I. INTRODUCCIÓN

1. Descripción General

El propósito de esta investigación es conocer el tipo de relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital y entre la Satisfacción Laboral y la edad.

El trabajo y el matrimonio han ido cambiando a lo largo del tiempo. Hace cien años constituíamos una sociedad predominantemente rural. Mucho de lo que se hace en la actualidad mediante las enormes corporaciones, se hacía entonces en talleres pequeños. Estos eran ordinariamente operados y administrados por el dueño, quien a su vez con frecuencia trabajaba lado a lado con sus empleados.

Históricamente y en las diversas culturas, la manera más común de seleccionar a una pareja había sido a través del “arreglo", bien sea entre los padres o entre casamenteros profesionales. Entre las principales consideraciones de los matrimonios por conveniencia están la riqueza y la condición social de las familias que se unen mediante el matrimonio (Papalia, 2001). En estos últimos años, el estilo de vida del sistema marital ha ido cambiando, ya que no lo integran dos personas estrechamente ligadas, con roles precisos determinados por el sexo, sino dos seres libres e independientes, cada uno de los cuales mantiene en alto grado su propia personalidad (Sager, 1976).

Tradicionalmente, el matrimonio se ha definido como un contrato entre dos personas de diferente sexo que convienen vivir en una unión conyugal con el propósito de ayudarse mutuamente en la vida y establecer una familia. De este contrato surgen múltiples obligaciones y derechos para ambos cónyuges (Bateson, citado en Burguette, 1996).

La satisfacción se define normalmente como el componente cognitivo del bienestar subjetivo (Veenhoven, 1984), que, a su vez, el bienestar se define como una actitud (Argyle, 1987; Stark, Argyle y Schwartz, 1991 citado por Sánchez, M. y Quiroga M. 1995).

El diccionario Akal de Psicología define a la satisfacción como la experiencia original, decisiva en la construcción de la fantasía que S. Freud ha postulado para dar cuenta de la lógica de esta y que tiende a la realización alucinatoria de la satisfacción.

El bienestar, y más específicamente, la satisfacción son conceptos importantes porque resumen la calidad de vida de un individuo y porque están relacionados estrechamente con otras variables como autoestima, depresión, locus de control, entre otros (Robinson, 1969).

Según Schultz, (1982) la satisfacción es el conjunto de actitudes ante el trabajo y se describe como una disposición psicológica, del sujeto a su trabajo. La satisfacción laboral dependerá de factores como son: la atmósfera en el trabajo, comunicación con sus jefes, edad, salud, estabilidad emocional, relaciones familiares, entre otros.

La satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo (Blum y Naylor 1992).

A los seres vivos no les basta un buen medio ambiente para hacerlos felices, ni las medidas de selección, ni la inmobiliaria, la tecnología o la eliminación de distractores, Brown (1982) reconoce que estas cuestiones son importantes para producir resultados válidos y útiles; sin embargo, al estar incluidos en grupos de

trabajo y personales tienen otros motivantes que pueden tener mayor influencia en su productividad.

Nina en 1985 define a la satisfacción marital como la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y a su realización personal.

Esta investigación esta basada en conceptos teóricos e investigaciones, como el estudio que se hizo en la Universidad de Murcia, en España, en donde resultados obtenidos, muestran que Kanter en 1977 citado por Sánchez y Quiroga en 1995 estaba en lo correcto cuando denunciaba la falsedad del "mito de los mundos separados", Trabajo y familia son las dos esferas fundamentales que sirven de "nicho ecológico" básico donde actúa el ser humano, y, como nos han seguido demostrando investigaciones posteriores ambos mundos son mutuamente interdependientes y no podemos estudiar la influencia de cada uno de ellos aisladamente.

Campbell, Converese y Rodgers en 1975 descubrieron que los hombres y las mujeres casados de todas las edades dieron cuenta de los mayores sentimientos de satisfacción, y, en general, de buenos sentimientos respecto a sus vidas, en comparación con las personas solteras, divorciadas y viudas (Papalia, 1992).

Schultz en 1982 mencionó que existen diferentes factores que influyen tanto en la Satisfacción Laboral como en la Satisfacción Marital, algunos de los que influyen en la Satisfacción Laboral son: la atmósfera laboral, comunicación con sus jefes, edad, salud, relaciones familiares, entre otras.

El ajuste a las personas del exterior afecta al ajuste de una persona a su trabajo (Blum y Naylor, 1992).

En un estudio realizado por Gibson y Klein en 1970 se encontró que existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción en el trabajo. La satisfacción más

baja la tiene el personal que es más joven, debido a que sus expectativas son más altas.

