



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Trabajo de Integración Final de Psicología

*Relación entre Satisfacción Marital y Satisfacción
Laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa,
La Pampa.*

Autor: Pinna, Valentina LU: 1018874

Carrera: Licenciatura en Psicología

Tutor: Adrián Solari Firma tutor:

Fecha de presentación: Octubre 2014

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la satisfacción marital y la satisfacción laboral, tanto a nivel individual como a nivel pareja. Por un lado, teniendo en cuenta al individuo como unidad de análisis, se busca conocer si existen diferencias significativas en estas variables considerando la diferencia de género, los años de pareja y la cantidad de hijos con la pareja actual. Por otro lado, considerando la díada como unidad de análisis, se busca conocer la diferencia en el nivel de satisfacción marital y satisfacción laboral entre el hombre y la mujer. Por último, se pretende estudiar si ambas variables se encuentran relacionadas significativamente.

Para averiguar esto, se realizó un estudio transversal de tipo correlacional, y se seleccionó una muestra de 160 participantes (60 parejas no clínicas), de entre 45 y 67 años y más de 5 años de convivencia conyugal, provenientes de la ciudad de Santa Rosa, La Pampa, Argentina. Se aplicaron los siguientes instrumentos: Cuestionario Socio-demográfico, Escala de Satisfacción Marital (ESM; Pick De Weiss y Andrade, 1988) y la Escala General de Satisfacción (NTP 394; Pérez Bilbao y Fidalgo, 1995). Los resultados obtenidos refieren que en la muestra considerada se reporta una considerable satisfacción laboral y alta satisfacción marital. Los hombres se encuentran más satisfecho maritalmente, mientras que en lo laboral no se evidencian diferencias en cuanto al género. En ambos casos la cantidad de hijos influye, mientras que respecto a los años de matrimonio, sólo se reportaron diferencias en su relación con la satisfacción laboral. La satisfacción marital y la satisfacción laboral se encuentran correlacionadas.

Palabras clave: satisfacción marital – satisfacción laboral - pareja

Abstract

This research aims to analyze marital satisfaction and job satisfaction, both individually and as a couple levels. On one hand, considering the individual as the unit of analysis, it seeks to find out whether there are significant differences in these variables taking into account gender difference, years of the couple and number of children with the current partner. On the other hand, considering the dyad as the unit of analysis, it intends to understand the difference in

marital satisfaction and job satisfaction levels between men and women. Finally, it aims to find out whether the two variables are significantly related.

To fulfill these objectives, a cross-correlational study was conducted, a sample of 160 participants (60 couples non-clinical) was selected, between 45 and 67 years and over 5 years of conjugal life, from the city of Santa Rosa, La Pampa, Argentina. The following instruments were applied: Socio-demographic Questionnaire, Escala de Satisfacción Marital (ESM; Pick De Weiss y Andrade, 1988) and Escala General de Satisfacción (NTP 394; Pérez Bilbao y Fidalgo, 1995). The results show that the considered sample holds considerable job satisfaction and high marital satisfaction. Men are more martially satisfied, while as regards labor there are no evident differences in gender. In both cases, the number of children has influence, while as regards years of marriage, only differences related to job satisfaction were reported. Marital satisfaction and job satisfaction are correlated.

Keywords: marital satisfaction - job satisfaction – couple

Índice

1	Introducción	6
1.1	Pregunta de investigación	6
1.2	Justificación y relevancia.....	6
1.3	Contextualización	7
2	Objetivos	8
2.1	Objetivo General.....	8
2.2	Objetivos Específicos.....	8
3	Estado del Arte.....	9
3.1	Satisfacción Marital y variables socio-demográficas	9
3.2	Satisfacción laboral	13
3.3	Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral	16
4	Marco Teórico	19
4.1	Pareja y Matrimonio	19
4.2	Satisfacción Marital	21
4.3	Pareja y Satisfacción Marital.....	25
4.4	Satisfacción Laboral.....	26
4.5	Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral	29
5	Metodología.....	31
5.1	Método.....	31
5.1.1	Diseño metodológico.....	31
5.1.2	Participantes.....	31
5.1.3	Instrumentos.....	31
5.2	Procedimiento	32

6	Resultados.....	34
6.1	Características de la muestra.....	34
6.2	Análisis a nivel individuo.....	35
6.2.1	Satisfacción Marital.....	35
6.2.2	Satisfacción Marital: Diferencia entre hombres y mujeres.....	37
6.2.3	Satisfacción Marital y cantidad de hijos.....	38
6.2.4	Satisfacción Marital y años de matrimonio.....	39
6.2.5	Satisfacción Laboral.....	40
6.2.6	Satisfacción Laboral: Diferencia entre hombres y mujeres.....	41
6.2.7	Satisfacción Laboral y cantidad de hijos.....	42
6.2.8	Satisfacción Laboral y años de matrimonio.....	43
6.3	Análisis a nivel pareja.....	45
6.3.1	Satisfacción marital.....	45
6.3.2	Satisfacción Laboral.....	46
6.4	Correlación.....	47
7	Discusión.....	49
8	Conclusión.....	53
9	Referencias.....	55
10	Anexo.....	60
10.1	Cuestionario Socio-demográfico.....	60
10.2	Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall, 1979).....	61
10.3	Escala de Satisfacción Marital (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988).....	62

1 Introducción

1.1 Pregunta de investigación

En el presente estudio se pretende responder a las siguientes pregunta de investigación: ¿qué relación existe entre la Satisfacción Marital y la Satisfacción Laboral de personas heterosexuales en pareja residentes en la ciudad de Santa Rosa, La Pampa, en el año 2014? ¿Qué influencia ejercen las variables socio-demográficas sobre las mencionadas variables?

1.2 Justificación y relevancia

Se eligió este objeto de estudio por ser el trabajo y la familia, las dos esferas más importantes en la vida de las personas (Jiménez Figueroa, González Escobar y Reyes Pavez, 2009). Ambos pueden entenderse como dominios centrales en el individuo (Jiménez y Moyano, 2008), que se afectan mutuamente. Es por eso que para pensar en la relación de pareja de dos trabajadores, no se puede dejar de lado el empleo de cada uno, ya que hoy en día, son la casa y el trabajo dos ámbitos donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo.

Debido a que en los países latinoamericanos, la satisfacción no ha sido muy estudiada de manera directa (Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar, 2007), sería fructífero analizarla en Argentina, así como se investigó en otros países del mundo. Los resultados de la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral podrían variar entre países. Esta diferencia puede fundamentarse en las creencias acerca de las actividades que deben realizar cada uno de los sexos de acuerdo al contexto cultural y social (Rocha Sánchez y Díaz Loving, 2005). Sería conveniente, entonces, conocer si existe relación entre estas dos variables en los argentinos, siendo dos esferas presentes y analizables tanto en hombres como en mujeres de dicho país.

Los aportes son importantes por su impacto en el bienestar de los individuos, siendo la pareja y el trabajo, dos aspectos comunes a la mayoría de los ciudadanos y centrales en sus vidas. Descubrir si existe o no relación entre la satisfacción marital y laboral, teniendo en cuenta la cantidad de hijos, los años de matrimonio y la diferencia entre los sexos, podría ayudar a las parejas de trabajadores a estar mejor con su cónyuge y con su trabajo. Respecto a esto, el investigador Arias Galicia (2003), al finalizar su publicación, sugiere realizar más estudios para establecer diferencias en el grado de la satisfacción marital tomando en consideración variables tales como: sexo, número de hijas e hijos, el nivel de estudios, los años de duración del

matrimonio, ocupación, entre otras. En dicho estudio, se ha encontrado que, la categoría contextual “ámbito económico-laboral”, tiene el mayor número de menciones y se la identificó como la más relacionada con la satisfacción marital. Esto es relevante dado que es un aspecto que afecta a otros ámbitos de la pareja, como es la convivencia (Gottman, 2000). Otro dato trascendental, es que algunos resultados indican que este aspecto es un fuerte detonante de divorcio (Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving, 2012). Por lo tanto se debería trabajar con ambas esferas para ayudar a la unión y la continuidad de las parejas.

Es por esto que, la satisfacción en las relaciones de pareja, se ha transformado en un tema de preocupación para terapeutas de parejas, investigadores y profesionales del área de la salud, dado los hallazgos que indican que las parejas que mantienen conflictos sostenidos presentan graves consecuencias en su salud física y emocional (Gottman y Levenson, 1999, en Guzman y Contreras, 2012). Al estar esto vinculado con el ámbito laboral, como ya se mencionó, se les debe prestar atención como dos aspectos relacionados. En este sentido, la presente investigación podría contribuir al desarrollo de la terapia individual, terapia vincular y de pareja, y a la relación del individuo con su trabajo.

1.3 Contextualización

La muestra seleccionada para realizar el estudio corresponde a habitantes de Santa Rosa, La Pampa. De acuerdo al último Censo llevado a cabo en el año 2010, esta provincia cuenta con un total de 318.951 habitantes, de los cuales sólo el 22% nació en otra provincia del país. De la población mayor a 30 años de edad, el 3,2% asiste a un establecimiento educativo. Respecto al empleo, la mayor parte de los pampeanos trabaja en comercios, luego le siguen los agricultores y ganaderos, y también gran cantidad en áreas como la enseñanza y construcción.

Santa Rosa cuenta con 103.241 habitantes, prevaleciendo la cantidad de mujeres. El 5,5% tiene necesidades básicas insatisfechas. La tasa de analfabetismo es de 1,1%. El 72,9% de las mujeres son madres entre los 20 y los 34 años de edad. En esta ciudad se encuentra la Universidad Nacional de La Pampa, en la cual se registró que en el 2012, la mayor cantidad de matriculados pertenecían a la Facultad de Ciencias Humanas, siguiéndole la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Veterinarias, y Agronomía.

A diferencia de las grandes ciudades donde se trabaja de corrido, los santarroseños acostumbran a trabajar en dos turnos: por la mañana hasta el mediodía, y luego de las cinco de la tarde. Al tener el mediodía y parte de la tarde libre, tienen tiempo para compartir con su familia. Lo mismo sucede con los chicos, ya que los colegios son turno mañana o turno tarde otorgándoles parte del día libre. A su vez, al ser las distancias cortas, se accede fácilmente a los lugares sin quitar tiempo transportándose y pudiendo aprovecharlo en lo que se desee. Se acostumbra a compartir el almuerzo y la cena en familia, y los domingos disfrutarlos con la familia extendida.

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

El objetivo general de la investigación consiste en estudiar la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral de los miembros de matrimonios heterosexuales.

2.2 Objetivos Específicos

A su vez, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la satisfacción marital
- Analizar la satisfacción laboral
- Estudiar si existen diferencias en la satisfacción marital entre hombres y mujeres.
- Estudiar si existen diferencias en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres.
- Investigar si la cantidad de hijos influye en la satisfacción marital.
- Investigar si la cantidad de hijos influye en la satisfacción laboral.
- Investigar si los años de matrimonio influyen en la satisfacción marital.
- Investigar si los años de matrimonio influyen en la satisfacción laboral.
- Comprobar si existen diferencias en la satisfacción marital entre los miembros de los matrimonios.
- Comprobar si existen diferencias en la satisfacción laboral entre los miembros de los matrimonios.

3 Estado del Arte

Se efectuó una revisión bibliográfica con el objetivo de obtener una aproximación al estado de conocimiento actual sobre la satisfacción marital y la satisfacción laboral. Para ello, se recurrió a bases de datos como EBSCO, Redalyc y Scielo donde se llevó a cabo la exploración de investigaciones mediante los siguientes términos de búsqueda en español: satisfacción marital, satisfacción en la pareja, satisfacción laboral, pareja; – y en inglés: relationship satisfaction, marital satisfaction, job satisfaction, couple. Se restringió la búsqueda a los artículos publicados en los últimos años, comprendiendo desde 2008 a la actualidad.

3.1 Satisfacción Marital y variables socio-demográficas

En México, Miranda y Ávila (2008) realizaron una investigación que consistió en solicitarles a 180 hombres y a 180 mujeres que estimaran la importancia relativa a 63 actividades compartidas en el matrimonio. Organizaron los datos obtenidos de la muestra en bloques, de acuerdo a los años de casados, para poder analizar la satisfacción marital en función del paso del tiempo. Para comenzar el estudio, se elaboró un cuestionario con actividades que comúnmente realizan las parejas en su matrimonio. Estas actividades están consideradas en las nueve áreas de interacción marital que propusieron Azrin, Naster y Jones (1973) que son: responsabilidades del hogar, crianza de los hijos, actividades sociales, finanzas, comunicación, interacción sexual, progreso ocupacional o académico, independencia personal e independencia del cónyuge.

De los resultados obtenidos en estas nueve áreas, se hará mención a aquellos que hacen a esta investigación.

Los descubrimientos indican que para los hombres, el poder en general es gradualmente menor a medida que transcurren los años de casados. En el caso de las mujeres, el poder disminuye entre los primeros cinco años hasta el bloque de 16 a 20 años de matrimonio. Posteriormente, el exponente aumenta en los últimos dos bloques (de 21 a 25 y de 26 años a más de matrimonio).

En cuanto a las actividades específicas que se indagaron, los hombres consideran que las áreas de crianza de los hijos, actividades sociales y finanzas aumentan en importancia a medida que transcurren los años del matrimonio. Por el contrario, sostienen que disminuye la

importancia de la comunicación y la independencia personal. Asimismo permanece relativamente estable en las áreas de interacción sexual y progreso ocupacional o académico.

En el caso de las mujeres, la importancia es estable en cuanto a actividades sociales, finanzas, comunicación e interacción sexual; notándose un ligero aumento en el último bloque de años de matrimonio (más de 25 años). Con respecto a las áreas de responsabilidades del hogar, la crianza de los hijos, el progreso ocupacional o académico e independencia personal, el exponente es relativamente alto en los primeros cinco años de pareja, disminuye conforme transcurren los años de matrimonio y aumenta en el último bloque.

