones que permitan armonizar trabajo y familia: flexibilidad de horarios, guarderías infantiles, disfrutar de permisos para asuntos personales, posibilidad de escoger las vacaciones de acuerdo con las conveniencias familiares, compactar las jornadas laborales evitando que se éstas se eternicen.
- Es importante incluir dentro de los instrumentos que miden satisfacción laboral, reactivos que incluyan a la familia, de tal forma que se pueda ver como determinados aspectos de la empresa, merman la calidad de la satisfacción familiar.
- El instrumento que en es esta investigación midió satisfacción marital es bueno y extenso, se sugiere por su tiempo de aplicación y el tiempo que se tiene al aplicarlo a personal de empresas, la elaboración de un instrumento más breve.
- Para las futuras investigaciones se recomienda, que el o los instrumentos deben ser aplicados a ambos cónyuges, ya que al hablar de satisfacción de pareja, es necesario ver la percepción que cada uno tiene del otro y determinar que aspectos hacen que se encuentre insatisfecho o satisfecho cada cónyuge, uniendo finalmente los resultados y obtener información integral de dicha pareja.
- Dado lo anterior es necesario establecer, la nueva dinámica interna de las relaciones o funcionamiento familiar.
- Se sugiere a psicólogos clínicos dar apoyo terapéutico a mujeres y hombres que se encuentran en un proceso de transición de roles.
- Para el psicólogo se sugiere que al abordar terapia familiar también sean estudiados aspectos del ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Adams (1963). *Toward an understanding of equity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, vol. 67, p. 422-436.
- Adler & D.A. Busegard (Eds.): PERSPECTIVE CANADÁ III, Ottawa Statistics.
- Alberoni, F. (1993). *El Vuelo Nupcial*, Barcelona, Gedisa.
- Aldous, J., Osmond, M. & Hicks, M. (1979). *Men's Work and Men's Families*, Contemporary Theories About the Family, Vol. 1, New York, Free Press.
- Alvarado, H. V. y Lignan C. L. (1995). *La Distancia entre la Percepción Real e Ideal de la Pareja Relacionada a la Satisfacción Marital*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Ancona, L. (1971). *La Motivación*, Buenos Aires, Argentina, Proteo.
- Aramburo, R. D., Mejía, C. M. y Molina, R. N. (1997). *Construcción de una Escala de Satisfacción Laboral a partir de una Muestra Representativa del Personal Académico de la UNAM*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Argyle, M. (1987). *The Psychology of Happiness*, London, Methuen y Co.
- Argyris (1970). *Psicología de la Organización*, México, Prentice Hall Internacional.
- Arias, G. F. y Heredia E. V. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*, México, Trillas.
- Atkinson, J.W. & Birch (1928). *Introduction to Motivation*, U.S.A., Nostrand.
- Atkinson, T. (1980). *Public Perceptions of the Quality of Life*, H.J.
- Bahr, J.S., Chapell, C.B. & Leigh, D.G. (1983). *Age at Marriage, Role Enactment, Role Consensus and Marital Satisfaction*, Journal of Marriage and the Family, No. 795.
- Barry, W.A. (1970). *Marriage Research and Conflict: An Integrative Review*, Psychological Bulletin, 73 (4), p. 759-767.
- Bernard, J. (1971). *The Paradox of the Happy Marriage, In Women in Sexist Society*, Edited by V. Gornick and B.D. Morán. New York: Basic, p.85-98.
- Bienvenu, M. (1970). *Mesurement of Marital Communication*, The Family Coordinator, 19 (1), p. 26-31.
- Blood, R. & Wolfe, D.M. (1960). *Husbans and Wives: The Dynamics of Married Living*, New York, Free Press.
- Blum, M. y Naylor, J. C. (1976). *Psicología Industrial: sus Fundamentos Teóricos y Sociales*, México, Trillas.
- Blum, M. y Naylor, J. C. (1981). *Psicología Industrial, sus Fundamentos Teóricos y Sociales*, (2ª Edición), México, Trillas.
- Bradbury, T., & Finchman, F. (1991). *A Contextual Model for Advancing the Study of Marital Interaction*, In G.J.O. Fletcher & A. Finchman (Eds.), Cognition in close relationships, Hillsdale, N.J: Erlbaum.
- Brief, A.P., Schuler, R.S. & Van Sell, M. (1981). *Managing Job Stress*, Boston, Little Brown,.
- Brinley, E.D. (1975). *Role Competence and Marital Satisfaction*, Tesis Doctoral, Bringham Young University.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*, México, Trillas.
- Burke, R.J., Weir, T. & Du Works, R.E. (1980). *Work Demands on Administrators and Spouse Well-Being*, Human Relations, Vol. 33, p. 153-278.
- Burley, K. (1995). *Family Variables as Mediators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Marital Adjustment Among Dual-Career Men and Women*, The Journal of Social Psychology, Vol. 135 (4), p. 483-497.
- Burr, W. R. (1970). *Satisfaction with various Aspects of Marriage over the Life Cycle: A Random Middle Class Sample*, Journal of Marriage and the Family, p. 32, 29-37.
- Burrue, S. (1986). *Motivación de los Empleados Aplicados a la Teoría Dual de Frederick Herzberg*, México, Tesis Facultad de Psicología, UNAM.
- Camacho, M. E. (2000). *El Motivo de Logro y la Satisfacción Laboral*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Campbell, A., Converse, P.F. & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life*, Nueva York, Rusell Sage Foundation.
- Canela, P.G. (1989). *Estudio Exploratorio de la Influencia de los Celos sobre la Satisfacción en la Relación de Pareja*, México, Tesis de Licenciatura, UDLA.