La edad y los años de ejercicio profesional también guardan relación con la satisfacción laboral. Al respecto la mayoría de los estudios relacionan de manera positiva estas variables indicando que al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral (Lancero y Gerber, 1995).

Es por todo esto, que es importante estudiar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital, ya que son dos componentes principales en la vida de los hombres, en donde pasan la mayor parte del tiempo y conocer si existe una relación entre la Satisfacción Laboral y la Edad.

2. Satisfacción laboral

2.1 El trabajo a lo largo de la historia

Antes del siglo XVII el hombre era un tipo de trabajador medio artesano y medio obrero. El artesano vivía en su casa y ahí mismo trabajaba, fue, en cierta forma un siervo liberado. El artesano se contentaba con sacar lo suficiente para cubrir sus necesidades y nada más. Las relaciones eran de familia y conservaban un aspecto patriarcal, el principal desenvolvimiento era la agricultura que era pobre en métodos y rendimientos, fue el mejoramiento de esta agricultura y la ganadería en donde partió uno de los primeros impulsos que inició ese movimiento social llamado Revolución Industrial (Gómez, 1955).

Hace cien años constituíamos una sociedad predominantemente rural. Mucho de lo que se hace en la actualidad mediante las enormes corporaciones, se hacía entonces en talleres pequeños. Estos estaban operados y administrados por el

dueño, quien a su vez con frecuencia trabajaba lado a lado con sus empleados. Los pequeños empresarios administraban según les dictaba su inteligencia, intuitiva y pragmáticamente, creando solamente la organización que necesitaban conforme iban progresando (Howell, 1979).

El trabajo gracias a la revolución ha tenido nuevas formas. El hombre se convierte en un vendedor de su esfuerzo y de sus energías (Gómez, 1955).

El crecimiento económico y la innovación tecnológica condujeron a la especialización, a la propiedad ejercida a distancia, así como el surgimiento del administrador profesional (Howell, 1979).

Actualmente se reconoce que es posible disfrutar de la actividad laboral, ya que el trabajo es considerado como una ocupación de índole social por medio de la cual el ser humano obtiene satisfactores económicos, psicológicos y sociales (Robbins, citado por Arizpe 2006).

2.2 Antecedentes de la Satisfacción Laboral

La definición dada por el Diccionario de Pedagogía y Psicología (2002) para la palabra “Trabajo” es toda aquella acción desarrollada por un sujeto para obtener un resultado que puede ser de dos tipos: material o mental.

Hoppock (citado en Brown, 1982) realizó una de las primeras investigaciones sobre Satisfacción Laboral en la cual se realizó un análisis profundo en la ciudad de New Hope, Pensilvania, tuvo en cuenta no solo las diferencias individuales sino las posibles diferencias existentes entre distintos grupos ocupacionales. Realizó más investigaciones en los años posteriores.

Los estudios de Howthorne realizados en 1930 dieron a la gerencia una nueva forma de pensar, en donde, los empleados tienen sentimientos y actitudes a sus labores y esto repercute en la eficiencia en sus labores.

Al resumir, las investigaciones que relacionan la satisfacción en el puesto con variables de conducta en el trabajo, Vroom 1964 llegó a varias conclusiones:

1. Hay una relación negativa consistente entre la satisfacción en el trabajo y las probabilidades de abandono del empleo.
2. Hay una relación negativa menos firme entre la satisfacción en el trabajo y las ausencias.
3. Hay ciertas indicaciones sobre la existencia de una relación negativa entre la satisfacción en el trabajo y los accidentes.
4. No hay relación simple entre la satisfacción en el empleo y el desempeño del trabajo.

2.3 ¿Por qué trabajan las personas?

El trabajo es, fundamentalmente, una actividad social que cumple dos funciones principales: producir los bienes que la sociedad necesita, e integrar al individuo a la sociedad (Brown, 1992).

El fin por el cual una persona trabaja es diverso, el trabajo pude determinarse un esquema de labores, actividad física, contacto con la gente y posibilidades de cambio (Garder y Morse, 1961).

El trabajo sin duda satisface el afán de lucha; el afán creador, es una descarga y es también un medio de expresión. Sobre esta necesidad psíquica humana, radica el móvil que ha producido todo avance y que ha permitido a la humanidad una práctica interrumpida (Gómez, 1955).

Para Howeel (1979) los individuos trabajan por muchas razones entre las cuales están: adquirir, lograr, crear, ganarse el respeto, socializar, dominar, y no según parece, porque posean alguna necesidad específica innata para el trabajo. Los factores culturales y las experiencias de aprendizaje tienen mucho que ver en por qué un individuo trabaja: de esta manera las personas pueden diferir notablemente en lo que consideran importante para ellos en el ambiente laboral.