De estos hallazgos, es destacable mencionar que a medida que aumentan los años de casados, la comunicación y la independencia contribuyen a una decreciente satisfacción marital de los hombres. Y que la interacción sexual es independiente de los años de casados.

Independientemente de los puntajes específicos que una persona le asignaría a las actividades, estos investigadores consideran que se puede anticipar la tasa de importancia que le asignaría a las actividades dependiendo de cuantos años ha permanecido casada (Miranda y Ávila, 2008).

Al año siguiente, los autores de la publicación anterior junto a otro investigador, emprendieron un estudio similar en otro país utilizando el mismo instrumento. Ávila Santibáñez, Miranda Hernández y Juárez Segura (2009) efectuaron una investigación en Colombia con el propósito de averiguar la importancia que 180 hombres y 180 mujeres, con diferentes números de hijos, asignaban a 63 actividades maritales. El cuestionario utilizado consiste en 63 actividades que comúnmente realizan las personas con su pareja y que se describen en las Escalas de Satisfacción Marital de auto-reporte (Huston y Vangelisti, 1991; Martínez y Valdez, 1998).

Los resultados señalan que para los hombres la importancia de las actividades matrimoniales es menor si tienen más hijos; mientras que para las mujeres la importancia de las actividades permanece relativamente estable independientemente del número de hijos. Los hallazgos obtenidos sugieren que el número de años de matrimonio y el número de hijos son buenos predictores de la disminución de la satisfacción marital en los hombres. Por su parte, las mujeres sin hijos, otorgan mayor importancia a las actividades matrimoniales, al igual que las que tienen uno o dos hijos; siendo esto relativamente menor para aquellas que reportaron tener

tres o cuatro hijos. De este modo, los resultados alcanzados indican que, para las mujeres, el mejor predictor de su satisfacción marital es el número de años que llevan casadas, independientemente del número de hijos que tengan (Ávila Santibáñez, Miranda Hernández y Juárez Segura, 2009).

En oposición a estos resultados, se encuentran los de Guzmán y Contreras (2012) quienes estudiando la relación entre los estilos de apego y la satisfacción marital también tuvieron en cuenta características socio-demográficas. Los hallazgos difieren notoriamente ya que consideran que no existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción marital según la presencia de hijos, la escolaridad, ni la afiliación religiosa. Tampoco encontraron correlación entre la satisfacción marital y los años de relación, el número de hijos y la edad de los cónyuges. Mientras que para los otros investigadores, los años de matrimonio y el número de hijos influyen en la satisfacción marital (Ávila Santibáñez, Miranda Hernández y Juárez Segura, 2009).

Otra investigación que indaga estas variables es la llevada a cabo por Armenta-Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving (2012) en Bogotá, Colombia. Su objetivo fue identificar los elementos contextuales asociados a la satisfacción marital. Para esto se realizaron dos estudios: uno con el objetivo de identificar aquellos aspectos contextuales que influyen en la satisfacción marital para el cual se aplicó una pregunta abierta a 131 personas; y un segundo estudio compuesto por indicadores obtenidos del estudio anterior junto a una escala de satisfacción marital aplicándolos a 105 parejas. A los participantes se les realizó la siguiente pregunta abierta: “¿Qué elementos de su entorno social considera que influyen en su satisfacción con su relación de pareja?”. A partir de lo obtenido mediante esa pregunta, se diseñaron inventarios con formato de respuesta tipo Likert para las categorías identificadas (ámbito económico-laboral, relación con personas ajenas a la relación, relación con los hijos, hábitat, salud).

De esta amplia investigación, cabe destacar los resultados vinculados a las variables que aquí importan, ámbito económico-laboral y relación con los hijos.

En cuanto a la correlación realizada con el total de la muestra, los investigadores obtuvieron que la satisfacción marital se relaciona en forma negativa con el ámbito económico-

laboral: falta de dinero ($r = -.359, p < 0.01$) y exceso de trabajo ($r = -.177, p < 0.05$). Respecto a la relación entre satisfacción marital y la presencia de los hijos, se encontraron relaciones positivas en ambos factores: convivir con los hijos ($r = .255, p < 0.01$) y los hijos favorecen en la relación ($r = .253, p < 0.01$).

Diferenciando de acuerdo al género, se identificó que en las mujeres no existe relación entre la satisfacción marital y el exceso de trabajo dentro del ámbito económico-laboral. Contrariamente, en el caso de los hombres, sí se presentó relación entre estas variables con la satisfacción marital. Existe una tendencia de los varones a otorgar mayor importancia al ámbito laboral, en comparación con las mujeres. Los autores destacan que esta diferencia puede fundamentarse en las creencias acerca de las actividades que deben realizar cada uno de los sexos de acuerdo al contexto cultural y social.

En cuanto a los hijos, existe una diferencia entre hombres y mujeres, siendo ellas quienes indican mayor importancia en comparación a los hombres. Esto también se lo atribuye a las demandas sociales que creen que las mujeres son las fuentes principales del cuidado y educación de sus hijos. La satisfacción marital está asociada al interés de tener una interacción positiva entre ellos con sus hijos así como la interacción que surge entre los miembros de la relación debido a la presencia de los mismos. De este modo, la presencia de hijos es importante en la relación.

Teniendo en cuenta la díada, los resultados del análisis indican que no existe diferencia significativa en la percepción de la satisfacción marital entre los miembros de la pareja (Armenta-Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving, 2012).

La investigación realizada por Hernández Martínez, Alberti Manzanares, Nuñez Espinoza y Samaniego Villarreal (2011) en comunidades rurales de Texcoco, Estado de México, tuvo como objetivo conocer la influencia de las construcciones de género de las parejas en la satisfacción emocional, en su interacción conyugal y organizacional. Para recabar datos utilizó la Escala de Satisfacción Marital (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988) y la técnica de entrevista.

El resultado de la investigación revela diversas causas para la insatisfacción marital comunes a ambos sexos y otras presentes sólo en las mujeres. Cabe destacar que una de estas causas es la falta de tiempo para compartir en pareja, asociándolo a las horas de trabajo.

La satisfacción marital es la correspondencia entre la relación actual y la esperada, en términos de comparación; es una descripción general de actitudes, sentimientos y auto-reproche de su matrimonio, tradicionalmente visto en extremos como feliz vs. infeliz, satisfactorio vs. insatisfactorio, entre otros. La insatisfacción de pareja deriva de la intolerancia a las frustraciones cotidianas cuando lo que se vive no es parecido a lo que se espera, y no se busca la solución a nivel individual, ni en pareja. Las mujeres entrevistadas presentaron un mayor número de causas de insatisfacción marital respecto a los hombres. Esto se debe a las expectativas de género, que las llevan a resentir con mayor énfasis en sus parejas masculinas la incompatibilidad entre lo que se esperaba de ellos y la realidad que las subordina ante ellos (Hernández Martínez, et al., 2011).

El estudio llevado a cabo por Rivera Ottenberger y Heresi Milad (2011) se realizó con una muestra chilena de 221 parejas de entre 20 y 79 años de edad. El objetivo fue determinar el peso en la determinación de la satisfacción marital de las variables referidas al apego, entre otras (insatisfacción sexual, conocimiento del otro, influencia, intentos de reparación y depresión). Dentro de los instrumentos utilizados se encuentran la Escala de Evaluación de la Relación (Hendrick, 1988) que evalúa la satisfacción marital, y la adaptación española del Cuestionario de Experiencia en las Relaciones de Pareja (Brennan, Clark y Shaver, 1998; reformulado por Alonso Arbiol, Balluerka y Shaver, 2007).

A nivel pareja, se encontró que, dentro de las variables compartidas por ambos miembros, se hallan el nivel socioeconómico y los años de matrimonio que aumentan la satisfacción marital. Una explicación de los primeros es que con el aumento del nivel socioeconómico disminuyen los factores estresantes del contexto que pueden afectar negativamente la satisfacción marital. En cuanto al aumento de la satisfacción de pareja en función de los años de relación, se explica a partir de que a medida que los hijos crecen y se independizan, la pareja puede gozar de los beneficios económicos de los cuales disponen y pueden disminuir los conflictos de roles de género (Rivera Ottenberger y Heresi Milad, 2011).

3.2 Satisfacción laboral

En el 2008, Benedito, Bonavia y Llinares consumaron una investigación para analizar la relación entre la satisfacción laboral y el sistema de valores de los empleados. Para ello,

tomaron una muestra de 411 trabajadores españoles de ambos sexos, de entre 18 y 65 años, pertenecientes a distintas empresas y sectores. Se les aplicaron dos instrumentos, el Rokeach Value Survey (RVS) elaborado por Rokeach para evaluar las prioridades de valores; y la escala de Satisfacción Laboral CFS 89 (Benedito, Musitu y García, 1993). Esa última se compone de ocho ítems con escala tipo likert de respuesta (entre 4 “nada satisfecho” y 1 “muy satisfecho”). El otro instrumento empleado fue el Cuestionario de Valores propuesto por Rokeach compuesto por 36 frases que hacen referencia a los valores humanos, respecto de las cuales los sujetos debían puntuar de 1 a 100 a cada uno, de acuerdo a la importancia de estos valores en sus vidas.

Los resultados indican que existen correlaciones significativas entre diferentes dimensiones de valor y algunas facetas de la satisfacción laboral. La satisfacción laboral varía significativamente en función de la edad de los empleados. Los sujetos que priorizan valores de conformidad como modos de conducta apropiados para comportarse en la vida tienden a estar más satisfechos laboralmente en las relaciones sociales que se producen en el mundo laboral.

Una de las sub-escalas de la Satisfacción Laboral General, es la satisfacción con elementos Extrínsecos del trabajo. Respecto a esto se encontró que los sujetos que dan prioridad a los valores de conformidad y benevolencia, tienden a estar más satisfechos con los elementos extrínsecos del trabajo ($r = -.16$; $p = .0$). La otra sub-escala es la referente a los elementos Intrínsecos, acorde a los cuales se descubrió que los trabajadores que están más satisfechos con el contenido del trabajo que realizan, priorizan valores como la conformidad ($r = -.2$; $p = .0$) y benevolencia ($r = -.18$; $p = .0$), y valoran su desarrollo personal al preferir actuar independientemente ($r = -.18$; $p = .0$) (Benedito, Bonavia y Llinares, 2008).

La priorización o diferente valoración de unas dimensiones de valor frente a otras, condiciona la actitud que un empleado tiene con respecto a su trabajo y los sentimientos y emociones que se generan asociados a ellas (Benedito, Bonavia y Llinares, 2008).

En el mismo año, otra interesada en la satisfacción laboral fue Alonso Martín (2008), quien llevó a cabo un estudio en España para analizar si existen diferencias en cuanto al grado de dicha variable. La muestra utilizada fueron 80 sujetos del Personal de Administración y Servicios de una Universidad Pública, hombres y mujeres, con un promedio de 40,2 años de

edad ($DE= 5,48$). El instrumento que empleó fue el cuestionario de Satisfacción en el trabajo (Warr, Cokk y Wall, 1979).

Los resultados dejan ver un nivel más alto de satisfacción laboral en las mujeres. Ellas obtuvieron medias superiores a los hombres, aunque la diferencia no es significativa, tanto en los Factores Intrínsecos (Mujeres $ME= 31,5$; hombres $ME=29,2$), como Extrínsecos (mujeres $ME= 37,6$; hombres $ME= 35,1$) y Total (Mujeres $ME= 69,1$; hombres $ME= 64,6$). Por otra parte, encontró que los factores externos, más precisamente las relaciones sociales con los mandos superiores, producen insatisfacción (Alonso Martín, 2008).

Lo mismo fue hallado por Yañez Gallardo, Arenas Carmona y Ripoll Novales (2010). Estos investigadores realizaron un estudio en Chile con el objetivo de evaluar el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la satisfacción laboral general. Construyeron un instrumento para medir esto al cual denominaron escala de Satisfacción en las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT), con estructura de respuesta tipo likert de cinco puntos. Para la evaluación de la satisfacción laboral general, se incluyó el siguiente ítem “¿Qué tan satisfecho se encuentra en su trabajo?”. Una vez realizados los estudios de confiabilidad y validez del mismo, aplicaron la escala a 321 trabajadores de 7 centros de salud.

Obtuvieron como resultado, que la Satisfacción Laboral General es explicada en mayor grado (51,03%) considerando la satisfacción con sus relaciones interpersonales con los pares y la jefatura. Más específicamente, la satisfacción con el jefe es la que ejerce mayor influencia. Para explicar esto, los autores mencionan dos ejemplos: un encuestado con puntaje promedio en satisfacción con pares de 1,86(bajo) y un puntaje promedio en satisfacción jefatura de 3,86 (alto), presentará un 42% de probabilidades de manifestar estar satisfecho con su trabajo. En cambio, alguien que obtuvo 4,14 (alto) puntos en la satisfacción con pares y 1.14 (bajo) puntos promedio en satisfacción con la jefatura, presentará solo un 17% de probabilidades de manifestar estar satisfecho en su trabajo.

Esto no significa que las relaciones entre pares no sean relevantes para la satisfacción laboral general, sino que en el contexto del sistema de salud estudiado, para los trabajadores es más importante la relación con sus jefes que con sus pares (Yañez Gallardo, Arenas Carmona y Ripoll Novales, 2010).

Otros autores que se ocuparon de estudiar la satisfacción laboral fueron Herrera Caballero y Sánchez Guevara (2012). Llevaron a cabo un estudio en México con la finalidad de identificar las variables más significativas en la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados administrativos de la Comisión de Operación y Fomento a Actividades Académicas, del Instituto Politécnico Nacional (COFAA-IPN). La muestra estuvo constituida por 103 trabajadores del instituto. El instrumento utilizado fue diseñado para dicha investigación. Consiste en un cuestionario con 78 reactivos y cinco opciones de respuesta tipo likert, para evaluar las variables referentes a la satisfacción laboral de la COFAA del IPN (entre 1 “muy bajo” y 5 “muy alto”).