AUTORES:

☉ GÁRFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

- Cañetas, Y. E., Rivera, A. S. y Díaz Loving, R. (1999). *Desarrollo de un Instrumento Multidimensional de Satisfacción Marital* (IMUSA), La Psicología Social en México, Vol. 8, p. 266-274.
- Castillo, L., Reyes – Lagunes, I. y Mezquita, H. (1992). *Replicación de una Escala de Satisfacción Marital*, Revista de Psicología Social y Personalidad, Vol. VIII, No. 1 y 2.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1971). *Administración de Personal*, México, Continental.
- Cinbalo, R., Faling, V. & Mousaw, P. (1976). *The Couse of Love: a Cross-Sectional Design*, Pyscological Reports, Vol. 38 (3), p. 1292-1294.
- Clark, R. A. (1976). *Husbands Work Time: Relationship to Family Role Sharing, Husbands Role Competence, and Wives Employment*, Tesis Doctoral, Washington Satte University.
- Cooke, R. A. & Rousseau, D.M. (1984). *Stress and Strain From Family Roles and Work Role Expectations*, Journal of Applied Psychology, Vol. 69, p. 252-260.
- Cortés, M. S., Reyes, D. D., Díaz Loving, R., Rivera, A. S. y Monjaraz C. J. (1994), *Elaboración y Análisis Psicométrico del Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM)*, La Psicología Social en México, vol. V, p. 123-131.
- Daniela, P. & Weingarten, K. (1982). *Sooner or Later: The Timing of Parenthood in Adult Lives*, Nueva York, WW Norton.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1991) *El Comportamiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizacional*, México, McGraw-Hill.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1986). *Quality of Working Life in Internacional Perspectiva*, Geneva, Internacional Labour Office.
- Díaz Guerrero R. (1982). *Psicología del Mexicano*, México, Trillas.
- Díaz Loving, R. (1990). *Configuración de los Factores que Integran la Relación de Pareja*, La Psicología Social en México, vol. 3, p. 133-138.
- Díaz Loving, R., Alvarado H. V., Lignan, C. L. y Rivera, A. S. (1997). *Distancia entre Percepción Real e Ideal de la Pareja y la Satisfacción Marital*, Revista de Psicología Social y Personalidad, Vol. 13, No. 1, p. 85-102.
- Díaz Loving, R., Andrade, P., Muñiz, A. y Camacho, V. (1986). *Percepción de Aspectos Positivos y Negativos en la Interacción de Pareja: Reacción y Consecuencias*, La Psicología Social en México, vol. 1, p. 386-391.
- Díaz Loving, R., Rivera, A. S. y Flores, G.M. (1986). *Celos: Reacciones ante la Posible Pérdida de la Pareja*, La Psicología Social en México, vol. 1, p. 386-391.
- Díaz Loving, R., Rivera, A. S. y Sánchez, A. R. (1995). *Género y Pareja, Psicología Contemporánea*, vol. 1, no. 2, p. 4-15.
- Díaz Loving, R., Ruíz, B., Cárdenas, R., Alvarado, H. y Reyes, D. (1994). *Masculinidad-Feminidad y Satisfacción Marital: Correlatos e Implicaciones*, La Psicología Social en México, v. 5, p. 138-145.
- Diez, B. y Rodríguez, P. (1989). *Efectos de la Inequidad sobre el Ajuste y la Satisfacción Marital en la Mujer*, Revista de Psicología General y Aplicación, Vol. 42, No. 3, p. 395-401.
- Fainsilber, P. & Gottman, J. (1993). *Patterns of Marital Conflict Predict Children's Internalizing and Externalizing Behaviors*, Developmental Psychology, Vol. 29, No. 6, p. 940-950.
- Feldman, H. (1964). *Development of the Husband – Wife Relationship*, A. Research Report, Ithaca, New York, Cornell University.
- Fernández, J. (1996). *Varones y Mujeres: Desarrollo de la Doble Realidad del Sexo y del Género*, España, Pirámide.
- Fleishman, E. (1976). *Estudios de Psicología Industrial*, México, Trillas.
- Galicia, T. A. y Hernández, A. A. (2000). *Elaboración de un Instrumento para medir Satisfacción Laboral*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Georgopoulos, Mahoney & Jones (1957). *A Path-Goal Approach to Productivity*, Journal of Applied Psychology, vol. 41, p. 345-353-
- Gilliland, S. (1994). *Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to a Selection System*, Journal of Applied Psychology, 79.
- Glenn, D. N. & Waver, N. (1984). *The Contribution of Marital Happiness to Global Happiness*, Journal of Marriage and the Family, Febrero, p. 161-168.
- Glenn, N.A. & Weaver, C.M. (1978). *A Multivariate, Multisurvey Study of Marital Happiness*, Journal of Marriage and the Family, p. 269-282.
- Goode, W. J. (1960). *A Theory of Role Strain*, American Sociological Review, Vol. 25, p. 483-496.