La manera en como está organizado el trabajo, tiene consecuencias que son significativas sobre la productividad y satisface varias necesidades psicológicas, porque ofrece a los individuos un medio para alcanzar sus metas adquiriendo reconocimiento y usando el tiempo en actividades de tipo social (Hernández, 1984).

El trabajo, considerado en su significado más general, no es otra cosa que el ejercicio de la actividad humana en cualquier esfera que se manifieste. El trabajo supone un esfuerzo, es una especie de proyección inteligente del hombre sobre las cosas. También tiene la concepción de molestia o necesidad. El hombre realiza el trabajo motivado por una necesidad o interés que puede ser inmediato o futuro, bien sea de índole material, moral o intelectual, de esta forma el trabajo sirve para satisfacer necesidades (Gómez, 1955).

Existen diversas teorías sobre la dinámica de la satisfacción en el trabajo y sus efectos generales sobre la conducta de los trabajadores (Blum y Naylor 1992).

Algunas de estas teorías son:

TEORÍA DE MASLOW

Maslow (1991) propuso una teoría relacionada con las necesidades humanas y su efecto en la conducta humana. Maslow afirma que al quedar satisfecha una

necesidad, deja de ser necesidad y surge otra. Hizo una clasificación de las necesidades humanas en cinco grupos o clases que son:

1. *Necesidades fisiológicas:* también llamados impulsos fisiológicos, éstos son las necesidades básicas del organismo, tales como alimento, agua, oxígeno y sueño. Incluyen también otras necesidades menos básicas, como el sexo y la actividad.

2. *Necesidades de seguridad:* en este caso, Maslow se refiere a la necesidad de una persona de tener una existencia generalmente ordenada, en un medio estable que esté relativamente libre de amenazas que pongan en peligro la seguridad de la existencia de dicha persona, pueden ser: seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad, necesidad de una estructura, de orden, de ley y límites entre otras.

3. *El sentido de pertenencia y las necesidades de amor:* Estas surgen en tanto las necesidades fisiológicas como las de seguridad están bien satisfechas, éstas son las necesidades de relaciones afectivas con otros individuos y la necesidad de contar con un lugar reconocido como miembro de un grupo – la necesidad de ser aceptados por sus semejantes. Suponen dar y recibir afecto.

4. *Necesidades de estima*: Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima y de la estimación de otros.

5. *Necesidades de autorrealización*: Se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que ella es en potencia. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo a su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es

capaz de llegar a ser. La necesidad de lograr plenamente la capacidad personal para actuar.

Maslow reconoce las relaciones complejas y cambiantes entre las personas de todos los niveles de una empresa. Las necesidades de crecimiento y estima personal son tan importantes como la seguridad económica. Al trabajo se le ve como una experiencia psicológica y un fin económico a la vez (Maslow, 1991).

Para Maslow los puestos capaces de satisfacer una mayor cantidad de las necesidades propuestas por Maslow serán los que darán como resultado una mayor satisfacción por parte de los empleados (Schultz, 1982).

TEORÍA DE VROOM

A este modelo también se le llama: Modelo de las Expectativas, Vroom (1964) propuso una teoría de la motivación humana, que aunque tiene una forma muy general, considera como su contexto en el mundo del trabajo. Es probablemente el primer intento dentro de la psicología industrial para desarrollar un “modelo” formal de la motivación. Vroom fundó gran parte de su trabajo en el psicólogo social Kart Lewin. Al igual que Lewin, Vroom utiliza el concepto básico de valencia como el concepto clave, Define la valencia como “la atracción de una meta o un suceso”. Define las dos proposiciones:

Primera proposición: Para una persona, la valencia de un suceso es una función monotómicamente creciente de la suma algebraica de los productos de las valencias para todos los otros sucesos y sus conceptos de su instrumentalidad para la obtención de esos resultados.

Segunda proposición: La fuerza que se ejerce sobre una persona para realizar un acto, en una función monotómicamente creciente de la suma algebraica

de los productos de las valencias de todos los sucesos y la fuerza de sus experiencias de que el acto irá seguido del logro de tales resultados.

En el modelo de Vroom la satisfacción en el trabajo refleja la valencia del empleo para quien lo ocupa; por consiguiente, de la proposición dos parece deducirse que la potencia de la fuerza ejercida sobre un trabajador para permanecer en su empleo es una función creciente de la valencia de su trabajo.