Los resultados obtenidos indican que existe una correlación alta (.79 con .01 de nivel de significancia) entre ambas variables. Esto implica que al aumentar la satisfacción laboral, aumenta el compromiso organizacional. A su vez, en esta investigación se encontró que para que los trabajadores puedan encontrar una mayor satisfacción laboral, deben contar con mejores condiciones físicas del lugar de trabajo y un mayor reconocimiento para aumentar el involucramiento. Otro resultado relevante es que el salario no necesariamente es la causa de la insatisfacción laboral (Caballero y Sánchez Guevara, 2012).

3.3 Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral

La investigación llevada a cabo por Jiménez Figueroa, González Escobar, y Reyes Pavez en Colombia (2009), persiguió el objetivo de analizar la relación existente entre los niveles de satisfacción familiar y laboral presentes en grupos de mujeres con diferentes jornadas laborales, controlando las variables socio-demográficas. Se aplicaron tres instrumentos a 134 trabajadoras técnicas y administrativas entre 20 y 56 años, pertenecientes a una empresa de servicios financieros de la Región del Maule. Entre ellos se encontraban la Escala de Satisfacción Familiar por Adjetivos (Barraca y López Yarto, 1997) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989).

El estudio mostró que las variables satisfacción familiar y laboral se encuentran positivamente relacionadas ($r=0,25$, $p=0,013$), indicando que las mujeres que obtienen alta satisfacción familiar tendrán alta satisfacción laboral. Dicho de otro modo, la satisfacción familiar impacta en la satisfacción laboral y viceversa.

La complejidad en la relación familia-trabajo conlleva a que ambos dominios se influyen mutuamente. En este sentido, la satisfacción familiar está sujeta a distintas situaciones de tensión, como el cuidado de los hijos, las enfermedades, falta de tiempo, conflictos matrimoniales, problemas económicos, entre otros, las que pueden dificultar el funcionamiento del vínculo trabajo y familia. Las provenientes del hogar son manifestadas en el trabajo, o por el contrario, tener apoyo familiar genera un sentimiento de bienestar en la familia y esto se traduce en bienestar laboral.

En relación a las jornadas laborales, no hay diferencias entre los niveles de satisfacción familiar y laboral de las mujeres que trabajan jornada completa o parcial.

En cuanto a las variables socio-demográficas, en las mujeres solteras o con nivel educativo técnico-superior, la satisfacción laboral es mayor cuando trabajan jornada completa. Por el contrario, en las mujeres con educación media, la satisfacción laboral es mayor si se trabaja en jornada parcial. En aquellas que no tienen hijos, la satisfacción laboral aumenta cuando la jornada es completa. Mientras que en las que tienen entre uno y tres hijos, esta satisfacción es mayor cuando trabaja menos.

En ninguno de los casos de las mujeres estudiadas en esta investigación, varía la satisfacción familiar de ellas, ya que la empresa contribuye a que se dé el equilibrio entre el trabajo y la familia otorgando políticas que lo fomentan.

Otros autores que indagaron estas variables fueron Calvo Salguero, Carrasco González y Salinas Martínez de Lecea (2010). Su investigación fue llevada a cabo en España con el objetivo de analizar el rol moderador del género y la prominencia de la familia, los roles laborales en el conflicto laboral-familiar y la satisfacción laboral general. Se utilizaron diversos instrumentos entre los que se encontraba una adaptación de la escala de Kopelman (1983) para Conflicto Laboral-Familiar validada por Martínez Pérez y Oca (2001) para el contexto español; una adaptación en español realizada por Bravo (1994) del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (Weiss et al., 1991) y dos preguntas abiertas: “¿Cuán importante es el trabajo en tu vida?”, y “¿Cuán importante es tu familia en tu vida?”.

Los resultados indican que la relación entre la interferencia del trabajo en la familia y la satisfacción laboral general es más fuerte y significativa en las mujeres que en los hombres (Mujeres: $r = -.489$, $p < .001$; Hombres: $r = .190$, $p = .108$). Por otro lado, se encontró que el

género tiene efectos moderadores en la relación entre la interferencia del trabajo en la familia y la satisfacción laboral general. En este sentido, las mujeres revelaron un nivel más bajo de satisfacción laboral que los hombres ($F(1,154) = 4.640; p < .05$). No existen efectos moderadores de género en cuanto a la prominencia del rol familiar en la relación entre la interferencia del trabajo en la familia y la satisfacción laboral. Ambos géneros evalúan el rol familiar, en oposición al rol laboral, como el más importante o prominente de sus vidas (Calvo Salguero, Carrasco González y Salinas Martínez de Lecea, 2010).

A diferencia de esta investigación, el mencionado estudio de Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving (2012) encontró una tendencia de los hombres a otorgar mayor importancia al ámbito laboral, en comparación con las mujeres. Los autores lo fundamentan dejando a la luz su propia concepción acerca de lo que consideran que son las creencias de ese contexto social y cultural, la cual consiste en pensar que el hombre es el principal responsable del sustento familiar. Los investigadores mencionan en este estudio, tres estereotipos que, según ellos, rigen el pensamiento de los mexicanos: “el eje de la familia es el padre, el ser hombre implica mayores responsabilidades y la mujer tiene habilidades innatas para el quehacer doméstico” (Rocha Sánchez y Díaz Loving, 2005 en Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving, 2012, 58). De este modo, concluyen sosteniendo que en México, lo laboral es para el hombre una fuente de insatisfacción marital, siendo uno de los detonantes de los divorcios (Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving, 2012).

4 Marco Teórico

4.1 Pareja y Matrimonio

Se habla de la pareja humana heterosexual, de la pareja matrimonial, como de esa relación intersubjetiva de un hombre y una mujer que crea conocimiento, que crea orden social y se apoya en la sexualidad (Manrique, 1996, en Acevedo, Restrepo de Giraldo, Tovar, 2007).

La pareja emerge en la interacción amorosa y cotidiana de dos personas, como un tercer elemento. Es decir, es producto del vínculo, del compromiso, de la exclusividad en la relación y de la construcción de un proyecto de vida que los convoca a ambos (Acevedo, Restrepo de Giraldo, Tovar, 2007). Vale decir, la elección de pareja, es un acto que se encuentra determinado por la historia y experiencias de vida de cada individuo (Elsner, Montero, Reyes y Zegers, 2000; Sarquis, Zegers y Pimstein, 2003). Se transforma en un momento decisivo para todo ser humano, cuando se realiza con el fin de generar, compartir y desarrollar un plan de vida común para enfrentar el futuro (Arias Galicia, 1989; Cole, 2002).

La construcción de la identidad como pareja es un proceso que ocupa la vida entera en común. Implica generar un sentimiento de pertenencia, identidad y de construir un estilo propio, que identifique a ambos miembros de la pareja y que en consecuencia, los incentive a generar acciones que respalden el mutuo sentimiento amoroso. Tales acciones se enmarcan tanto en los pensamientos como en las emociones, es decir, las ideas que cada uno tenga acerca del otro irán pautando las respuestas en el tiempo. Estas ideas se encuentran condicionadas por los significados que cada uno ha puesto tanto en su pareja como en la relación. Esto se va materializando en la construcción de una vida cotidiana que permite establecer parámetros de convivencia, en el impulso de una relación exclusiva, en la generación de un proyecto de vida y en las relaciones sexuales (Puget, 1989, en Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar, 2007).

La pareja es sin duda una de las formas más comunes de relación interpersonal. Al igual que otras, conlleva un proceso interactivo en el cual se van desarrollando ciertas dependencias y maneras de convivencia, vinculados al tiempo, las experiencias y espacios compartidos (Díaz-Loving y Sánchez Aragón, 2002).

Hace referencia a una vinculación significativa y estable de dos individuos, que ha sido consensuada entre ambos (Espriella Guerrero, 2008). En este sentido, la pareja se entiende como un contrato que se ha pactado de manera conjunta entre dos individuos de diferente

sexo, del cual se desprenden derechos y obligaciones para cada cónyuge y a partir del cual se decide vivir en unión. Esto con el fin de conformar una familia y brindarse ayuda mutua (Bateson, 1980, en Zicavo y Vera, 2011). Por lo tanto, la pareja es una unidad vincular; pero se debe tener en cuenta el contexto donde se encuentra los participantes que la componen y los términos que la definen (Espriella Guerrero, 2008).

El término pareja implica una relación significativa, consensuada, con estabilidad en el tiempo, cuyo referente es el matrimonio. Pero la pareja humana no es pareja, en el sentido de no ser igual, sino que supone la diferencia. Tampoco es semejante, ni parecida, ni similar, ni idéntica; sino que está llena de facetas. No es tampoco una organización homogénea o monótona. Ni siquiera es continua. A pesar de esto, su definición lleva a pensar en estos significados incorrectos. Por el contrario, la pareja humana supone contrastes, variaciones e inestabilidades que pretenden la estabilidad (Espriella, Guerrero 2008).

Aquel vínculo nombrado como matrimonio, implica una serie de recontratos, reafirmaciones, ratificaciones, modificaciones, decisiones, que llevan a conservar el deseo de permanecer juntos (Kramer, 1998).

La unión de la pareja a través del matrimonio, es la base de un sistema familiar (Elsner et al., 2000) cuando convergen en ella tareas importantes como: la procreación, la crianza de los hijos y la satisfacción de las necesidades individuales de los miembros que la conforman (Elsner et al., 2000; O'Neill, 1978; Sager, 1980; Sarquis, Zegers y Pimstein, 2003).

La definición tradicional considera al matrimonio un contrato pactado entre dos personas de diferente sexo, en el que se estipula vivir en unión conyugal con el objeto de ayudarse mutuamente y establecer una familia, surgiendo de él derechos y obligaciones para ambos cónyuges (Bateson, 1980).

Por otro lado, el matrimonio se concibe como un proceso dinámico, sometido a diversos cambios que permiten la actualización de la pareja a través del tiempo (Cole, 2002; Covarrubias, Muñoz y Reyes, 1988).

Con el pasar de los años, la vida de los cónyuges es marcada también por los momentos del ciclo de vida de cada uno de ellos y de sus hijos. Surgen intereses nuevos, crisis esperadas o inesperadas, adversidades, puntos de vista no compartidos, y todo ello se constituye en una invitación a fortalecer los sentimientos amorosos y a resolver los difíciles. Muchas veces esto es dificultoso o imposible por el impacto de algunos eventos, como la

infidelidad, pérdidas económicas, enfermedad mental o física (Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar, 2007).

4.2 Satisfacción Marital

El término satisfacción marital se ha empleado para describir principalmente la percepción subjetiva que los cónyuges tienen sobre su pareja y su relación (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera y Monjarraz, 1994; Díaz-Loving, 1990). De modo similar, en el estudio de Flores Galaz (2011), este término se ha empleado para describir principalmente la percepción subjetiva que los cónyuges tienen sobre su pareja y su relación.

La satisfacción marital también puede ser concebida como una apreciación global y subjetiva que se hace de la pareja (Blood y Wolfe, 1960, en Vera Herrero, 2011). Siguiendo esta línea de pensamiento, Hendrick (1988) opina que se desarrolla como una evaluación general del cónyuge y la relación.

Otro modo que posee este concepto para ser abordado, es como representante de las actividades que realizan las parejas en su matrimonio y que son satisfactorias para ellos (Azrin, Naster, y Jones, 1973).

En diversos estudios, se define a la satisfacción marital como una actitud de favorabilidad o desfavorabilidad hacia el cónyuge y hacia la propia relación matrimonial (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988; Roach, Frazier y Bowden, 1981; Symonds y Horvath, 2004).

Es el resultado de la evaluación de los aspectos positivos y negativos del matrimonio, en función de la cobertura de necesidades y de la realización personal de cada miembro (Estrella, 2006; Hendrick, 1988; Locke y Wallace, 1959).

Este constructo, también es considerado un proceso que se compone de dos dimensiones autónomas, satisfacciones e insatisfacciones, que se desarrollan a partir de factores como la interacción, las demostraciones de afecto, la organización y estructura dual (De Larson y Bahr, 1980).

En el caso de Kaplan y Maddux (2002), sostienen que la satisfacción marital es una experiencia individual en el matrimonio que puede ser evaluado por cada persona en respuesta del grado de placer marital. Ellos opinan que depende de las expectativas, necesidades y deseos individuales con respecto al matrimonio. La satisfacción marital se refiere al grado de

satisfacción entre una pareja, es decir, el grado de satisfacción que ellos sienten con su relación (Edalati y Redzuan, 2010).

Cuando se habla de satisfacción en la relación de pareja, se hace referencia a percibir y sentirse bien con la forma en que reacciona cada miembro de la pareja dentro de la relación, implicando aspectos emocionales, la relación en sí misma y aspectos estructurales tales como la manera de organización y la forma en cómo se cumplen los acuerdo en la relación (Cortés Martínez, 1994, en Márquez Domínguez y Rivera Aragón, 2010).

La satisfacción en la pareja se ha considerado un derivado del grado de cercanía y amor en la relación, centrados en aspectos emocionales, la interacción con la pareja y qué tan funcional resulta la relación en la cotidianidad. La promoción de la confianza, la intimidad, la unión, respeto y tolerancia son importantes en este tipo de relaciones (Armenta-Hurtarte y Díaz-Loving, 2006).

Hay satisfacción marital cuando hay armonía entre los cónyuges, hay un proyecto de vida en común, y se dan placer mutuamente. Cuando hay una atracción entre ambos, cuando los defectos de uno son comprendidos y sobrellevados por el otro, cuando se está unido a la otra persona, pero sin encerrarla y dejándolo en libertad; sin supeditarla a los intereses propios y cuando existe amor (López-Ibor, en Pérez Aranda y Estrada Carmona, 2006).