AUTORES:

☉ GARCÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

- Gracia, F. J., González, P. y Salanova, M. (1994). *Centralidad del Trabajo en los Jóvenes a lo Largo del Proceso de Socialización Laboral. Un Estudio Longitudinal*, Madrid, Paper presented to 23th International Congress of Applied Psychology.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, Academy of Management Journal, Vol. 10, p. 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1986). *A Work – Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences*, Journal of Organizational Behavior and Management, Vol. 8, p. 37-60.
- Greenhaus, J.H. & Kopelman, R.E. (1981). *Conflict Between Work and Non-Work Roles: Implications for the Career Planning Process*, Human Resources Planning, Vol. 4, p. 1-10.
- Grenhaus, H. H., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S. & Beutell, N.J. (1989). *Sources of Work – Family Conflict Among two Career Copules*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 34, p. 133-153.
- Grezemkovsky, R., Pastrana, M., Rubio, L. y Ruiloba, I. (1986). *Estudio Preliminar de la Relación entre Satisfacción Marital, Conflicto y Competencia de Roles Maritales*, La Psicología Social en México, Vol. 1, p. 412-418.
- Gupta, N. & Jenkins, G. D. (1985). *Dual Career Copules: Stress, Stressors, Strain and Strategies*, Human Stress and Cognition in Organizations: An Integrated Perspective, p. 141-175, Nueva York , Wiley Interscience.
- Gurin, G., Veroff, J. & Feld, S. (1960). *Americans View their Mental Health: A Nation Wide Interview Survey*, Nueva York, Basic Books.
- Handy, C. B. (1978). *The Family: Help or Hindrance*, Stress at work, John Wiley & Sons, Chichester.
- Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977). *Working Men and Women: Inter – And Intra – Role Conflict*, Psychology of Women Quarterly, Vol. 1, p. 319-333.
- Hernández, C. L. (1996). *Satisfacción Marital y 2do. Matrimonio*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Hernández, P. M. y Sánchez, H. M. (2001). *Satisfacción Laboral en Meteorólogos Aeronáuticos*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*, Nueva York, John Wiley & Sons.
- Hicks, M. W. & Platt, M. (1970). *Marital Happiness and Stability*, A review of the research in the sixties, Journal of Marriage and the Family, p. 533-574.
- Holfman, T. B. (1981). *The Influence of Community Involvement on Marital Quality*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 43, p. 143-149.
- Inmundo, L.V. (1974). *Problems Associated with Managerial Mobility*, Personal Journal.
- Ito Sugiyama, E. (1988). *Determinantes Familiares en la Satisfacción Laboral de Mujeres Profesionistas*, La Psicología Social en México, Vol. 2, p. 399-404.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M.T. (1980). *Stress and Work*, Scott Foresman, Glenview.
- Jacobo, A. M. (1995). *Satisfacción Marital y Poder en Parejas donde Ambos Trabajan Remuneradamente y en Parejas donde un solo Miembro Trabaja*, México, Tesis de Licenciatura, UNAM.
- Jourard, S. & Lasakow, P. (1958). *Some Factors in Self-Disclosure*, Journal of Abnormal and Social Psychology, p. 56, 91-98.
- Juárez, V. C. (1997). *Motivación un Nuevo Impulso para el Servidor Público*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Katz, I., Goldston, J., Cohern, M. & Stucker, L (1963). *Need Satisfaction Perception and Cooperative in Married Couples*, Marriage and Family Living, No. 25, p. 209-213.
- Katzell, R. A., Yankelovich, D., Sein, M., Ornati, D. A. & Nash, A. (1975). *Work, Productivity and Job Satisfaction*, Nueva York, Psychological Corporation.
- Keith, P. M. & Schafer, R. B. (1980). *Role Strain and Depression in Two-Job Families*, Family Relations, Vol. 29, p. 483-488.
- Korman, A. (1974). *The Psychology of Motivation*, Nueva York, Prentice Hall.
- Kossen, S. (1995). *Recursos Humanos en las Organizaciones*, México, Harla.
- Lang, R. O. (1932). *A Study of the Degree of Happiness or Unhappiness in Marriage*, Tesis de Maestría, Universidad de Chicago.
- Lara, Cantú, M.A. (1989). *Rasgos Masculinos y Femeninos: Autodescripción del Cónyuge: Similitud o Diferencia de Roles*, Revista Mexicana de Psicología, Vol. 2, p. 35-42.

AUTORES:

☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

- Lauer, R., Lauer, J. & Kerr, S. (1990). *The Long-Term Marriage: Perceptions of Stability and Satisfaction*, Human Development, Vol. 3, p. 367-372.
- Lawer (1971). *Magnanerial Attitudes and Performance*, Homewood, Dorsey.
- Leñero, E. (1972). *Investigación de la Familia*, México, Editorial Trillas.
- Luckey & Bain (1970). *Number of Years Married as Related to Personality Perception and Marital Satisfaction*, Journal of Marriage and Family, Vol. 28, p. 511-519.
- Luna, G. H. (2000). *Motivación de Logro y Satisfacción Laboral en Docentes*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Lynn, K. (1983). *Determinants of Spousal Interaction: Marital Structure of Marital Happiness*, Journal of Marriage and the Family, Agosto, p. 511-519.
- Marcet, C., Delgado, M. y Ferrando, P. (1990). *Las Dimensiones del Temperamento como Predictoras de la Satisfacción Marital*, Anuario de Psicología, Vol. 46, p. 129-142.
- Marks, S. R. (1977). *Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment*, American Sociological Review, Vol. 39, p. 567-578.
- Mc. Farlin, D. & Rice, R. (1992). *The Role of Facet Importance as a Moderator in Job Satisfaction Processes*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, p. 41-54.
- Mc. Gregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, Nueva York, McGraw Hill.
- Mc. Quaig, J. H. (1979). *¿Cómo Motivar a la Gente?* México, Logos.
- Mejía, S. V. (1999). *La Pareja: El Trabajo Remunerado en la Mujer y la Relación con la Satisfacción Marital*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Miller, B. (1976). *A Multivariate Developmental Model of Marital Satisfaction*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 38, p. 643-657.
- Mortimer, J. T. (1980). *Occupation-Family Linkages as Perceived by Men in the Early Stages of Professional and Managerial Carrers*, Research in Interweave of Social Roles, Vol. 1, p. 99-117.
- MOW Internacional Research Team (1987). *The Meaning of Working: An International View*, London, Academy Press.
- Myers, L. F. (1977). *Day Care, Parental Roles and Marital Satisfaction*, Tesis Doctoral, Boston College, p. 28-77, 250-423.
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). *Factors Influencing the Success of Labor-Management Quality of Work Life Projects*, Journal of Occupational Behavior in Organizations, New York, Academic Press.
- Nájera, L. A. (2002). *La Relación que Existe entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital*, México, Tesis de Maestría, Instituto de Estudios de Posgrado en Ciencias y Humanidades.
- Nava, P. y Ramírez, A. A. (1999). *Calidad de Vida y Satisfacción en el Trabajo*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Neiswender, R. M., Birren, E. J. & Schaie, W. K. (1981). *Age and Sex Differences in Satisfying Love Relationships Across the Adult Span*, Human Development, p. 24, 52-66.
- Nina Estrella R., Díaz Loving, R., Pick de Weiss y Andrade P. P. (1991). *Comunicación y Estilo: Un Análisis en la Relación Marital*, Investigación Psicológica, Vol. 1, p. 17-23.
- Nina Estrella, R. (1985). *Comunicación Marital y Estilos de Comunicación: Construcción y Validación*, México, Tesis de Doctorado no publicada, UNAM.
- Nina Estrella, R. (1988). *Desarrollo de un Inventario de Comunicación Marital: Estudio Descriptivo*, La Psicología Social en México, Vol. 2, p. 213-217.
- Nye, F., Carlson, R. & Garret, R. (1970). *Family Size, Interaction, Affect and Stress*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 32, p. 216-220.
- Orthner, D. K. & Pittman, J. F. (1986). *Family Contributions to Work Commitment*, Journal of the Marriage and the Family, Vol. 48, p. 573-581.
- Packard, V. (1975). *A Nation of Strangers*, New York, McKay.
- Parasuraman, S. & Alutto, J. A. (1984). *Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model*, Academy of Management Journal, Vol. 27, p. 330-350.
- Peiró (1990). *Organizaciones: Nuevas Perspectivas Psicológicas*: Barcelona, PPU.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del Estrés Laboral*, Madrid, Eudema.
- Peiró, S. J. y Prieto, A. F. (1997). *Calidad de Vida Laboral y el Trabajo en Relación con otros Ámbitos de la Vida*, Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. 2, México, Síntesis S.A., p. 160-215.
- Pérez, M. I. (1995). *Satisfacción Laboral y Comportamientos Organizacionales*, Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 14, No. 1, p. 7-24.

AUTORES:

- ☉ GARCÍAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

- Pick de Weiss, S. & Andrade, P. P. (1985). *What Children can do to a Marriage: A Mexican Sample*, XX Congreso Interamericano de Psicología, Caracas, Venezuela.
- Pick de Weiss, S. y Andrade, P. P. (1986). *Satisfacción Marital en Matrimonios Mexicanos: Diferencias por Número de Años de Casados, Escolaridad, Número de Hijos, Sexo y Edad*, México, La Psicología Social en México, Vol. 1, p. 399-403, AMEPSO.
- Pick de Weiss, S. y Andrade, P. P. (1988). *Desarrollo y Validación de la Escala de Satisfacción Marital*, México, Psiquiatría, Vol. 4, No. 1, p. 9-20.
- Pick de Weiss, S. y Andrade, P. P. (1988). *Relación entre el Número de Hijos, la Satisfacción Marital y la Comunicación con el Cónyuge*, México, Salud Mental, Vol. 11, No. 3, p. 15-18.
- Pick de Weiss, S., Díaz Loving, R. y Andrade, P. P. (1988). *Conducta Sexual, Infidelidad y Amor en Relación a Sexo, Edad y Número de Años en la Relación*, México, La Psicología Social en México, AMEPSO, Vol. 2.
- Pick de Weiss, S., Díaz Loving, R. y Andrade, P. P. (1988). *Conducta Sexual, Infidelidad y Amor en Relación a Sexo, Edad y Número de años de la Relación*, La Psicología Social en México, Vol. 2, p. 197-203, México, AMEPSO.
- Pineo, P. C. (1961). *Disenchantment in the Later Years of Marriage*, Journal of Marriage and the Family, p. 941-955.
- Piortrkowski, C. S. (1979). *Work and the Family System: A Naturalistic Study of Workingclass and Lower Middle-Class Families*, Nueva York, Free Press.
- Pleck, J. H. (1985). *Working Wives/Working Husbands*, CA: Sage, Beverly Hills.
- Quevedo, M. González, G. Robledo, R. (2000). *Compromiso hacia la Profesión en Personal Médico de Instituciones de Salud de San Luis Potosí*, México, Universidad de Aguascalientes.
- Quinn, R. P. & Staines, G. L. (1978). *The 1977 Quality Employment Survey*, Mi: Institute for Social Research, University of Michigan.
- Reed, R. B. (1948). *Social and Psychological Factors Affecting Fertility*, N.Y, Milbank Memorial Found.
- Renne, K. (1970). *Correlates of Dissatisfaction in Marriage*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 43, p. 54-66.
- Reyes, D. D. (1996). *El Nivel de Escolaridad y Sexo en la Satisfacción Marital ¿Es una Variable Sociodemográfica Significativa en la Sociedad Mexicana?*, México, Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Reyes, D. D., Díaz Loving, R. y Rivera, A. S. (1997). *El Impacto de la Escolaridad en la Satisfacción Marital*, Revista de Psicología Social y Personalidad, Vol. 13, No. 1, p. 103-122, UNAM.
- Rhynne, D. (1981). *Bases of Marital Satisfaction Among Men and Women*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 43, No. 4, p. 379-385.
- Rivera, A. S. (1992). *Atracción Interpersonal y su Relación con Satisfacción Marital y la Reacción ante la Interacción de Pareja*, Tesis de Maestría, Facultad de Psicología, UNAM, México, p. 18-33.
- Rivera, A. S., Díaz Loving, R. y Flores G. M. (1986). *Percepción de las Características Reales e Ideales de la Pareja*, La Psicología Social en México, Vol. 1, p. 379-385.
- Rivera, A. S., Díaz Loving, R. y Flores G. M. (1988). *La Distancia entre el Querer (Ideal) y el Tener (Real) como Predictor de la Satisfacción con Relación de Pareja*, La Psicología Social en México, Vol. 2, p. 179- 183.
- Roach, A., Frazier, L. P. & Bowden, S. R. (1981). *The Marital Satisfaction Scale: Development of Measure for Intervention Research*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 43, No. 3, p. 537-546.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*, México, Prentice Hall.
- Rodríguez, A. M. y Mendoza, G. M. (1991). *Satisfacción Laboral en Mujeres Conductoras del STC (Metro)*, México, Tesis de Licenciatura, UNAM.
- Rollins, B. C. & Cannon, K. (1974). *Marital Satisfaction Over the Cycle: A Revaluation*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 36, p. 271-282.
- Rollins, B. C. & Feldman, H. (1970). *Marital Satisfaction Over the Life Cycle*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 32, p. 20-27.
- Rollins, C. & Galligan, R. (1978). *The Developing Child and Marital Satisfaction of Parents*, en L. Lerner R. Spanier G., (Eds) Child's influences on marital and family interaction, Nueva York, Academic Press.
- Sánchez, A. S. (1995). *El Amor y la Cercanía en la Satisfacción de Pareja a Través del Ciclo de Vida*, México, Tesis de Maestría no publicada, UNAM.