TEORIA DE HERZBERG

Según Herzberg (1976) los factores que contribuyen a la satisfacción son distintos e independientes de las variables que tienden a provocar insatisfacción. Es por eso que describe dos tipos de factores relacionados con la motivación:

- *Factores higiénicos o ergonómicos*, que son aquellos que evitan el descontento. Es decir, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Están relacionados con el entorno del puesto de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control, entre otros.

- *Factores de crecimiento o motivadores*, que son los que auténticamente motivan. Se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

MOTIVACIÓN DE LOGRO

Una de las principales clases de necesidad, identifica tanto en la teoría de la jerarquía de necesidades como en la de doble factor o teoría de Herzberg, es la de

lograr, alcanzar o llevar a cabo. No es raro en nuestra sociedad que las personas afirmen que obtienen placer del mero logro de alguna tarea (Howell, 1979).

La necesidad de logro es el deseo de desempeñarse bien en función de un estándar de excelencia. Cuando se enfrentan estándares de excelencia, las reacciones emocionales de la gente varían. Los individuos con gran necesidad de logro por lo general responden con emociones y conductas orientadas al acercamiento, mientras que los individuos con una baja necesidad de logro y gran temor al fracaso suelen con emociones y conductas dirigidas a la evitación.

Quienes tienen gran necesidad, en comparación con quienes tienen baja necesidad, eligen tareas moderadamente difíciles, persisten ante la dificultad y el fracaso y toman una responsabilidad personal por sus éxitos y sus fracasos. Las metas de logro explican por qué una persona muestra conductas de logro; existen tres tipos de metas de logro: acercamiento al rendimiento; evitación del rendimiento y dominio (Reeve, 1992).

2.4 Definición de la Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral es una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto, se considera como el resultado o la consecuencia de la experiencia del trabajar en el puesto, en relación con sus propios valores, es decir, con lo que desea o se espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer (Fleishman, 1976).

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. No obstante, se requiere que se incluyan muchos factores adicionales, antes de poder entender completamente la satisfacción en el trabajo.

Deben tenerse en cuenta factores tales como la edad del trabajador, su salud, su temperamento, sus deseos y el nivel de sus aspiraciones. Además, sus relaciones familiares, su posición social, sus recreaciones y sus actividades en organizaciones – laborales, políticas o puramente sociales – todas estas contribuyen, finalmente a la satisfacción en el trabajo (Howell, 1979).

La satisfacción es el resultado de la necesidad satisfecha. Una persona esta satisfecha con su empleo en la medida en que éste le proporciona los objetos que responden a sus necesidades (Howell, 1979).

Dunham y Smith (1985) definieron el término de Satisfacción Laboral como la reacción afectiva general de una persona hacia las diferentes condiciones laborales.

La satisfacción en el trabajo, es una actitud generalizada, que resulta de muchas actitudes específicas en muchos campos: determinados factores del trabajo, tales como: salario, supervisión, solución a incorfomidades, distribución de cargos de trabajo, relación con compañeros, relación con su jefe, ajuste individual y relaciones de grupo (Blum y Naylor 1992).

Para Schultz (1982) la satisfacción es el conjunto de actitudes ante el trabajo y se describe como una disposición psicológica, del sujeto a su trabajo. La satisfacción dependerá de factores como son: la atmósfera laboral, comunicación con sus jefes, edad, salud, estabilidad emocional, relaciones familiares, entre otros.

La satisfacción por el propio empleo está, como es natural, influenciada tanto por el grado de interés que genuinamente le inspira su trabajo, como por su actitud hacia la situación laboral completa, en cuyo panorama interviene la compañía, el supervisor y los compañeros del empleado en cuestión. La satisfacción que se experimenta por el propio oficio se relaciona con muchos factores que no tienen

relación con el aspecto financiero, la seguridad es el factor mas importante dentro del trabajo para que exista satisfacción en el puesto (Tiffin, 1959).

Para Schermerhorn (1985) la satisfacción en el trabajo es el grado en el que el individuo se siente positiva o negativamente acerca de los diferentes aspectos que implican las tareas que realiza en su trabajo y las relaciones que tiene con sus compañeros.

Brown (1982) por otra parte afirma que los seres vivos no les basta un buen medio ambiente para hacerlos felices, ni las medidas de selección. La inmobiliaria, tecnología o eliminación de distractores, aunque reconoce que estas cuestiones son importantes para producir resultados válidos y útiles; sin embargo, al estar incluidos en grupos de trabajo y personales tienen otros motivantes que pueden tener mayor influencia en su productividad.