Existen diversas herramientas para evaluar la Satisfacción Marital. Entre ellas se encuentran:

- Inventario de Satisfacción Marital: Snyder, 1979.
- Marital Satisfaction Scale (MSS): Roach, Fraizier y Bowden, 1981. Su traducción al español validada en Chile la realizó Tapia (2005).
- Index of Marital Satisfaction: Hudson, 1982.
- Índice de Satisfacción Matrimonial (ISM): Booth y Edward, 1983.
- Escala de Satisfacción Marital (ESM): Pick de Weiss y Andrade, 1988.
- Escala de Satisfacción familiar por Adjetivos (ESFA): Barraca y López Yarto, 1997.
- Escala de Ajuste de la Díada Marital: Spanier, 1976.

La que se utilizó para llevar a cabo la presente investigación es la *Escala de Satisfacción Marital* (ESM), formulada por Pick de Weiss y Andrade en 1988. Es el primer instrumento para la medición de la satisfacción marital validado en México.

Se basa en la definición de la satisfacción marital como el grado de favorabilidad hacia aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal. La definición operacional, que se puede rescatar de lo que postulan Pick y Andrade (1988b), es que se encuentra compuesta por tres factores: satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, satisfacción con la interacción conyugal y satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales de la relación.

En cuanto a la aplicación, es un instrumento autoadministrable, pudiendo responderse en el hogar de cada persona. Cuenta con 24 reactivos con tres opciones de respuesta en una escala tipo Likert: 1. Me gustaría muy diferente; 2. Me gustaría algo diferente y 3. Me gusta como está pasando.

Los ítems se encuentran distribuidos en tres dominios que implican tres dimensiones diferentes del constructo:

- El primer dominio es la *Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge*. Hace referencia a la satisfacción del individuo en relación a las respuestas emocionales de su pareja. Contempla los siguientes reactivos: 1, 3, 5, 9, 10, 12, 16, 17, 22 y 24.
- El segundo dominio es *la Satisfacción con la interacción conyugal*. Se refiere a la satisfacción que cada uno de los cónyuges tiene con respecto a la relación que poseen. Contempla los siguientes reactivos: 4, 15, 18, 19 y 21.
- El tercer dominio es la *Satisfacción con aspectos estructurales*. Hace referencia a la satisfacción expresada por los cónyuges con respecto al funcionamiento de la pareja en cuanto a su organización a través de normas y reglas, y el cumplimiento de las mismas. Contempla los siguientes reactivos: 2, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 20, 23.

Para validar el instrumento, se realizaron dos estudios en México.

El primer estudio contó con una muestra conformada por 330 personas casadas (154 hombres y 176 mujeres), dentro de un rango de 20 a 69 años, con una edad promedio de 36.30 años. El 6.4% de los encuestados no tenía hijos, y dentro de los restantes, el promedio de cantidad de hijos fue de 3.1. Los participantes pertenecían a un nivel socioeconómico medio y

el promedio en cuanto a los años de escolaridad fue de 12 años. En cuanto al promedio de tiempo de relación, fue de 13.87 años (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988).

En cuanto a la escala de este primer estudio, estuvo constituida por 64 reactivos dicotómicos referentes a diferentes cuestiones de la relación marital. Fueron seleccionados 23 reactivos considerando que el ítem tuviera un peso factorial mayor a .30 y que el mismo no fuera mayor en un factor que en otro. Se obtuvieron resultados sobre la consistencia interna a través de Alpha de Cronbach, para cada una de las tres dimensiones: .81 para la dimensión emocional, .89 para la dimensión de la interacción conyugal y .86 para la dimensión estructural (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988).

Luego se llevó a cabo un segundo estudio para verificar la escala y los factores que la conformaban. Se trabajó con una muestra de 244 personas casadas (139 mujeres y 105 hombres), con una edad promedio de 31.5 años, dentro de un rango de 20 a 61 años. El 22% de los participantes no tenía hijos, y dentro de los que sí tenían, el promedio de cantidad de hijos fue de 1.7. En cuanto a los años de escolaridad de los miembros de la muestra, el promedio fue de 11 años y el promedio de tiempo de relación fue de 8.7 años (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988).

A esta segunda muestra, se le administró la escala resultante del primer estudio, añadiéndole once reactivos, quedando un total de 34 ítems. Se realizó un análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua, ya que se consideró que las dimensiones se encontraban relacionadas, para conocer la validez del constructo del instrumento. Se eligieron los primeros 3 factores que explican el 45.7% de la varianza total, 35.3% el factor I, 5.6% el factor II y 5.6% el factor III. Se obtuvieron los coeficientes de consistencia interna de cada factor, mediante los siguientes Alpha de Cronbach: .90 para la interacción conyugal, .81 para los aspectos emocionales y .85 para los aspectos estructurales. La escala final quedó constituida por 24 ítems, elegidos con el mismo criterio de selección que el primer estudio (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988).

En cuanto a la calificación de las respuestas, se asume que la satisfacción varía dentro de un continuo de 48 puntos en una escala de intervalos, considerando como valor de referencia 24 puntos y un máximo de 72 puntos. En este sentido, cuanto más cercano al puntaje máximo sea la calificación de la escala, mayor será la satisfacción marital. Con el objetivo de facilitar la obtención e interpretación de los resultados, se construyó una escala

nominal tomando como punto de corte la mitad de los intervalos formado por los límites de las puntuaciones que se podían obtener tanto en cada uno de los factores como en la escala total de satisfacción. De este modo, si el individuo puntuaba por debajo del punto de corte, se debía a que todas sus respuestas tenían valores 1 o 2, expresando insatisfacción; mientras que los valores superiores al punto de corte reflejaban satisfacción. Se determinaron los siguientes puntos de corte: 20 puntos para el factor I, 10 puntos para el factor II, 18 puntos para el factor III y 48 puntos para la satisfacción marital global (puntaje total de la escala).

4.3 Pareja y Satisfacción Marital

La mayor parte de las personas casadas conocen el impacto que tiene la calidad de su relación de pareja en diferentes esferas de la vida diaria: el trabajo, la relación con la familia extensa, la salud y la satisfacción en la vida (Willi, 2004, en Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar, 2007).

La satisfacción con el matrimonio es una evaluación subjetiva de la relación por parte de la pareja casada. En este sentido, es un concepto dinámico que involucra una dimensión evolutiva. Un buen matrimonio es un proceso de cambio continuo, en la medida que refleja nuevos asuntos, lidia con problemas que emergen y usa los recursos disponibles en cada etapa de la vida (Acevedo, Restrepo de Giraldo y Tovar, 2007).

Se ha planteado que la satisfacción marital juega un papel importante en la relación, ya que ésta es producto de una evaluación global de diversos aspectos sobre la relación y la pareja (Díaz Loving y Sánchez Aragón, 2002). Esta evaluación global de la relación y la pareja aborda distintos aspectos contextuales, individuales y de interacción (Rosen Grandon, Myers y Hattie, 2004, en Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving, 2012), por lo tanto existe un amplio campo de distintos elementos que influyen en la satisfacción y mantenimiento de la relación.

Cuando dos individuos se casan, construyen una nueva unidad social conocida como “sistema marital”. Este va más allá de la simple suma de dos personalidades con sus respectivas características y necesidades, sino que se transforma en una entidad cualitativamente distinta (Coddou y Méndez, 2002; Sarquis, Zegers y Pimstein, 2003). Así el sistema diádico, se convierte en una “tercera persona autónoma” cuyos propósitos pueden complementar o contrariar los objetivos maritales de cada cónyuge. Es decir, hay lugar para la

posibilidad de que los efectos del sistema, afecten el funcionamiento de cada miembro dentro de él. Por lo tanto, es este espacio, el creador del concepto de satisfacción o insatisfacción marital (Margalef, 2006).

En la pareja, tanto el hombre como la mujer, crean expectativas sobre su relación y esperan que todas sus necesidades sean satisfechas a lo largo de la misma (Elsner et al., 2000). Por esta razón, en una relación puede existir un miembro satisfecho y otro insatisfecho (Sarquis, Zegers y Pimstein, 2003).

Un enfoque para el estudio de la satisfacción marital consiste en buscar las relaciones y los efectos que tienen los aspectos contextuales en el mantenimiento de la relación de pareja (FouQuerau y Baudoin, 2002). Algunas de las investigaciones en este campo reportan que la variabilidad en la satisfacción marital está asociada a las diferencias culturales, sociales y socio-demográficas, como la presencia o ausencia de hijos, tiempo de la relación, problemas económicos, valores, roles y percepción de lo que es una pareja (Khalfani-Cox, 2009). Ello ha permitido identificar estos elementos como una cadena de relaciones y efectos en la satisfacción de pareja.

4.4 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral puede ser entendida como la respuesta a la pregunta '¿Cuán satisfecho se siente con su trabajo?' (Rogers y May, 2003).

Locke (1976) considera que es un estado emocional placentero o positivo resultado de una evaluación del trabajo o experiencias laborales.

Es una tendencia latente valorativa del propio trabajo que da cuenta de la co-variación entre los estímulos del trabajo y las respuestas, manifestándose a través de estados discretos de evaluación durante la jornada laboral (Judge e Ilies, 2004).

Este constructo, también es concebido como una actitud asociada con el grado en que a las personas les gusta o no su trabajo (Calvo Salguero, Carrasco González y Salinas Martínez de Lecea, 2010). Un bajo nivel de satisfacción laboral predice actitudes negativas y comportamiento laboral, como absentismo o reducción de la productividad (Spector, 1997).

Locke (1976) y Spector (1976), postulan que la satisfacción laboral repercute en el mundo organizacional, pero a su vez, se encuentra íntimamente relacionada con la calidad de

vida, el buen estado de ánimo, la salud física y psíquica, el clima laboral, determinadas conductas laborales, etc.

Para otros investigadores, representa el bienestar de los empleados y es un indicador tanto de la permanencia, como de los comportamientos contraproducentes y del retiro del puesto de trabajo (Hackett y Guion, 1985; Spector, 1997). Es el estado interno que se expresa por la evaluación cognitiva y afectiva de la experiencia de empleo, con algún grado de aprobación o desaprobación (Brief, 1998).

Otros teóricos la asocian a los valores propios de cada sujeto. Tal es el caso de Sarella y Paravick (2002), que consideran que la satisfacción laboral resulta de la percepción de que un puesto permite el cumplimiento de los valores importantes para la persona siendo estos valores congruentes para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o psicológicas.

Siguiendo esta línea, se puede decir que la real satisfacción del hombre con su trabajo deriva de “enriquecer el puesto de trabajo”, para así desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez crecimiento mental y psicológico (Herzberg y Snyderman, 1959).

Otra manera de abordarla, es entendiéndola como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo (Peiró, González Romá, Bravo y Zurriaga, 1995).

Existen diversas herramientas para evaluar la satisfacción laboral. Entre ellas se encuentran:

- Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S4/82: Meliá y Peiró, 1984.
- Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23: Meliá y Peiró, 1989.
- Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12: Meliá y Peiró, 1998.
- Cuestionario de Satisfacción Minnesota: Weiss, Dawis, Enland y Lofquist.
- Encuesta de Satisfacción Laboral: Spector, 1985.
- Escala General de Satisfacción: Warr, Cook y Wall, 1979.

El instrumento seleccionado para realizar la presente investigación, es la *Escala General de Satisfacción* (Overall Job Satisfaction Scale), elaborada por Warr, Cook y Wall (1979) en su versión en español (NTP 394) traducida y adaptada por Pérez Bilbao y Fidalgo (1995). La definición de Satisfacción Laboral en la que se basan los autores, es la elaborada por Locke (1976), quien la definió como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. La definición operacional indica que existe una multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral, ya sean las circunstancias y características del propio trabajo, como las individuales de cada trabajador. De esto hará un balance entre lo obtenido y lo esperado, dando lugar a la satisfacción o a la insatisfacción. Por lo tanto, ambos aspectos condicionarán la respuesta afectiva del sujeto hacia diferentes aspectos del trabajo.

La escala cuenta con quince ítems y su modalidad de respuesta es en escala tipo Likert con siete opciones. Quienes completen la escala deben indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posicionándose en algunas de las siete respuestas posibles: 1.Muy insatisfecho, 2.Insatisfecho, 3.Moderadamente insatisfecho, 4.Ni satisfecho ni insatisfecho, 5.Moderadamente satisfecho, 6.Satisfecho, 7.Muy satisfecho.

La escala se caracteriza por operacionalizar el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores en un empleo remunerado. A su vez, recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Para su elaboración, se recorrió la literatura existente hasta ese momento, se realizó un estudio piloto y se llevaron a cabo dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera de Reino Unido. Luego de procesar la información obtenida, se conformó la presente escala con los quince ítems finales. Dentro de estos pueden distinguirse dos subescalas:

- Subescala de *factores intrínsecos*. Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, entre otros. Contempla los siguientes ítems: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.
- Subescala de *factores extrínsecos*. Indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, entre otras. Contempla los siguientes ítems: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15.

Respecto a su aplicación, la escala puede ser administrada por un entrevistador o auto-administrada, y también puede ser aplicada colectivamente. Otra ventaja, es que la brevedad, las alternativas de respuesta específicas y el vocabulario sencillo, permiten que su aplicación no quede restringida a nadie en concreto (sólo es necesario un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario).

En cuanto a las respuestas obtenidas de la administración de la escala, se diferencian tres puntuaciones diferentes:

- Satisfacción general
- Satisfacción extrínseca
- Satisfacción intrínseca

Se caracteriza por ser una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de las respuestas del encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy Satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105. Cuanto mayor sea la puntuación, reflejará mayor satisfacción general. Sin embargo, estas puntuaciones no suelen incorporar una gran precisión ya que su base radica en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto amplio de diferentes aspectos del entorno laboral y condicionado por las propias características de las personas. Por lo tanto esta escala no permite establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo. A pesar de esto, es un buen instrumento para la determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen de esas condiciones.

4.5 Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral y satisfacción marital son estados evaluativos que varían sustancialmente con el tiempo (Judge e Ilies, 2004).