AUTORES:

- ☉ GARFIAS CRUZ SUSANA
☉ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

- Sánchez, L. M. y Quiroga, E. M. (1977). *Análisis de la Insatisfacción Laboral y Atribución de Causas*, Revista Mexicana de Psicología, Vol. 15, No. 2, p. 119-130.
- Scarr, S., Phillips, D. & McCartney, K. (1989). *Working Mothers and their Families*, American Psychologist, Vol. 44, No. 11, p. 1402-1408.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (1987). *Comportamiento en las Organizaciones*, México, Interamericana.
- Sekaran, U. (1985). *Dual-Career Families*, San Francisco, Jersey - Bass.
- Sieber, J. (1974). *Toward a Theory of Role Accumulation*, American Sociological Review, Vol. 39, p. 567-578.
- Spanier, G. B. & Lewis, R. I. (1980). *Marital Quality: A Review of the Seventies*, Journal of Marriage and the Family, p. 56, 825-829.
- Spanier, G. B., Lewis, R. & Cole, C. (1975). *Marital Adjustment Over the Family Life Cycle: The Issue of Curvilinearity*, Journal of Marriage and the Family, Vol. 38, p.263-275.
- Sun, B. (1988). *Quality of Working Life Programs: An Empirical Assessment of Desings and Outcomes*, UMI Dissertation Services, University of Georgia.
- Super, D. E. (1980). *Life-Space Approach to Career Development*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 16, p. 282-298.
- Turcotte, P. (1986). *Calidad de Vida en el Trabajo Antiestrés y Creatividad*, México, Editorial Trillas.
- Vásquez, S. (1985). *Diferencias de Personalidad de la Mujer Profesionalista y la Mujer Ama De Casa: Un Enfoque Multivariable*, Tesis de Doctorado en Psicología, México, Universidad Iberoamericana.
- Veenhoven, R. (1984). *Condition of Happiness*, Dordrecht, Holland, Reidel.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, New York, Wiley & Sons.
- Weiss, R., Wills, A. & Patterson, G. (1974). *A Behavioral Analysis of Marital Satisfaction*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, p. 42, 802-811.
- Wiersma, U. J. & Van Den Berg, P. (1991). *Work-Home Role Conflict, Family Climate and Domestic Responsibilities Among Men and Women*, Journal of Applied Social Psychology, Vol. 21, p. 1207-1217.
- Wiersma, U. J. (1994). *A Taxonomy of Behavioral Strategies for Coping with Work-Home Role Conflict*, Human Relations, Vol. 47, p. 211-221.
- Wigdor, B. S. (1989). *Effects of Wife Employment Preference on Marital Adjustment*, The American Journal of Family Therapy, Vol. 17, No. 3, p. 208-218.

APÉNDICE I

Escala para medir Satisfacción Laboral, Reyes Domínguez y Pontigo Márquez (1998).

A continuación se presenta una serie de afirmaciones que se refieren al trabajo y desarrollo de éste en tu empresa, contesta con una "X" en el recuadro lo que mejor represente tu respuesta, de manera rápida y lo más sinceramente posible. Este cuestionario es sólo parte de un estudio y no afecta para nada tu trabajo, recuerda que no hay respuestas correctas, ya que sólo se refieren a la percepción que tienes de tu trabajo.