Plantea que las industrias se deben interesar en las siguientes 3 cuestiones:

1) ¿Cuál es la naturaleza del hombre como individuo y cuáles son sus necesidades básicas?,

2) ¿Cuál es la naturaleza del hombre como ser social y cómo se relaciona con la sociedad?

3) ¿Cuál es la naturaleza de la industria y hasta donde se ajusta a lo que se sabe del hombre en su situación social e individual?

El índice de rotación de personal, y, en menor grado el de absentismo laboral se encuentran relacionados con la satisfacción en el trabajo, según se demuestra un gran número de trabajos de investigación (Vroom y Jago, 1990).

La Satisfacción del trabajador según Chruden y Sherman (1977) es una dimensión importante en el proceso de motivación que refleja el grado hasta el cual el individuo percibe que sus necesidades y carencias se cubren.

2.5 ¿Por qué se estudia la Satisfacción Laboral?

Es de vital importancia para las empresas saber que es lo que motiva o desmotiva a las personas, ya que una persona satisfecha laboralmente con su trabajo tendrá conductas positivas hacia el, que favorecerán a la propia empresa en varios ámbitos.

Estudiar la Satisfacción Laboral puede servir también como predictor de la conducta de los empleados.

Al descubrir actitudes sobre factores relacionados con el trabajo, una empresa puede corregir algunas malas situaciones, mejorando de esta forma la satisfacción en el trabajo de su personal. Una organización industrial puede beneficiarse materialmente si sabe cuáles son las actitudes individuales que contribuyen a la Satisfacción en el trabajo (Blum, Naylor en 1992).

Para la a gerencia es importante reconocer que la satisfacción es de alta importancia para la organización así como lo es para el propio individuo. La Satisfacción se relaciona posiblemente con el ausentismo, la rotación y el desempeño en el trabajo, la satisfacción del empleado merece tanto Interés y preocupación de parte de la gerencia como la que por lo general se dedique a motivar su personal para que tengan un mejor desempeño (Chruden y Sherman, 1977).

Tiffin (1978) explica que el psicólogo industrial actúa dentro de un marco de supuestos axiológicos sobre lo que es bueno o malo para intentar comprender la naturaleza del rendimiento y la satisfacción en el trabajo y de los factores que influyen sobre estas variables, éstos son: es mejor un rendimiento laboral eficaz que un rendimiento laboral ineficaz, es mejor que la situación laboral conduzca a un nivel alto de satisfacción que a un bajo y el grado de confianza que nos inspire la

información relativa a la importancia de los factores del rendimiento laboral o a la eficacia de los métodos para su mejora depende de cómo se haya obtenido la información.

Reitz (1977) menciona que si el trabajador se encuentra con una baja satisfacción hacia su trabajo repercutirá en consecuencias negativas en su comportamiento: ausentismo, rotación, retardos, apatía, entre otros. Por otro lado, si se mantiene con una alta Satisfacción Laboral tenderá a actitudes positivas y una adecuada realización en sus funciones.

2.6 Factores que influyen en la Satisfacción Laboral

La satisfacción en el trabajo, es una actitud generalizada, que resulta de muchas actitudes específicas en muchos campos: factores del trabajo, ajuste individual y relaciones de grupo. La satisfacción dependerá de factores como son: la atmósfera laboral, comunicación con sus jefes, edad, salud, relaciones familiares, entre otras (Schultz, 1982).

El trabajo influye en la vida diaria, no solo en el sitio de trabajo sino en el hogar, puede producir satisfacción o estrés (Papalia, 2001).

Deben tenerse en cuenta factores tales como la edad del trabajador, su salud, su temperamento, sus deseos y el nivel de sus aspiraciones. Además, sus relaciones familiares, su posición social, sus recreaciones y sus actividades en organizaciones –laborales, políticas o puramente sociales – contribuyen, finalmente a la satisfacción en el trabajo (Blum y Naylor, 1992).

El hombre a cierta edad, debe poseer ciertos bienes y debe estar colocado en un determinado puesto jerárquico, de acuerdo con su circunstancia social. El no alcanzar estas metas significa una frustración, un fracaso, un empobrecimiento,

durante toda su vida va persiguiendo ese fin, obtener fuerza, riqueza, prestigio, poder, experiencia, objetos que enriquecen la personalidad (Gómez, 1955).

Otro estudio en 1995 realizado por Sánchez y Quiroga se encontró que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la edad, de tal forma que a mayor edad, menor satisfacción laboral.