Las dos decisiones más importantes en la vida de todo ser humano son las concernientes al trabajo o profesión y al matrimonio (Arias Galicia, 2003). De hecho, la relación interpersonal que puede proporcionar el mayor grado de intimidad psicológica es la conyugal (Huston y Levinger, 1978).

Cabe mencionar el trabajo realizado por Adams, King y King (1996) en el cual encontraron relación entre el involucramiento con la familia y el trabajo y la satisfacción con el trabajo y con la vida.

El conflicto trabajo-familia es una forma de conflicto entre roles en el que las demandas de un dominio, trabajo o familia, son incompatibles con las exigencias de rol derivadas de otro dominio, familia o trabajo (Greenhaus & Beutell, 1985, en Judge e Ilies, 2004). De esto puede resultar satisfacción o insatisfacción sobre ambas áreas.

Greenhaus, Collins y Shaw (2003) establecen que el equilibrio trabajo-familia es la capacidad de estar igualmente comprometido y satisfecho con los roles familiares y laborales. Hay equilibrio cuando existe un alto grado de satisfacción tanto con el trabajo como con la familia, minimizando los conflictos de roles (Clark, 2000).

El estudio llevado a cabo por Jiménez Figueroa y otros (2009) destaca que existen factores laborales que pueden afectar el mencionado equilibrio. Entre ellos se encuentran las características del horario laboral, que se presentan como una fuente potencial de interferencia entre ambos dominios y, por ende, generadores de mayores dificultades a la hora de establecer una conciliación. Los autores plantean que si existe una mayor flexibilidad en el horario de trabajo existirán menores dificultades (Cifre y Salanova, 2004). Asimismo, es preciso mencionar que también ocurre la situación inversa, es decir, los individuos que tienen apoyo familiar pueden trabajar largas horas sin tener interferencia entre los dominios (Greenhaus y Parasuraman, 1999).

Las dificultades provenientes del hogar son manifestadas en el trabajo (Guerrero, 2003), o por el contrario, tener apoyo familiar genera un sentimiento de bienestar en la familia y esto se traduce en bienestar en el trabajo, como componente emocional (Barraca y López Yarto, 1997). Como indica Clark (2000), la satisfacción, tanto en el ámbito familiar como laboral, refleja un equilibrio, donde se minimizan los conflictos de roles. Esto da cuenta de las dos grandes áreas que están en la base del equilibrio trabajo-familia, como mecanismo facilitador o de conflicto, dependiendo de la situación.

5 Metodología

5.1 Método

5.1.1 Diseño metodológico

Se realizó una investigación aplicada transversal con una orientación metodológica cuantitativa. Conforme a los objetivos, la investigación fue correlacional. De acuerdo al grado de control, el estudio se caracterizó por ser no experimental. En cuanto a la fuente de recolección de datos fue de tipo primaria.

5.1.2 Participantes

La investigación se llevó a cabo a partir de la participación voluntaria de 60 parejas heterosexuales no clínicas, residentes en la ciudad de Santa Rosa, provincia de La Pampa.

Los criterios de inclusión fueron:

- Tener entre 45 y 67 años de edad
- Estar casado y/o en pareja heterosexual
- Hallarse en convivencia conyugal por al menos cinco años
- Ambos miembros con empleo o jubilados

El criterio de exclusión fue:

- Parejas que se encuentren realizando tratamiento psicológico de pareja.

5.1.3 Instrumentos

Se elaboró un *Cuestionario Socio-demográfico* que consignó variables como el sexo, edad, localidad, nivel de estudios, estado civil, ocupación, años de convivencia con su pareja, cantidad de hijos, si realizan psicoterapia de pareja y circunstancias vitales actuales de la familia o pareja (como crisis matrimonial, pérdida de un familiar cercano, mudanza, enfermedad grave de algún miembro de la familia, pérdida económica, o alguna otra situación crítica que considere importante el sujeto).

Para medir la satisfacción marital de los participantes, se utilizó la *Escala de Satisfacción Marital* (ESM) elaborada por Pick de Weiss y Andrade Palos (1988b).

Un análisis de la confiabilidad y validez de esta escala, fue llevado a cabo en la comuna de Concepción, Chile. Los resultados arrojaron un Alfa de Cronbach de .90, lo cual indica una alta consistencia interna de la escala con un nivel de significación al 0.000 (Vera, 2010). Lo anterior es consistente con el nivel de confiabilidad de la escala en su aplicación original (Pick & Andrade, 1988). En el mismo estudio se aplicó el método de partición en mitades, estableciéndose para la primera mitad de los ítems un Alfa de Cronbach de .852 y en la segunda mitad un $\alpha = .828$, cumpliendo con las exigencias de similaridad y altos niveles de confiabilidad (Vera, 2010).

Para medir la satisfacción laboral de los participantes del presente estudio, se utilizó la *Escala General de Satisfacción* elaborada por Warr, Cook y Wall (1979), en su versión en español traducida y adaptada por Pérez Bilbao y Fidalgo (1995), quienes la llamaron Escala General de Satisfacción NTP 394. En el proceso de validación, estos autores obtuvieron los siguientes valores para cada uno de los tipos de satisfacción:

- Satisfacción General: la media es de 70.53. La desviación típica es de 15.42. El Alfa de Cronbach varía entre .85 y .88. A los seis meses se realizó un test-retest que dio como resultado .63.
- Satisfacción Intrínseca: la media es de 32.74. La desviación típica .69. El Alfa de Cronbach, entre .79 y .85.
- Satisfacción Extrínseca: la media es 38.22. La desviación típica .81. El alpha de Cronbach entre .74 y .78.

5.2 Procedimiento

Se seleccionó una muestra intencional no probabilística de 60 parejas heterosexuales (120 sujetos). Se le explicó a cada díada el objeto de estudio de la investigación y se enfatizó en el carácter anónimo del estudio, asegurándoles la confidencialidad de sus respuestas. Luego se les brindó a los participantes los cuestionarios y sus instrucciones, para que los respondan de manera individual en sus hogares.

Una vez obtenidas las respuestas de la totalidad de los participantes, se procesaron los datos a través del programa SPSS Statistics versión 20. Se emplearon las siguientes técnicas estadísticas: análisis de frecuencias, y cálculo de estadísticos descriptivos (medias, desviaciones estándar, mínimo y máximo) tanto para los aspectos socio-demográficos, como para las demás variables estudiadas. A su vez, se analizó a través de ANOVA, la existencia de diferencias significativas entre los distintos factores de Satisfacción Marital según el sexo, la cantidad de hijos y los años de casados. Se realizó lo mismo con la Satisfacción Laboral y las mencionadas variables socio-demográficas. Posteriormente, se evaluó la correlación entre la Satisfacción Marital y la Satisfacción Laboral.

6 Resultados

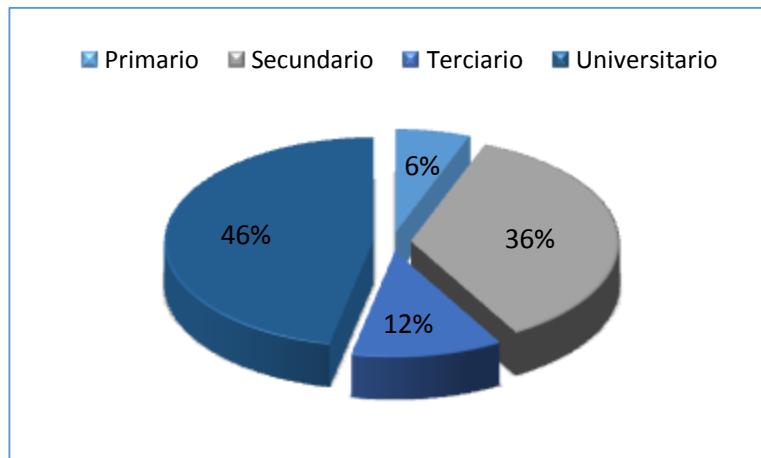
6.1 Características de la muestra

Para realizar el presente estudio, se trabajó con una muestra constituida por 120 sujetos (50% de sexo femenino y 50% de sexo masculino). El total de los participantes residen en Santa Rosa La Pampa, conviven en pareja y no se encuentran realizando psicoterapia de pareja.

La edad media fue 53 años ($DE=6,43$), abarcando un rango entre 45 y 67 años.

Del total de la muestra, el 46.7% son universitarios, el 11.7% tiene estudios terciarios, el 35.8% tiene únicamente estudios secundarios, y el 5.8% reportó tener nivel de estudios primario (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1- Porcentaje de la muestra según el Nivel de estudios



El 95% de los participantes de la investigación pertenecen a un nivel socio-económico medio.

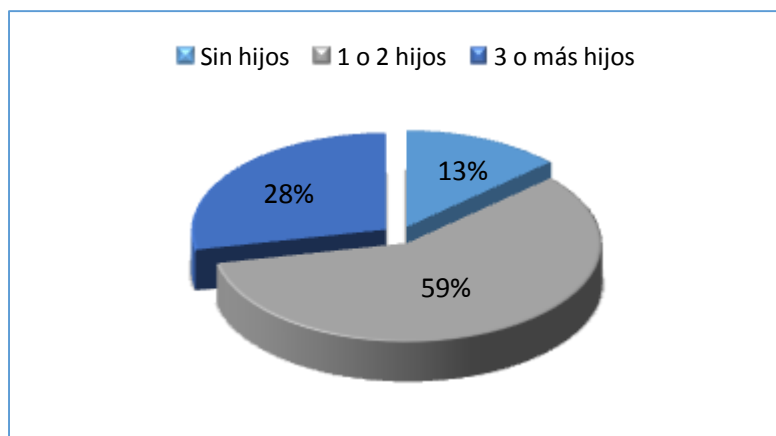
En cuanto a la ocupación, se evidencia una variedad de 26 ocupaciones destacándose un 21.7% de comerciantes, 16.7% de empleados y 15.0% de docentes. El resto de las ocupaciones son variadas como por ejemplo ingenieros, agropecuarios, abogados, farmacéuticos, médicos.

El 90% corresponde a personas que actualmente trabajan, el 9% está retirado y el 1% se encuentra desempleado.

El promedio de años de matrimonio de los participantes del estudio fue de 26 años ($DE=9.5$), fluctuando entre 5 y 44 años.

En relación al número de hijos con la pareja actual, el promedio es de dos. Dentro de la totalidad de la muestra se encuentra un 13% de sujetos que no tiene hijos, un 59% que tiene un hijo o dos, y un 28% con tres o más hijos (Ver Gráfico 2).

Gráfico 2 – Porcentajes según la cantidad de hijos con la pareja actual



En cuanto a circunstancias familiares o de pareja en los últimos 12 meses, el 4,17% sufrió pérdidas económicas, el 17,5% de las personas sufrió la pérdida de alguien cercano, y el 6,7% se mudó.

6.2 Análisis a nivel individuo

6.2.1 Satisfacción Marital

Se analizaron los estadísticos descriptivos de la Escala de Satisfacción Marital de Pick de Weiss y Andrade Palos (1988).

Los resultados demuestran que la Satisfacción Marital Global presenta una media de 59.93 puntos ($DE=7.50$).

Respecto a las sub-escalas, el Factor 1 (Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge) tiene una media aritmética de 25.98 puntos ($DE= 3.76$). El Factor 2 (Satisfacción con la interacción conyugal) tiene una media aritmética de 11.07 puntos ($DE= 2.13$). El factor 3 (Satisfacción con aspectos estructurales) tiene una media aritmética de 22.88 puntos ($DE= 3.31$) (Ver Gráfico 3).

Gráfico 3 – Medias de las sub-escalas de Satisfacción Marital (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988)



Teniendo en cuenta los puntos de corte establecidos por Pick de Weiss y Andrade Palos (1988) para esta escala (Ver Tabla 1), se puede decir que predomina la satisfacción marital en los integrantes de la muestra. Esto se evidencia ya que las medias aritméticas de los tres factores que constituyen la escala, así como el puntaje total de la misma, son superiores a los puntajes de corte.

Tabla 1 - Puntajes de corte y las medias obtenidas de la muestra

	Puntaje de Corte	Media de la muestra
Factor 1	20	25.98
Factor 2	10	11.07
Factor 3	18	22.88
Puntaje Total	48	59.93

6.2.2 Satisfacción Marital: Diferencia entre hombres y mujeres

Se llevó a cabo un análisis utilizando ANOVA con el objetivo de investigar si las diferencias en la satisfacción marital de los hombres y de las mujeres eran significativas (Ver Tabla 2).

Tabla 2 - Descriptivos de la Satisfacción Marital según el sexo

		Media	DE
Factor 1- Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge	Femenino	25,50	3,890
	Masculino	26,47	3,601
	Total	25,98	3,764
Factor 2 – Satisfacción con la interacción conyugal	Femenino	10,68	2,135
	Masculino	11,45	2,086
	Total	11,07	2,137
Factor 3 – Satisfacción con aspectos estructurales	Femenino	22,23	3,628
	Masculino	23,52	2,843
	Total	22,88	3,309
Satisfacción Marital Total	Femenino	58,42	7,844
	Masculino	61,43	6,880
	Total	59,93	7,501

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la Satisfacción Marital Total de acuerdo al sexo ($F(1,118) = 5,015$; $p = ,027$). Los hombres puntuaron más alto que las mujeres ($M_{masculino} = 61,43$; $DE = 6,880$; $M_{femenino} = 58,42$; $DE = 7,844$). Esto permite concluir que la Satisfacción Marital Total de los hombres es superior a la de las mujeres.

Al mismo tiempo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas según el sexo en el Factor 2 que implica la Satisfacción con la Interacción Conyugal ($F(1,118) = 3,957$; $p = ,049$). Los hombres puntuaron más alto que las mujeres ($M_{masculino} = 11,45$; $DE = 2,086$; $M_{femenino} = 10,68$; $DE = 2,135$). Esto permite afirmar que los hombres están más satisfechos con la interacción conyugal que las mujeres.