Ejemplo a contestar:

	Totalmente de acuerdo 5				
	De acuerdo 4				
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3				
	En desacuerdo 2				
	Totalmente en desacuerdo 1				
	1	2	3	4	5
Si reconocen mi trabajo me siento satisfecho				X	

Como se puede observar, la persona contestó en el No. 4, lo cual quiere decir que se encuentra de acuerdo, en que si reconocen su trabajo le producirá satisfacción laboral.

¡ Recuerda contestar todas y cada una de las preguntas que se le presentan, por favor!

	Totalmente de acuerdo 5				
	De acuerdo 4				
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3				
	En desacuerdo 2				
	Totalmente en desacuerdo 1				
	1	2	3	4	5
1. Cuando mi jefe entiende mis ideas, me siento satisfecho laboralmente					
2. Cuando evalúan bien a mi empresa me siento satisfecho laboralmente					
3. Cuando evalúan positivamente mi trabajo, me siento satisfecho					
4. Cuando me asignan responsabilidades me siento satisfecho en mi trabajo					
5. Cuando me siento bien en mi trabajo, participo activamente					
6. Cuando se alcanzan las metas establecidas en mi trabajo me siento satisfecho					
7. El espacio que existe en mi área de trabajo me hace sentir satisfecho					
8. El reconocimiento de mi jefe inmediato me produce satisfacción laboral					
9. La ausencia de competencia en el trabajo me hace sentir insatisfecho					
10. La calidad del servicio que proporciona la empresa me satisface					
11. La competencia que existe en la empresa me produce satisfacción laboral					
12. La comunicación que tengo con la gente que laboro, me produce satisfacción					
13. La deficiencia en la supervisión me hace sentir insatisfecho en mi trabajo					
14. La evaluación de mi trabajo por mis compañeros me hace sentir satisfecho					
15. La higiene de los sanitarios me produce satisfacción laboral					
16. La limpieza de mi área de trabajo me hace sentir satisfecho					
17. La manera en que mi jefe me asigna responsabilidades, me satisface					
18. La manera en que mi jefe organiza el trabajo del área, me satisface					
19. La privacía en mi trabajo me produce satisfacción laboral					
20. Las instalaciones de mi área de trabajo me hacen sentir satisfecho					
21. Los reconocimientos públicos que hace mi empresa me produce satisfacción					
22. Si mi trabajo es valioso para la empresa, me siento satisfecho					
23. Si reconocen mi trabajo me siento satisfecho					
24. Tener el equipo necesario en mi trabajo me produce satisfacción laboral					
25. Tomar decisiones en mi trabajo me hace sentir satisfecho					
26. Cuando mi familia reconoce mi trabajo, me siento satisfecho con él					
27. Cuando mi salud es óptima, estoy satisfecho en mi trabajo					

AUTORES:

φ GARFIAS CRUZ SUSANA
φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

CORRELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA SATISFACCIÓN MARITAL EN HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA PRIVADA.

	Totalmente de acuerdo 5				
	De acuerdo 4				
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3				
	En desacuerdo 2				
	Totalmente en desacuerdo 1				
	1	2	3	4	5
28. Cuando tengo problemas económicos, me siento insatisfecho con mi trabajo					
29. El ambiente laboral de mi empresa, me produce satisfacción					
30. El ejercicio diario me da satisfacción laboral					
31. El que mi familia esté satisfecha con mi trabajo me hace sentir bien					
32. La amistad con los compañeros de mi trabajo, me produce satisfacción laboral					
33. La diversión y el esparcimiento influyen en mi satisfacción laboral					
34. La estabilidad en mi familia, contribuye a mi satisfacción laboral					
35. La salud de mi familia influye en mi satisfacción laboral					
36. La seguridad de tener este trabajo, me da satisfacción laboral					
37. Las medidas de seguridad en mi empresa, me producen satisfacción laboral					
38. Las relaciones con los compañeros de mi empresa, me producen satisfacción					
39. Los problemas de mis hijos me hacen sentir insatisfecho con mi trabajo					
40. Me gusta usar artículos con el emblema de la empresa					
41. Me siento satisfecho en mi trabajo, si este queda cerca de mi domicilio					
42. Mi nivel socioeconómico determina mi satisfacción laboral					
43. Si el dinero que gano alcanza para satisfacer mis necesidades, estoy satisfecho					
44. Si estoy bien con mi pareja, estoy bien en mi trabajo					
45. Si estoy satisfecho con mi trabajo, estoy bien con mi familia					
46. Si no tengo problemas para transportarme, me siento bien con mi trabajo.					
47. Siento satisfacción en mi trabajo, cuando dicen que lo hago bien					
48. Tomar conciencia de la importancia de mi trabajo, me da satisfacción laboral					

AUTORES:

☐ GARFIAS CRUZ SUSANA
 ☐ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

APÉNDICE II

Escala para medir Satisfacción Marital, Cañetas Yerbes (1999).

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones que presentan conductas y sentimientos que usted puede utilizar para describir su relación de pareja. Por favor marque con una **X** el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. No olvide contestar todas las afirmaciones, de antemano GRACIAS.