En un estudio realizado por Gibson y Klein en 1970 se encontró que existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción en el trabajo. La satisfacción más baja la tiene el personal que es más joven, debido a que sus expectativas son más altas. La posible explicación que se da a este hecho es que las personas con menor edad, los jóvenes decepcionados abandonan su empleo o cambian de trabajo para lograr su realización personal, por otro lado, un sentido de realidad tiende a presentarse en la personalidad cuando el trabajador va envejeciendo el adopta una posición realista por diversos motivos como la familia, económicos, edad, mayor experiencia entre otros lo que le hace sentirse mas a gusto y autorrealizado que en la juventud.

El ajuste a las personas del exterior afecta el ajuste de una persona a su trabajo (Blum y Naylor, 1992).

Contribuyen al grado de satisfacción que experimenta el empleado sus actitudes hacia varios aspectos de su puesto y su ambiente de trabajo, su propia personalidad y las influencias del ambiente social. La satisfacción que los individuos reciben en su empleo depende en mucho del grado hasta el cual tanto el puesto como todo lo relacionado con el cubran sus necesidades y deseos. Las condiciones económicas y sociales al momento de realizar el estudio, antigüedad en el empleo y factores personales, edad, inteligencia, educación y personalidad, parecen tener cierto efecto sobre los resultados (Chruden y Sherman, 1977).

Howell en 1979 dice que muchos son los factores que controlan la satisfacción, incluyendo algunos que proceden del mismo individuo (habilidad, personalidad) lo mismo que algunas precedentes de la situación laboral.

Un estudio realizado por Maldonado en 2005 arroja resultados en donde la satisfacción laboral tiene una relación positiva y significante con la comunicación organizacional.

Un estudio realizado por Varela-Centelles, Ferreiro, Fontao y Martínez en 2004 al medir la satisfacción laboral en odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud encontraron en los resultados que, la satisfacción laboral global varía con la edad, no se observan diferencias significativas en función del sexo de los encuestados o de los años de ejercicio a pesar del doble rol que la mujer desempeña en la sociedad actualmente.

La educación también parece se otro factor, como lo indica el estudio realizado por Vila y Carrasco (2002), en donde la educación formal resultó tener un impacto positivo en la Satisfacción del trabajador.

El análisis del grado de satisfacción a partir de los datos obtenidos por (Lladosa y Carrasco 2002) sugiere que la educación formal tiene un impacto positivo en la satisfacción con el empleo, y que dicho efecto es independiente tanto del estatus real que el trabajador ha alcanzado en el mercado laboral como de sus condiciones personales.

Reitz (1977) indica que la satisfacción del empleado será influenciada por sus características personales y el mismo trabajo.

Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, Llorca (en 2005) analizaron la influencia que existe en las características sociodemográficas sobre la satisfacción

en el trabajo, la edad fue el factor más fuertemente asociado en el estudio: el grupo de personas mayores de 44 años presenta el doble de satisfacción que las menores de esta edad.

3. Satisfacción Marital

3.1 El Amor

El amor tiene muchos significados, algunos de ellos son: Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, el “Amor” es un sentimiento intenso del ser humano, que partiendo de su propia insuficiencia, necesita y busca el encuentro y unión con otro ser. Es un sentimiento hacia otra persona que naturalmente nos atrae y que, procurando reciprocidad en el deseo de unión nos complementa, alegra y da energía para convivir, comunicarnos y crear. También es definido como: sentimiento de afecto, inclinación y entrega de alguien a otro.

Otra definición encontrada en el Diccionario de Pedagogía y Psicología es el sentimiento que mueve a desear que la realidad amada, otra persona, un grupo humano, o alguna cosa, alcance lo que se juzga su bien, a procurar que ese deseo se cumpla y a gozar como bien propio el hecho de saberlo cumplido, como lo define el Diccionario de la Academia. También define al amor como el afecto por el cual el ánimo busca el bien verdadero y apetece gozarlo.

Existen diversas teorías acerca del origen, la evolución, y el deterioro de la relación (Yela, 2000).

La Psicología Clínica nos enseña que los seres humanos somos el producto de lo que nos amaron desde nuestra infancia temprana, y también de quienes rehusaron

amarnos. El amor es la creación de diálogo, actitudes, ilusiones, ideales y heroísmos (Rodríguez y Mogyoros, 1991).

Para Rodríguez y Mogyoros (1991) el amor es una dirección no es un estado por eso es tan creativo.