Lo mismo sucedió con el Factor 3 que representa la Satisfacción con Aspectos Estructurales. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($F(1,118) = 4,650$; $p = ,033$). Los hombres puntuaron más elevado que las mujeres

($M_{masculino} = 23,52$; $DE = 2,843$; $M_{femenino} = 22,23$; $DE = 3,628$). Esto significa que la satisfacción con aspectos estructurales es inferior en las mujeres.

6.2.3 Satisfacción Marital y cantidad de hijos

Con el objetivo de investigar si la cantidad de hijos con la actual pareja influye en su Satisfacción Marital, se llevó a cabo un estudio estadístico a partir del ANOVA (Ver Tabla 3).

Tabla 3 - Descriptivos de la Satisfacción Marital según la cantidad de hijos

		Media	DE
Factor 1- Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge	Sin hijos	26,44	4,147
	1 o 2 hijos	26,66	3,016
	3 o más	24,38	4,533
	Total	25,98	3,764
Factor 2 - Satisfacción con la interacción conyugal	Sin hijos	11,63	1,708
	1 o 2 hijos	11,19	2,162
	3 o más	10,56	2,218
	Total	11,07	2,137
Factor 3 - Satisfacción con aspectos estructurales	Sin hijos	23,00	2,921
	1 o 2 hijos	23,33	3,152
	3 o más	21,88	3,658
	Total	22,88	3,309
Satisfacción Marital Total	Sin hijos	61,06	7,853
	1 o 2 hijos	61,17	6,153
	3 o más	56,82	9,050
	Total	59,93	7,501

Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la Satisfacción Marital Total de acuerdo a la cantidad de hijos de los sujetos ($F(2,117) = 4,280$; $p = .016$).

Los resultados demuestran que existen diferencias en la satisfacción marital global, entre aquellos que tienen uno o dos hijos, y aquellos que tienen más de tres hijos ($F(2,117) = 4,280$; $p = .020$). Las personas con uno o dos hijos ($ME = 61,17$; $DE = 6,153$) reportaron estar más satisfechas que aquellas con más de tres ($ME = 56,82$; $DE = 9,050$).

A su vez, se halló que la cantidad de hijos influye en la Satisfacción con Aspectos Emocionales del Cónyuge (Factor 1) ($F(2,117) = 4,573; p = .012$).

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas conforme a tener uno o dos hijos, o más de tres ($F(2,117) = 4,573; p = 0,14$). Las personas con uno o dos hijos ($ME = 26,66; DE = 3,016$) poseen un nivel superior de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, que aquellos con más de 3 hijos ($ME = 24,38; DE = 4,533$).

6.2.4 Satisfacción Marital y años de matrimonio

Con el objetivo de estudiar si los años de matrimonio influyen en la satisfacción marital, se llevo a cabo un análisis estadístico utilizando ANOVA (Ver tabla 4).

Tabla 4 - Descriptivos de la Satisfacción Marital según años de matrimonio

		Media	DE
Factor 1 - Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge	5-10 años	26,38	3,852
	11-20 años	26,93	3,185
	más de 21 años	25,63	3,914
	Total	25,98	3,764
Factor 2 - Satisfacción con la interacción conyugal	5-10 años	11,75	2,053
	11-20 años	11,50	1,953
	más de 21 años	10,86	2,191
	Total	11,07	2,137
Factor 3 - Satisfacción con aspectos estructurales	5-10 años	22,88	3,441
	11-20 años	22,64	3,223
	más de 21 años	22,95	3,361
	Total	22,88	3,309
Satisfacción Marital Total	5-10 años	61,00	8,685
	11-20 años	61,07	6,463
	más de 21 años	59,44	7,742
	Total	59,93	7,501

Los niveles de satisfacción total según la cantidad de años de matrimonio son altos ($ME = 59,93; DE = 7,501$), ya que superan los 48 puntos de corte que establece la escala para la

Satisfacción Marital Total. Sin embargo, este nivel en personas con más de 21 años de matrimonio se encuentra levemente por debajo de los niveles de satisfacción de pareja con menos años de vida matrimonial. Lo mismo sucede con los Factores 1 y 2, hallándose que las personas con más de 21 años de relación, se encuentran levemente menos satisfechas con los aspectos emocionales del cónyuge y con la interacción conyugal, que aquellos con menos años en pareja. Al revés sucede en el caso de la satisfacción con los aspectos estructurales del cónyuge (Factor 3), donde el grado de satisfacción es mínimamente mayor en sujetos con más de 21 años de matrimonio.

Estos resultados indican que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción marital considerando los años de matrimonio.

6.2.5 Satisfacción Laboral

Se analizaron los estadísticos descriptivos de la Escala General de Satisfacción elaborada por Warr, Cook y Wall (1979).

En cuanto a la Satisfacción Laboral Total, se obtuvo una media 86.03 ($DE= 12.61$).

En cuanto a las sub-escalas, los resultados indican que el Factor 1 que implica los Factores Intrínsecos tiene una media de 40.61 puntos ($DE= 6.55$); y el Factor 2 correspondiente a los Factores Extrínsecos tiene una media de 45.43 puntos ($DE= 6.64$) (Ver Gráfico 4).

Si bien los autores de esta escala no establecieron puntos de corte para determinar el grado de satisfacción, postularon que la puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105 reflejando a mayor puntaje, mayor satisfacción general. De acuerdo a este criterio, los sujetos examinados de encuentran satisfechos laboralmente.

Gráfico 4 – Medias de las sub-escalas de la Satisfacción Laboral



6.2.6 Satisfacción Laboral: Diferencia entre hombres y mujeres

Se llevó a cabo un análisis utilizando ANOVA, con el objetivo de investigar si las diferencias en la satisfacción laboral de los hombres y de las mujeres eran estadísticamente significativas (Ver Tablas 5).

Tabla 5 – Descriptivos de la Satisfacción Laboral según sexo

		Media	DE
Factor 1- Factores intrínsecos	Femenino	40,87	5,303
	Masculino	40,35	7,640
	Total	40,61	6,553
Factor 2- Factores extrínsecos	Femenino	46,17	6,104
	Masculino	44,68	7,120
	Total	45,43	6,645
Satisfacción Laboral Total	Femenino	87,03	10,905
	Masculino	85,03	14,136
	Total	86,03	12,611

A pesar de que en los factores y en la escala total, las mujeres puntuaron levemente por encima que los hombres, estas diferencias no son estadísticamente significativas

6.2.7 Satisfacción Laboral y cantidad de hijos

Con el objetivo de investigar si la cantidad de hijos con la actual pareja influye en su Satisfacción Laboral, se llevó a cabo un análisis a partir del ANOVA (Ver tabla 6).

Tabla 6 – Descriptivos de la Satisfacción Laboral según cantidad de hijos por rango

		Media	DE
Factor 1- Factores intrínsecos	Sin hijos	38,00	9,926
	1 o 2 hijos	42,07	4,867
	3 o más hijos	38,82	7,030
	Total	40,61	6,553
Factor 2- Factores extrínsecos	Sin hijos	41,75	10,459
	1 o 2 hijos	47,07	5,478
	3 o más hijos	43,76	5,625
	Total	45,43	6,645
Satisfacción Laboral Total	Sin hijos	79,75	19,848
	1 o 2 hijos	89,14	9,910
	3 o más hijos	82,59	11,714
	Total	86,03	12,611

Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la Satisfacción Laboral Total de acuerdo a la cantidad de hijos de los sujetos de la muestra ($F(2,117) = 5,818; p = .004$).

Los resultados demuestran que existen diferencias en la satisfacción laboral global, entre aquellos que no tienen hijos, y aquellos que tienen uno o dos ($p = .023$). Las personas con uno o dos hijos ($ME = 89,14; DE = 9,910$) reportaron estar más satisfechas que aquellas sin hijos ($ME = 79,75; DE = 19,848$).

Al mismo tiempo, se descubrió que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral global entre aquellos integrantes de la muestra con uno o dos hijos, y aquellos que poseen tres o más ($p = .039$). El primer grupo se encuentra más satisfecho con su trabajo ($ME = 89,14; DE = 9,910$), que aquellos con mayor cantidad de hijos ($ME = 82,59; DE = 11,714$).

Simultáneamente, se hallaron divergencias en las sub-escalas de la Satisfacción Laboral. Por un lado, existen diferencias estadísticamente significativas en los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral según la cantidad de hijos de los participantes del estudio ($F(2,117) = 4,526; p = .013$).

Los resultados evidencian una tendencia a la diferencia, respecto al mencionado factor, entre aquellos que tienen uno o dos hijos y aquellos que poseen más de tres ($F(2,117) = 4,526; p = .055$). Se encuentran más satisfechas con los factores intrínsecos del trabajo, las personas que tienen uno o dos hijos ($ME = 42,07; DE = 4,867$), obteniendo puntajes superiores a aquellos con mayor cantidad de hijos ($ME = 38,82; DE = 7,030$).

Por otro lado, considerando los Factores Extrínsecos, también se hallaron diferencias estadísticamente significativas acorde a la cantidad de hijos ($F(2,117) = 6,145; p = .003$).

En cuanto a dicho factor, existe una tendencia a la diferencia entre los que tiene uno o dos hijos y los que tienen tres o más ($F(2,117) = 6,145; p = 0.50$). Los de menor cantidad ($ME = 47,07; DE = 5,478$) se encuentran más satisfechos que los que tienen más hijos ($ME = 43,76; DE = 5,625$).

A su vez, existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción con Factores Extrínsecos, entre los miembros de la muestra sin hijos y aquellos con uno o dos ($F(2,117) = 6,145; p = .013$). Las personas sin hijos ($ME = 41,75; DE = 10,459$) se encuentran menos satisfechas que las personas con uno o dos hijos ($ME = 47,07; DE = 5,478$).

6.2.8 Satisfacción Laboral y años de matrimonio

Se persiguió el objetivo de estudiar si los años de matrimonio influyen en la satisfacción laboral, y para ello se procedió utilizando el ANOVA (Ver Tabla 7).

Tabla 7 – Descriptivos de la Satisfacción Laboral según años de matrimonio por rangos

		Media	DE
Factor 1 - Factores intrínsecos	1 (5-10 años)	34,00	11,136
	2 (11-20 años)	41,68	4,659
	3 (21 o más)	40,88	6,276
	Total	40,61	6,553

Factor 2- Factores extrínsecos	1 (5-10 años)	38,50	12,972
	2 (11-20 años)	45,54	5,474
	3 (21 o más)	46,05	5,862
	Total	45,43	6,645
Satisfacción Laboral Total	1 (5-10 años)	72,50	23,988
	2 (11-20 años)	87,21	9,227
	3 (21 o más)	86,93	11,527
	Total	86,03	12,611

Se hallaron diferencias en la Satisfacción Laboral de los miembros de la muestra, tanto en sus dos sub-escalas como en el puntaje global.

En cuanto a la Satisfacción Laboral Total, se encontraron diferencias estadísticamente significativas teniendo en cuenta la cantidad de años en pareja ($F(2,117) = 5,298; p = .006$).

Esto se evidencia entre los que tienen entre cinco y diez años de pareja, y los que tienen entre once y veinte ($F(2,117) = 5,298; p = .013$). De estos dos grupos, se encuentra más satisfechos laboralmente los que cuentan con entre 11 y 20 años de pareja ($ME = 87,21; DE = 9,227$), que las personas con un matrimonio de entre 5 y 10 años ($ME = 72,50; DE = 23,988$).

Otro descubrimiento, es la diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral total, entre sujetos con entre 5 y 10 años en pareja, y sujetos con más de 20 años ($F(2,117) = 5,298; p = .007$). Aquellos pertenecientes al primer grupo, se encuentran más satisfechos ($ME = 86,93; DE = 11,527$) que los que se encuentran en pareja por más cantidad de años ($ME = 72,50; DE = 23,988$).

En cuanto a los Factores Intrínsecos, también se hallaron diferencias estadísticamente significativas según los años en pareja ($F(2,117) = 4,802; p = .010$).

En este factor, según los años en pareja, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre aquellos con entre 5 y 10 años, y aquellos con entre 11 y 20 años ($F(2,117) = 4,802; p = .013$). Se encuentran más satisfechos los que se encuentran en pareja por más años ($ME = 41,68; DE = 4,659$), que aquellos con menos de 10 años ($ME = 34,00; DE = 11,136$).

De igual modo, se encontraron diferencias significativas en este factor, entre aquellos con menos de 10 años y aquellos con más de 21 años ($F(2,117) = 4,802; p = .016$). Están más

satisfechos los que tienen mayor cantidad de años en pareja ($ME = 40,88$; $DE = 6,276$), que aquellos sujetos con menos de 10 ($ME = 34,00$; $DE = 11,136$).

Lo mismo se encontró en cuanto a los Factores Extrínsecos y los años en pareja ($F(2,117) = 5,036$; $p = .008$).

Conforme a esto, cabe diferenciar entre los individuos en pareja por entre 5 y 10 años, y aquellos en pareja durante 11 y 20 años ($F(2,117) = 5,036$; $p = .027$). Los primeros se encuentran más insatisfechos ($ME = 38,50$; $DE = 12,972$) que los segundos ($ME = 45,54$; $DE = 5,474$).

También existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas con entre 5 y 10 años de pareja, y las personas con más de 20 años en pareja ($F(2,117) = 5,036$; $p = .008$). Los que tienen mayor antigüedad con su pareja ($ME = 46,05$; $DE = 5,862$) se encuentran más satisfechos que aquellos con menos años ($ME = 38,50$; $DE = 12,972$).

6.3 Análisis a nivel pareja

6.3.1 Satisfacción marital

Con el objetivo de estudiar si existen diferencias en cuanto a la satisfacción marital entre el hombre y la mujer del mismo matrimonio, se computó la diferencia entre ambos puntajes totales (Ver Tabla 8).