	Totalmente de acuerdo 5				
	De acuerdo 4				
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3				
	En desacuerdo 2				
	Totalmente en desacuerdo 1				
	1	2	3	4	5
1. Siento que a mi pareja le simpatizo					
2. Mi pareja es comprensiva					
3. Mi pareja sabe muy poco acerca de mi					
4. Nunca he sido libre en mi relación					
5. Me molesta la forma de ser de mi pareja					
6. Yo siempre le expreso mi afecto a mi pareja					
7. Los momentos más felices de mi vida han sido al lado de mi pareja					
8. Mi pareja y yo tenemos muchos intereses en común					
9. Me agrada que mi pareja me cuente todo lo que hace					
10. Me gusta la forma en que mi pareja me apoya					
11. Tolero todos los defectos de mi pareja					
12. Admiro a mi pareja					
13. Mi pareja siempre me demuestra afecto					
14. Nos gusta estar la mayor parte del tiempo juntos					
15. Mi pareja siempre me escucha					
16. Mi pareja siempre trata de complacerme					
17. Mi pareja a menudo me falta al respeto					
18. Me asfixia la relación de pareja que llevo					
19. A mi pareja le gusta como soy					
20. Los amigos de mi pareja me caen bien					
21. En general llevo una buena relación con mis suegros					
22. Creo que mi pareja es guapa(o)					
23. A mi pareja le desagrada mi forma de ser					
24. En general busco tiempo para estar al lado de mi pareja					
25. A mi pareja le gustan muchas cosas de las que yo disfruto					
26. Cuando pido a mi pareja que me escuche lo hace atentamente					
27. Lo que mi pareja hace es importante					
28. Mi pareja sabe siempre lo que me pasa					
29. Mi pareja siente que nuestra relación la asfixia					
30. Mi pareja es muy intolerante con mis defectos					
31. Considero a mi pareja una persona muy inteligente					
32. Me gusta la forma en la que mi pareja me hace el amor					
33. A mi pareja le desagrada que me comporte como un romántico					
34. Los padres de mi pareja y yo siempre terminamos disgustados					
35. En general los momentos que pasamos juntos peleamos					
36. Siento ternura por mi pareja					
37. Mi pareja me valora					
38. Me gusta como me hace el amor mi pareja					
39. Cuando mi pareja es romántica se me hace muy cursi					
40. Los intereses de mi pareja son diferentes a los míos					
41. Mi pareja sabe que cuenta conmigo					
42. Me gusta la forma en que mi pareja se comunica conmigo					
43. Me agrada que mi pareja comparta sus intereses conmigo					
44. Me desagrada que los padres de mi pareja se metan en mi vida					
45. Me desagrada que mi pareja me pida que cambie					
46. Me gusta como expresa mi pareja el afecto que tiene por mi					
47. Mi pareja me atrae físicamente					

AUTORES:

- φ GARFIAS CRUZ SUSANA
- φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

CORRELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA SATISFACCIÓN MARITAL EN HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA PRIVADA.

	Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 1				
	1	2	3	4	5
48. Mi pareja no esta dispuesta a cambiar					
49. Mi pareja no me dedica tiempo					
50. Mi pareja siente que yo no he logrado nada					
51. Prefiero no relacionarme con mis suegros					
52. Quiero a mi pareja					
53. Siento que mi pareja no me valora					
54. Siento que mi pareja se interesa por mi					

AUTORES:

- φ GARFIAS CRUZ SUSANA
- φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones que presentan conductas y sentimientos que usted puede utilizar para describir su relación de pareja. Por favor marque con una **X** el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. No olvide contestar todas las afirmaciones, de antemano GRACIAS.

	Siempre 5 La mayoría de las veces 4 Ni siempre, ni nunca 3 A veces 2 Nunca 1				
	1	2	3	4	5
1. A mi pareja le agrada que comparta sus valores					
2. A mi pareja le desagradan mis demostraciones de afecto					
3. A mi pareja le desagradan mis logros					
4. Considero que mi pareja es sexy					
5. Cuento con mi pareja incondicionalmente					
6. Discutimos por cuestiones religiosas					
7. Es importante para mi el pasar tiempo con mi pareja					
8. Evito escuchar a mi pareja					
9. La mayoría de los problemas en la relación son por nuestros hijos					
10. Los detalles que tiene conmigo mi pareja me satisfacen					
11. Los padres de mi pareja me evitan					
12. Los valores de mi pareja y los míos son diferentes					
13. Me agrada que mi pareja me pregunte cómo estuvo mi día					
14. Me cuesta trabajo comprender los deseos de mi pareja					
15. Me cuesta trabajo comunicarme con mi pareja					
16. Me cuesta trabajo demostrarle a mi pareja que la quiero					
17. Me desesperan los defectos de mi pareja					
18. Me disgusta como educa mi pareja a nuestros hijos					
19. Me gusta conocer mas acerca de mi pareja.					
20. Me gusta que mi pareja sea romántica					
21. Me molesta que mi pareja vea a sus amigos					
22. Me molesta tener que relacionarme con los amigos de mi pareja					
23. Me simpatiza mi pareja					
24. Mi pareja me respeta					
25. Mi pareja confía plenamente en mí					
26. Mi pareja cuenta conmigo incondicionalmente					
27. Mi pareja dice que soy atractiva					
28. Mi pareja es muy cariñosa(o) conmigo					
29. Mi pareja hace gastos innecesarios					
30. Mi pareja maneja adecuadamente la situación entre nosotros y mis padres					
31. Mi pareja me acepta como soy					
32. Mi pareja me entiende					
33. Mi pareja me reclama por no hacer quehaceres de la casa					
34. Mi pareja se lleva mal con mis amigos					
35. Mi pareja se siente orgullosa(o) por mis logros					
36. Mi pareja tiene tiempo para mi					
37. Organizamos nuestros horarios para estar juntos					
38. Puedo expresarle a mi pareja lo que pienso					
39. Siento que mi pareja no me apoya					
40. Siento que mi pareja no me es fiel					
41. Siento que tenemos una buena comunicación					
42. Tenemos dificultades por mis padres					
43. A mi pareja le agrada la relación que llevo con mis hijos					
44. Considero que mi pareja es atractiva					
45. Entiendo a mi pareja					
46. La educación que doy a mis hijos le agrada a mi pareja					
47. Me agrada preguntarle a mi pareja como estuvo su día					
48. Me disgusta cooperar en las tareas del hogar					
49. Me disgusta la forma en que mi pareja se comunica conmigo					
50. Me disgusta que mi pareja sea tan afectuosa(o)					
51. Me disgustan las amistades de mi pareja					
52. Me gusta como se arregla mi pareja					
53. Me gusta consentir a mi pareja					