Para Fromm (1959) el amar es un arte, este destacado Psicólogo Social y humanista menciona que puede dividirse convenientemente en dos partes: una, el dominio de la teoría, y la otra, el dominio de la práctica. Después del aprendizaje de la teoría y la práctica existe un tercer factor que es necesario para cualquier arte; el dominio de ese arte debe ser un asunto de fundamental importancia. Fromm menciona que el amor es la preocupación activa por la vida y el crecimiento de lo que amamos. En el amar se implican ciertos elementos básicos, comunes a todas las formas del amor, estos elementos son: cuidado, responsabilidad, respeto y conocimiento. El amor intenta entender, convencer, vivificar, es por este motivo que el que ama se transforma constantemente, capta más, observa más, es mas productivo, es mas el mismo. Fromm señala diferentes tipos de amor: el amor fraternal, el amor de padre-hijo, el amor a sí mismo, el amor erótico, el amor hacia los demás y el amor a Dios.

3.2 Teoría Triangular del Amor

La Teoría Triangular del Amor de Stermberg (citado en Burguete, 1996), es una muestra de conceptualización muy interesante. Según este enfoque, el amor tiene tres caras o elementos: intimidad, pasión y compromiso. La intimidad, es el elemento emocional, comprende la autorrevelación que conduce al vínculo, el afecto y la confianza.

La pasión, es el elemento de motivación, se basa en los impulsos interiores que transforman el deseo inicial en deseo sexual. El compromiso, el elemento cognoscitivo, es la decisión de amar y permanecer con el ser amado. De acuerdo con esta teoría, la clase de amor que una persona siente depende del grado en que cada uno de estos tres elementos se halle presente; la falta de concordancia entre estos tres causará dificultades.

Una investigación realizada por Yela (1995) tomando como guía el modelo de Stermberg trató de sintetizar en tan solo cuatro componentes las dimensiones del modelo: pasión erótica, pasión romántica, intimidad y compromiso.

3.2 Matrimonio

De acuerdo con Puger y Berenstein (1988) el término de pareja matrimonial, designa una estructura vincular entre dos personas de diferente sexo desde un momento dado, cuando establecen el compromiso de formarla en toda su amplitud, lo puedan cumplir o no.

Tradicionalmente, el matrimonio se ha definido como un contrato entre dos personas de diferente sexo que convienen vivir en una unión conyugal con el propósito de ayudarse mutuamente en la vida y establecer una familia. De este contrato surgen múltiples obligaciones y derechos para ambos cónyuges (Bateson, citado por Burguette 1996).

Pocas decisiones en la vida son tan importantes como la opción de elegir a nuestro compañero. Actualmente cada individuo debe escoger a la persona con la que se casará, en esta decisión intervienen muchos factores algunos de éstos son: intereses en común, la atracción interpersonal, los valores, y el amor, que es

considerado por la mayoría de las personas ser y debe ser un requisito esencial para casarse (Mellville, 1983).

El contrato matrimonial es definido por Sager y sus colaboradores en 1971 como un paso hacia la elaboración de un medio para conceptualizar y ordenar los innumerables factores intrapsíquicos y transaccionales que determinan la calidad de la interacción marital. Los contratos matrimoniales han existido desde los orígenes de nuestra historia (Sager, 1976).

El matrimonio proporciona idealmente un recurso seguro de amistad, afecto y compañía. Y ofrece además la oportunidad de desarrollo emocional a través de una relación recíproca (Papalia, 1992).

La decisión acerca de cuando y con quien se casa una persona es tomada en la etapa adulta joven. Hoy más y más personas están posponiendo casarse o prefieren no hacerlo (Papalia, 1992).

Según Willi (1985), la relación de dos personas, hombre y mujer, encuentra su forma clásica en el matrimonio.

En estos últimos años, el estilo de vida del sistema marital ha ido cambiando, ya que no lo integran dos personas estrechamente ligadas, con roles precisos determinados por el sexo, sino dos seres libres e independientes, cada uno de los cuales mantiene en alto grado su propia personalidad (Sager, 1976).

Cuando dos personas se casan, pasan a integrar una nueva unidad social, un “Sistema marital”; este sistema no es la simple suma de dos personalidades, con sus respectivas necesidades y esperanzas, sino una entidad nueva y cualitativamente distinta: el todo difiere de las partes (Sager, 1976).

Una relación adecuada no se limita solo a “embonar” uno con la otra; proporciona fuerza para complementarse, estimularse, construir y crecer. Cada

relación debe ser cultivada, trabajada, modelada, rediseñada, renovada, reconstruida y refrescada en un clima de ensayo, de riesgo, de imaginación, de libertad, de dedicación y de entrega (Rodríguez y Mogyoros, 1991).

3.4 El matrimonio a lo largo de la historia

La forma en como se contrae matrimonio ha ido cambiando a través de la historia.