Tabla 8 - Rangos de la diferencia de la Satisfacción Marital entre hombre y mujer de cada pareja

		Frecuencia	Porcentaje
Valores de diferencia	0-5 puntos	35	58,3
	6-10 puntos	13	21,7
	11-22 puntos	12	20,0
	Total	60	100,0

Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los integrantes de las parejas evaluadas presentan diferencias en la satisfacción marital respecto a su cónyuge. Cabe destacar que el 58,3% de las parejas difieren en su satisfacción marital en un rango entre cero y

cinco puntos, el 21,7% difiere entre seis y diez puntos; y el 20% restante tiene diferencia entre once y veintidós puntos en sus satisfacciones (Ver Tabla 8).

Teniendo en cuenta el sexo de cada integrante de la díada, en el 8,33% de las parejas ambos integrantes presentan el mismo nivel de satisfacción, en el 60% de las parejas el hombre se encuentra más satisfecho que la mujer y en el 31,67% de los casos la mujer se encuentra más satisfecha que el hombre.

6.3.2 Satisfacción Laboral

Con el objetivo de estudiar si existen diferencias en cuanto a la satisfacción laboral entre el hombre y la mujer del mismo matrimonio, se averiguó la diferencia entre ambos puntajes totales para luego sacar la frecuencia y porcentaje de los mismos en la totalidad de la muestra seleccionada (Ver tabla 9)

Tabla 9 - Rangos de la Satisfacción Laboral entre hombre y mujer del matrimonio

		Frecuencia	Porcentaje
Rangos	1	35	58,3
	2	13	21,7
	3	12	20,0
	Total	60	100,0

Los resultados obtenidos evidencian que en la totalidad de las parejas existen diferencias en el nivel de satisfacción de cada uno con su trabajo. Los valores más significativos señalan que el 11,7% de las parejas varían en un punto su satisfacción laboral, el 10% en tres puntos, y otro 10% en siete puntos.

Teniendo en cuenta el sexo de cada integrante de la pareja, en el 53,3% de los casos el hombre se encuentra más satisfecho que su pareja, mientras el 48,3% de las parejas cuentan con la mujer más satisfecha con su empleo.

6.4 Correlación

Con el objetivo de evaluar las asociaciones existentes entre la Satisfacción Marital y la Satisfacción Laboral, se procedió a analizar las correlaciones de Pearson entre las dimensiones y los valores totales de ambas variables (Ver Tabla 10).

Tabla 10 - Correlaciones entre Sub-escalas y puntajes globales de la Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral

		Correlaciones						
		SMT	SEC	SIC	SEC	SL T	SFI	SFE
SMT	Correlación de Pearson	1	,864**	,761**	,793**	,226*	,236**	,196*
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,013	,009	,032
SEC	Correlación de Pearson		1	,567**	,455**	,225*	,230*	,201*
	Sig. (bilateral)			,000	,000	,013	,012	,028
SIC	Correlación de Pearson			1	,434**	,190*	,211*	,152
	Sig. (bilateral)				,000	,038	,021	,097
SEC	Correlación de Pearson				1	,134	,138	,119
	Sig. (bilateral)					,143	,132	,197
SLT	Correlación de Pearson					1	,955**	,956**
	Sig. (bilateral)						,000	,000
SFI	Correlación de Pearson						1	,826**
	Sig. (bilateral)							,000
SFE	Correlación de Pearson							1
	Sig. (bilateral)							
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).								
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).								

Se halló que la Satisfacción Marital y la Satisfacción Laboral presentan una correlación estadísticamente significativa al nivel 0,05 ($r = .226$; $p = .013$).

La Satisfacción Marital Total posee una correlación significativa al nivel 0,01 con la sub-escala Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral ($r = .236$; $p = .009$); y también con Factores Extrínsecos al nivel 0,05 ($r = .196$; $p = .032$).

Al mismo tiempo, se encontró que la Satisfacción Laboral Total se encuentra relacionada significativamente al nivel 0,05 con la dimensión "Satisfacción con los aspectos emocionales del

cónyuge” de la Satisfacción Marital ($r = .225$; $p = .013$). A su vez, la Satisfacción Laboral Total, posee una correlación del mismo nivel con la “Satisfacción con la Interacción Conyugal” de la SM ($r = .190$; $p = .038$).

La sub-escala “Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge” de la Satisfacción Marital, presenta correlaciones estadísticamente significativas con “Factores intrínsecos” correspondiente a la escala de Satisfacción Laboral, al nivel 0,05 ($r = .230$; $p = .012$). La mencionada dimensión de la Satisfacción Marital, también se relaciona significativamente con los “Factores Extrínsecos” de la Satisfacción Laboral al nivel 0,05 ($r = .201$; $p = .028$).

Otro hallazgo es que la sub-escala “Factores Intrínsecos” perteneciente a la Satisfacción Laboral se encuentra relacionada significativamente a la dimensión “Satisfacción con la interacción conyugal” de la escala de Satisfacción Marital, al nivel 0,05 ($r = .211$; $p = .021$).

7 Discusión

La presente investigación se llevó a cabo con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral en las díadas residentes en la ciudad de Santa Rosa; así como analizar estas variables en los individuos de acuerdo al género, años de matrimonio y cantidad de hijos con la actual pareja.

Es relevante recordar que las dos decisiones más importantes en la vida de todo ser humano son las concernientes al trabajo o profesión y al matrimonio (Arias Galicia, 2003). Es por eso que se estudió la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, tomando la definición de Pick de Weiss y Andrade Palos (1988) para la satisfacción marital como el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal; y la definición de satisfacción laboral propuesta por Locke (1976) quien la considera un estado emocional placentero o positivo resultado de una evaluación del trabajo o experiencias laborales.

A nivel individuo, los primeros objetivos que se buscaron fueron analizar los niveles de satisfacción marital y de satisfacción laboral de la totalidad de la muestra. En cuanto a la satisfacción marital, se pudo observar una prevalencia de satisfacción respecto del vínculo conyugal, lo que indica, en palabras de Pick de Weiss y Andrade Palos (1988), una actitud favorable respecto de la pareja y de la relación. Referente a la satisfacción laboral, se encontró que la muestra seleccionada también se encuentra satisfecha en este aspecto. Esto permite inferir que los santarroseños se encuentran satisfechos tanto con su pareja como con su empleo.

Luego de estas generalidades, se persiguió el objetivo de estudiar ambas variables teniendo en cuentas ciertas características socio-demográficas como ser: sexo, cantidad de hijos con la actual pareja y años de matrimonio.

Comenzando por la satisfacción marital, los resultados obtenidos en cuanto a la diferencia entre hombres y mujeres, indican que los primeros se encuentran más satisfechos con la relación de pareja que las mujeres. Esto concuerda con la investigación llevada a cabo en México por Hernández Martínez, Alberti Manzanares, Núñez Espinoza y Samaniego Villarreal (2011), cuyos resultados indican mayor satisfacción marital en el caso de los hombres.

Acercas de la influencia de la cantidad de hijos con la actual pareja sobre la satisfacción con el cónyuge, se halló que existe relación entre estas variables, distinguiéndose distintos

grados de satisfacción según la cantidad de hijos. Actualmente no existe un criterio único con respecto a esta influencia. Si bien diferentes estudios confirman la existencia de la misma (Ávila Santibañez, Miranda Hernández y Juárez Segura, 2009; Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving, 2012), Guzmán y Contreras (2012) hallaron que no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la presencia o ausencia y la cantidad de hijos, en los niveles de satisfacción marital de hombres y en mujeres.

Tal como se mencionó, en la presente investigación se halló relación entre la cantidad de hijos y la satisfacción marital, resultando que a menor cantidad de hijos mayor es la satisfacción. Investigaciones previas que estudiaron esto mismo encontrando también relación, lo hicieron considerando la diferencia de género, aspecto que no se consideró en el presente estudio debido al tamaño de la muestra. Una es la realizada por Ávila Santibañez, Miranda Hernández y Juárez Segura (2009), cuyos resultados evidencian que para los hombres, la llegada de cada hijo nuevo deteriora la relación provocando insatisfacción. En el caso de las mujeres, disminuye la satisfacción marital únicamente con la llegada del primer hijo, no modificándose su nivel de satisfacción al tener más hijos. Es decir, el grado de satisfacción con su pareja se modifica entre no tener hijos y tener el primero. Por otro lado, el resultado alcanzado en Colombia por Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving (2012) indica que la satisfacción marital es mayor acorde a la mayor cantidad de hijos en el caso de las mujeres, porque sostienen que la mujer pone interés en una interacción positiva con su pareja debido a la presencia de hijos. Es decir, la presencia de estos es importante para la relación de los padres provocando que aumente la satisfacción marital.

Referente a la influencia de los años de matrimonio sobre la satisfacción marital, se halló, al igual que lo encontrado por Guzmán y Contreras (2012), que no existen diferencias estadísticamente significativas. Otras investigaciones arribaron a resultados diferentes respecto a este tema. Ávila Santibañez, Miranda Hernández y Juárez Segura (2009), hallaron que tanto para las mujeres como para los hombres, los años de pareja influyen en la satisfacción marital. Este último resultado acerca de los hombres, es compartido por Miranda y Ávila (2008), en cuya investigación encontraron que a mayor cantidad de años en pareja, disminuye la satisfacción marital de los hombres. Por el contrario, Rivera Ottenberger y Heresi Milad (2001) en Chile señalan que a medida que aumentan los años de matrimonio aumentan los niveles de satisfacción marital. Esto lo explican sosteniendo que a medida que los hijos crecen y se

independizan, la pareja puede gozar de los beneficios económicos de que disponen y pueden disminuir los conflictos de roles de género.

En lo que refiere a la satisfacción laboral, es interesante destacar que gran parte de las investigaciones, han señalado las diferencias en los niveles de satisfacción en función de la cultura (Kirkman y Shapiro, 2001).

En cuanto a la satisfacción laboral analizada en el presente estudio, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, pero los resultados señalan que ellas están mínimamente más satisfechas con el trabajo que ellos. Este dato obtenido es compartido con Alonso Martín (2008), quien sostiene que si bien las diferencias no son significativas, las mujeres se encuentran levemente más satisfechas. En oposición, el estudio realizado por Calvo Salguero, Carrasco González y Salinas Martínez de Lecea (2010) en España, encontró que las mujeres poseen un nivel más bajo de satisfacción laboral que los hombres.

Si bien no se encontraron otros estudios que se ocupen de la satisfacción en el trabajo en relación a la cantidad de hijos y los años en pareja, el presente estudio halló que existe relación entre estas variables.

Los resultados indican que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral conforme a la cantidad de hijos y a los años de matrimonio. Por un lado, se encuentran más satisfechos los sujetos con uno o dos hijos. Por otro lado, se encuentran más satisfechas las personas en pareja con antigüedad de entre 11 y 20 años, que aquellas con menos de 10 años de pareja. Pero los resultados también indican que están más satisfechos los que tienen entre 5 y 10 años de matrimonio, que los que tienen más de 20 años de matrimonio.

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis a nivel pareja. Los resultados señalan que en la mayoría de los santarroseños, el hombre se encuentra más satisfecho con la relación que su esposa. Si bien Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving (2012) encontraron que no existe diferencia significativa en la percepción de la satisfacción marital entre los miembros de las parejas colombianas, en el presente estudio se halló que sólo el 8,33% de las parejas presentan el mismo nivel de satisfacción. En el 53,3% de las parejas participantes, el

hombre se encuentra más satisfecho con su empleo, mientras que en el 48,3% de las parejas, la mujer está más satisfecha con su empleo.

En respuesta al objetivo general del estudio que consistía en indagar la asociación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, se ha comprobado que existe una correlación estadísticamente significativa entre las mismas en los habitantes de Santa Rosa. Similar a esto, Jiménez Figueroa, González Escobar, y Reyes Pavez (2009) hallaron que en Colombia, la satisfacción familiar y laboral se encuentran positivamente relacionadas. Ante alta satisfacción familiar, alta satisfacción laboral. La investigación llevada a cabo por Calvo Salguero, Carrasco González y Salinas Martínez de Lecea (2010) en España, arribó al mismo resultado. Otro estudio que tuvo en cuenta estas variables fue el de Armenta Hurtarte, Sánchez Aragón y Díaz Loving (2012), encontrando que lo laboral es para el hombre una fuente de insatisfacción marital.

8 Conclusión

Luego de analizar la satisfacción marital y satisfacción laboral en personas heterosexuales de la ciudad de Santa Rosa, se encontró que su nivel se ve afectado por ciertas variables socio-demográficas y que, en algunos casos, se evidencian diferencias de acuerdo al género. Los resultados obtenidos indican que en cuanto a lo marital, en esta pequeña ciudad, los hombres se encuentran más satisfechos con su pareja que las mujeres; pero respecto a la satisfacción laboral no se encontraron diferencias significativas entre los sexos. Referente a las variables socio-demográficas investigadas, si bien la cantidad de años en pareja y la cantidad de hijos influyen en la satisfacción con el empleo; la satisfacción marital sólo se ve afectada conforme a la cantidad de hijos pero no en relación a los años de matrimonio.

Es fundamental no olvidar el contexto en el que la muestra se encuentra inserta. En los últimos 50 años se han reconocido cambios en las parejas, como ser: los aspectos económicos, laborales, una mayor autonomía de sus miembros, la postergación en la edad de conformación, una mayor existencia de uniones previas y mayor dependencia de las familias de origen. Estos cambios reflejan variaciones culturales que incluyen, por ejemplo, los conceptos de masculinidad y feminidad, los ritos de conformación y la existencia de hijos (Biscotti, 2006; Viveros, Olavarría y Fuller Oseros, 2001; Tessina, 1998). Lo mismo sucede con la satisfacción laboral, ya que varía de acuerdo a la cultura (Kirkman y Shapiro, 2001). De este modo, la cultura cumple un rol muy importante al analizar la satisfacción marital y laboral de las personas, haciendo difícil comparar investigaciones de diversas comunidades y por lo tanto generalizar los datos hallados en el presente estudio con otras poblaciones.