AUTORES:

- ☐ GARFÍAS CRUZ SUSANA
- ☐ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

CORRELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA SATISFACCIÓN MARITAL EN HOMBRES Y MUJERES QUE TRABAJAN EN UNA EMPRESA PRIVADA.

	Siempre 5 La mayoría de las veces 4 Ni siempre, ni nunca 3 A veces 2 Nunca 1				
	1	2	3	4	5
54. Me siento orgulloso(a) por lo que ha logrado mi pareja					
55. Mi pareja es muy cariñosa conmigo					
56. Mi pareja le disgusta cooperar en las tareas de la casa					
57. Mi pareja me es fiel					
58. Mi pareja no me escucha como yo quisiera					
59. Mi pareja respeta mi libertad					
60. Mi pareja siempre esta a mi lado cuando la necesito					
61. Mi pareja trata de cambiar cuando se lo propongo					
62. No comprendo a mi pareja					
63. Pongo atención al platicar con mi pareja					
64. Se lo que desea mi pareja					
65. Soy muy cariñoso con mi pareja					
66. Yo devalúo a mi pareja					
67. Yo soy muy posesivo con mi pareja					

AUTORES:

- φ GARFIAS CRUZ SUSANA
- φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones que presentan conductas y sentimientos que usted puede utilizar para describir su relación de pareja. Por favor marque con una **X** el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. No olvide contestar todas las afirmaciones, de antemano **GRACIAS**.

	Me gusta mucho 5				
	Me gusta 4				
	Ni me gusta, ni me disgusta 3				
	Me disgusta 2				
	Me disgusta mucho 1				
	1	2	3	4	5
1. La contribución de mi pareja en los gastos familiares					
2. La educación que mi pareja propone para los hijos					
3. La forma en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos					
4. La forma en la que mi pareja participa en la toma de decisiones					
5. La forma en la que nos divertimos					
6. La forma en la que se divierte mi pareja					
7. La forma en que mi pareja educa a nuestros hijos					
8. La forma en que mi pareja me acaricia					
9. La forma en que mi pareja me besa					
10. La forma en que mi pareja me demuestra su apoyo					
11. La forma en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
12. La forma en que mi pareja me protege					
13. La forma en que mi pareja me trata					
14. La forma en que mi pareja me demuestra su amor					
15. La forma en que mi pareja presta atención a mi apariencia					
16. La forma en que mi pareja se interesa por mí					
17. La forma en que mi pareja se interesa por mis problemas					
18. La frecuencia con la que mi pareja me acaricia					
19. La frecuencia con la que mi pareja me besa					
20. La frecuencia con la que mi pareja me protege					
21. La frecuencia con la que mi pareja participa en la realización de las tareas hogareñas					
22. La frecuencia con la que mi pareja participa en la toma de decisiones					
23. La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos					
24. La frecuencia con la que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
25. La frecuencia con la que mi pareja responde en una forma sensible a mis emociones					
26. La frecuencia con la que mi pareja soluciona los problemas familiares					
27. La frecuencia con que mi pareja me demuestra su amor					
28. La frecuencia con que mi pareja me demuestra su apoyo					
29. La frecuencia con que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
30. La frecuencia con que mi pareja participa en la educación de los hijos					
31. La frecuencia con que mi pareja presta atención a mi apariencia					
32. La frecuencia con que mi pareja se interesa por mí					
33. La manera en la cual mi pareja trata a nuestros hijos					
34. La manera en que mi pareja participa en la realización de las tareas hogareñas					
35. La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares					
36. Los temas que mi pareja aborda en las conversaciones					
37. La forma en la que mi pareja distribuye el dinero					
38. La forma en que mi pareja me abraza					
39. La forma en que mi pareja me demuestra su comprensión					
40. La forma en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
41. La frecuencia con la que mi pareja platica conmigo					
42. La frecuencia con que mi pareja me abraza					
43. La frecuencia con que mi pareja me demuestra su comprensión					
44. La frecuencia con que mi pareja se interesa en mis problemas					
45. La sensibilidad con que mi pareja responde a mis emociones					
46. Las diversiones que mi pareja propone					
47. Todo el tiempo libre que tengo me gusta pasarlo con mi compañero(a)					

AUTORES:

- φ GARFIAS CRUZ SUSANA
- φ PRIETO DE LA ROSA MAYRA

APÉNDICE III

Este cuestionario es anónimo y confidencial sólo se utilizará con fines de investigación por lo que se pide contestar con la mayor honestidad.

1. Sexo:

2. Edad:

4. Escolaridad:

5. Antigüedad:

6. Estado civil:

7. Tiempo de relación con su pareja:

8. Número de hijos:

9. Número de dependientes económicos:

10. Su pareja trabaja y recibe una remuneración económica.
Si () No ()