Si bien en la presente investigación se estableció la diferencia en cuanto al género en la satisfacción marital y satisfacción laboral individualmente, sería interesante analizar en la población estudiada la relación existente entre estas variables junto a aspectos socio-demográficos. Los estudios relevados establecieron la diferencia de género encontrando distintos resultados en hombres y mujeres, conforme a los años en pareja, la cantidad de hijos, entre otras. Este análisis aquí no se pudo llevar a cabo debido al pequeño tamaño de la muestra.

Por otro lado, si bien la relación entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral no es un tema muy estudiado en Argentina, son dos variables que la investigación demostró que se encuentran relacionadas. La satisfacción marital impacta en el trabajo y la satisfacción

laboral impacta en la familia, provocando así un aumento o disminución de ambas (Jiménez Figueroa, González Escobar, y Reyes Pavez, 2009). En este sentido, sería recomendable estudiar estos dos ámbitos en relación, teniendo en cuenta la influencia que cada uno ejerce sobre el otro, y no como dos campos aislados.

Se espera que se puedan realizar estudios similares superando las limitaciones metodológicas del presente trabajo. El tamaño de la muestra fue una limitación ya que al ser no probabilística, se encontraba delimitada por ciertos factores de inclusión y exclusión, y específicamente a habitantes de la pequeña ciudad de Santa Rosa. Sería fructífero que en investigaciones posteriores esto se pueda ampliar, y aplicar a sociedades con otras características.

9 Referencias

- Acevedo, V. E., Restrepo de Giraldo, L., & Tovar, J. R. (2007). Parejas satisfechas de larga duración en la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 3 (8), 85-107.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Alonso-Arbiol, I., Balluerka, N., & Shaver, P. (2007). A Spanish version of the experiences in close relationships (ECR) adult attachment questionnaire. *Personal Relationships*, 14, 45–63.
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 24 (1), 25-45.
- Arias Galicia, F. (2003). La Escala de Satisfacción Marital: Análisis de su confidencialidad y validez en una muestra de supervisores mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología*, 37 (1), 67-92.
- Arias Galicia, F. (1989). Una investigación sobre la Escala de Satisfacción marital. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 21, 423-436.
- Armenta-Hurtarte, C., & Díaz Loving, R. (2006). Comunicación y satisfacción: Analizando la interacción de pareja. *La Psicología Social en México. AMEPSO*, 12, 173-178.
- Armenta-Hurtarte, C., Sánchez Aragón, R., & Díaz Loving, R. (2012). ¿De qué manera el contexto afecta la satisfacción con la pareja?. *Suma Psicológica*, 19 (2), 51-62.
- Ávila Santibáñez, R., Miranda Hernández, P., & Juárez Segura, A. (2009). Contribución del número de hijos a la magnitud de la satisfacción marital. *International Journal of Psychological Research*, 2 (1), 35-43.
- Azrin, N., Naster, B., J., & Jones, R. (1973). Reciprocity counseling: A rapid learning-based procedure for marital counseling. *Behavior Research and Therapy*, 11, 365-382.
- Bateson, G. (1980). *Espíritu y naturaleza*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Ben-Ari, A., & Lavee, Y. (2007). The effect of security-related stress on dyadic closeness among Jews and Arabs in Israel: A daily diary study. *Family Process*, 46, 381-393.
- Benedito, M., Bonavia, T., & Llinares, L. (2008). Relación entre las prioridades de valor y la satisfacción laboral. *Revista colombiana de Psicología*, 17, 59-73.
- Berg-Cross, L. B., Daniels, C., & Carr, P. (1992). Marital rituals among divorced and married couples. *Journal of Divorce y Remarriage*, 18, 1-30.
- Biscotti, O. (2006). *Terapia de pareja: una mirada sistémica*. Buenos Aires: Lumen.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Calvo Salguero, A., Carrasco González, A.M., & Salinas Martínez de Lecea, J.M. (2010). Relationship between work-family conflict and job satisfaction: the moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African Journal of Business Management*, 4 (7), 1247-1259.
- Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida laboral. *Estudios Financieros*, 259, 111-154.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Coddou, F., & Méndez C. L. (2002). *La aventura de ser pareja*. Santiago de Chile: Grijalbo.
- Cole, J. (2002). *Dificultades y conflictos de pareja*. Barcelona: Hispano Europea S.A.
- Cortés, M., Reyes, D., Díaz Loving, R., Rivera, A., & Monjaraz, C. (1994). Elaboración y análisis psicométrico del inventario multifacético de satisfacción marital (IMSM). *Revista de Psicología Social en México*, 5, 123-130.
- Covarrubias, P., Muñoz, M., & Reyes, C. (1988). *El matrimonio ¿unión perdurable?* Santiago: Instituto de Sociología, P.U. Católica de Chile.
- Díaz-Loving, R. (1990). Configuración de los factores que integran la relación de pareja. *Revista de Psicología Social en México*, 3, 133-143.
- Díaz Loving, R., & Sánchez Aragón, A. R. (2002). *Psicología del amor: Una visión integral de la relación de pareja*. México: Porrúa.
- Edalati, A., & Redzuan, M. (2010). A review: Dominance, Marital Satisfaction and Female Aggression. *Journal of Social Sciences*, 6 (2), 162-166.
- Elsner, P., Montero, M., Reyes, C., & Zegers, B. (2000). *La familia: una aventura*. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Espiella Guerrero, R. (2008). Terapia de pareja: abordaje sistémico. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37 (1), 175-186.
- Estrella, N. (2006). Cuando existe un nosotros. Estudios sobre la sexualidad en parejas heterosexuales puertorriqueñas. *Archivos hispanoamericanos de sexología*, 12 (2), 165-184.
- Flores Galaz, M. (2007). Aspectos positivos y negativos de la satisfacción marital. *Psicología Social de Yucatán*, 291-311.
- FouQuereau, E., & Baudoin, C. (2002). The marital satisfaction questionnaire for older persons: factor structure in a French sample. *Social Behavior and Personality*, 30, 95-105.
- Gottman, J. M. (2000). Decade review: observing marital interaction. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 927-947.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. *Handbook of Gender and Work*, 391-412.
- Guzmán, M., & Contreras, P. (2012). Estilos de Apego en relaciones de pareja y su asociación con la Satisfacción Marital. *Psykhé*, 21 (1), 69-82.
- Hackett, R. D., & Guion, R. M. (1985). A re-evaluation of the absenteeism - job satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 340-81.
- Hendrick, S. S. (1988). A generic measure of relationship satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 50, 93-98.
- Hernández Martínez, N.M., Alberti Manzanares, M., Núñez Espinoza, J.F., & Samaniego Villarreal, M.D. (2011). Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales de Texcoco, Estado de México. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 21 (1), 39-64.
- Herrera Caballero, J. M., & Sánchez Guevara, I. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural. *Ra Ximhai*, 8 (2), 217-232.
- Huston, T. L., & Levinger, G. (1978). Interpersonal Attraction and Relationships. *Annual Review of Psychology*, 29, 115-156.
- Huston, T. L., & Vangelisti, A. (1991). Socioemotional behavior and satisfaction in marital relationships: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 41, 721-733.
- Jiménez Figueroa, A., González Escobar, C., & Reyes Pavez, D. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros *Acta Colombiana de Psicología*, 12 (1), 77-83.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23 (1), 116-133.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- Kaplan, M. & Maddux, J. M. (2002). Goals and Marital Satisfaction: Perceived Support for Personal Goals and Collective Efficacy for Collective Goals. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21, 157-164.
- Khalfani-Cox, L. (2009, Enero). *Couples: Once Again, Money Causes More Arguments than Sex, According to PayPal Survey*. Recuperado de Recession Ignites Financial Discord Among U.S. <https://www.paypal-media.com/releasedetail.cfm?ReleaseID=362316>

- Kirkman, & Shapiro (2001). The impact of cultural values on job satisfaction and organizational commitment in self-managing work teams: the mediating role of employee resistance. *The Academy of Management Journal*, 44 (3), 557-569.
- Kramer, P. (1998). *Conflictos de pareja*. Barcelona: Gedisa.
- Locke, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally College.
- Locke, H. J., & Wallace, K. M. (1959). Short marital adjustment and prediction tests: Their reliability and validity. *Marriage and Family Living*, 21, 251-255.
- Márquez Domínguez, J., & Rivera Aragón, S. (2010). Apego, cultura y satisfacción en la relación de pareja: que pesa más ¿Nuestros vínculos afectivos o nuestros vínculos culturales?. *La psicología Social en México. AMEPSO*, 13, 81-87.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Miranda, P., & Ávila, R. (2008). Estimación de la magnitud de la satisfacción marital en función de los años de matrimonio. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 10 (2), 57-77.
- O'Neill, N. (1978). *Matrimonio abierto*. México, D.F.: Grijalbo.
- Peiró, J. M., González-Romá, V., Bravo, M. J., & Zurriaga, R. (1995). La medida de la satisfacción laboral. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 231-253.
- Pérez Aranda, G. I., & Estrada Carmona, S. (2006). Intimidad y comunicación en cuatro etapas de la vida de pareja: su relación con la satisfacción marital. *Archivos Hispanoamericanos de Sexología*, 12 (2), 133-163.
- Pérez-Bilbao, J., & Fidalgo, M. (1995). *Job satisfaction: Overall job satisfaction scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Pick de Weiss, S., & Andrade Palos, P. (1988a). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Psiquiatría*, 4 (1), 9-20.
- Pick de Weiss, S., & Andrade Palos, P. (1988b). Relación entre el número de hijos, la satisfacción marital y la comunicación con el cónyuge. *Salud Mental*, 11 (3).
- Ripoll Núñez, K.J. (2011). Atribuciones sobre la pareja: su papel como variable mediadora entre el apego y la satisfacción marital en parejas heterosexuales. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29 (1), 47-61.
- Rivera, D., Cruz, C., & Muñoz, C. (2011). Satisfacción en las relaciones de pareja en la adultez emergente: el rol del Apego, la intimidad y la depresión. *Terapia Psicológica*, 29 (1), 77-83.

- Rivera Ottenberger, D., & Heresi Milad, E. (2011). Integración de la Teoría del Apego y Modelos Basados en la Evidencia en la comprensión de la Satisfacción Marital. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 22 (1), 57-65.
- Roach, A., Frazier, L. & Bowden, S.H. (1981). The Marital Satisfaction Scale: Development of a Measure for Intervention Research. *Journal of Marriage and Family*, 537-545.
- Rocha, Sánchez, T., & Díaz Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21, 42-49.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65, 482-495.
- Sager, C. (1980). *Contrato matrimonial y terapia de pareja*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Sarquis, C., Zegers, B., & Pimstein, E. (2003). *Secretos y complicidades en el matrimonio*. Santiago: Grijalbo.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom: Sage.
- Symonds, B. D., & Horvath, A. O. (2004). Optimizing the alliance in couple therapy. *Family Process*, 43 (4), 443-455.
- Tessina, T. (1998). *Parejas especiales para hombres y mujeres*. Los Angeles: Mabeira.
- Vera Herrero, J. (2011). Patrones de Comunicación en parejas y su relación con la satisfacción marital en profesores de una Universidad privada de Asunción. *Eureka*, 8 (2), 200-216.
- Viveros, M., Olavarría, J., Fuller-Oseros, N.J. (2001). *Hombres e identidades de género: investigaciones desde América Latina*. Bogotá: CES.
- Wills, T. A., Weiss, R. L., & Patterson, G. R. (1974). A behavioral analysis of the determinants of marital satisfaction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 802-811.
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*, 16 (2), 193-201.
- Zicavo, N., & Vera, C. (2011). Incidencia del ajuste diádico y sentido del humor en la satisfacción marital. *Revista Psicológica Trujillo*. 13 (1) 74-89.

10 Anexo

10.1 Cuestionario Socio-demográfico

Completar los siguientes datos. Seleccionar con un círculo la opción que corresponda, en caso de haber más de una opción.

Edad:

Sexo: F M

Ciudad de residencia:

Nivel de estudios: Primario Secundario Terciario Universitario

Ocupación:

Nivel socioeconómico: Bajo Medio Alto

Convive en pareja: SI NO

Cantidad de años de matrimonio/pareja:

Hijos con la actual pareja: SI NO Cantidad:

¿Realiza psicoterapia de pareja actualmente? SI NO

¿Ha pasado por algunas de las siguientes circunstancias en los últimos 12 meses en la familia o pareja?

- Pérdida económica importante que haya alterado su calidad de vida: SI NO
- Mudanza: SI NO
- Enfermedad grave de alguno de los miembros de la familia: SI NO
- Pérdida de algún familiar cercano (madre-padre-hermano-hijo): SI NO
- Alguna otra no considerada aquí que sea importante para usted:

10.2 Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall, 1979)

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

10.3 Escala de Satisfacción Marital (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1988)

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

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

		1	2	3
1	La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito			
2	La forma como mi cónyuge trata de solucionar los problemas			
3	El tiempo que dedica a mí			
4	La forma como se comporta cuando está de mal humor			
5	La comunicación con mi cónyuge			
6	La forma como se organiza mi cónyuge			
7	El cuidado que mi cónyuge le tiene a su salud			
8	El tiempo que dedica a sí mismo			
9	La frecuencia con que mi conyugue me abraza			
10	El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio			
11	Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida			
12	La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia			
13	La forma como pasa su tiempo libre			
14	Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa			
15	La forma como mi cónyuge se comporta cuando está enojado			
16	La conducta de mi cónyuge frente a otras personas			

17	La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales			
18	La forma como se comporta cuando está preocupado			
19	La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales			
20	El tiempo que pasamos juntos			
21	La forma como se comporta cuando está triste			
22	El interés que mi cónyuge pone a lo que yo hago			
23	La puntualidad de mi cónyuge			
24	El grado al cual mi cónyuge me atiende			