Algunas de los tipos de parejas que han existido a lo largo de la historia son: la promiscuidad, el matrimonio por compraventa, el matrimonio por rapto, el matrimonio de estrategia familiar. En todas estas tradiciones culturales el común denominador es la devaluación de la mujer, la pareja no tenía como objeto la vida amorosa, ni el crecimiento personal, ni la felicidad, sino simplemente la procreación (Rodríguez y Mogyoros, 1991).

Históricamente y en las diversas culturas, la manera más común de seleccionar a un compañero ha sido a través del arreglo, bien sea entre los padres o entre casamenteros profesionales. Entre las principales consideraciones de los matrimonios por conveniencia están la riqueza y la condición social de las familias que se unen mediante el matrimonio. Algunas veces el compromiso ha tenido lugar en la niñez. Otras veces la novia y el novio se conocen hasta el día de la boda (Papalia, 2001).

El matrimonio proletario es monógamo en el sentido etimológico de la palabra, pero de ningún modo lo es en su sentido histórico. La dirección del hogar doméstico perdió su carácter público; la sociedad ya no tuvo nada que ver con eso, se volvió privado (Engels, 1985).

En el matrimonio tradicional en la relación, el esposo era la máxima figura de autoridad y tomaba las decisiones, era el responsable de proveer alimento a su

familia. El rol de la esposa era el de cuidar a los hijos en casa, en las familias de clase alta, la esposa era una trabajadora social (Bell, 1983).

Satir en 1978 mencionó que la gran parte de los hombres se casan por el amor que sienten hacia su pareja así como por el deseo de brindar a sus vidas seguridad y estabilidad. El amor es el sentimiento que da principio al matrimonio, pero el proceso es lo que lo hace funcionar.

Toda pareja en relación constituye un sistema dotado de sus propias reglas, convenciones, costumbres, prohibiciones, sus propias reglas, convicciones, costumbres, prohibiciones, obligaciones y maneras de hacer o no hacer las cosas, las cuales pueden coincidir o no con las creencias individuales de uno o ambos esposos, o con su forma de actuar con otras personas (Sager, 1976).

El matrimonio tiene como función ser una fuente de apoyo emocional y de compañerismo tanto para el hombre como para la mujer (Connidis y Davies, 1992).

En general, el matrimonio se considera la manera más adecuada para asegurar la crianza disciplinada de los hijos (Papalia, 1996)

Durante los años de la juventud es cuando la mayor parte de las personas deciden si se casarán o permanecerán solteras y si tendrán o no hijos (Papalia, E. 1988).

Actualmente, existe un mundo nuevo para la pareja, los hace encontrarse prácticamente solos como seres humanos y les impone el reto de crecer juntos y realizarse a través de la mutua elección (Rodríguez, 1991).

Hay ciertos indicios de que el desarrollo económico-industrial promueve el cambio de la base del matrimonio (Yela, 2000).

3.5 Etapas del matrimonio

El amor de la novia, el de la recién casada y el de la anciana de 75 años que celebra sus bodas de oro no son iguales, y tampoco es igual el amor del novio hacia la novia, el del marido a la joven esposa y a la compañera de las bodas de oro. Cada etapa de la vida y cada nueva situación trae aparejados cambios en la relación de pareja, estos cambios no son fatalidades, sino fenómenos humanos que se programan, se dirigen, se controlan (Rodríguez y Mogyoros, 1991).

Rodríguez y Mogyoros (1991) identifica cuatro fases críticas en el desarrollo de la pareja que son: el noviazgo, los primeros años de matrimonio, la pareja con varios años de vida en común y el ocaso.

Existen tres fases fundamentales de una relación amorosa: *enamoramiento* – intensa pasión, atracción física y expectativas románticas y deseo de intimidad, *amor romántico-pasional* –estabilización de la elevada pasión. Desarrollo de una fuerte intimidad y comienzo del desarrollo del compromiso, y amor compañero – descenso de la pasión y máxima intimidad y compromiso (Yela, 2000).

Según Melville (1983) existen 4 etapas a lo largo del matrimonio, a continuación mencionadas:

1) Etapa de recién casados, 2) Etapa de padres, 3) Matrimonio de la edad media, 4) Matrimonio de retiro.

Leivinger (citado en López 2006), describe entre las fases de matrimonio la fase de conciencia, contacto, superficialidad y mutualidad.

3.6 Definición de la Satisfacción Marital

Carl Rogers (citado por Rodríguez y Mogyoros) perfila dos tipos de relaciones que “si funcionan”: a una le llama *geared marriage* y a la otra, *conflictual marriage.* En el

primer tipo –ajustado- el hombre y la mujer se complementan y se suplementan fácilmente casi por el propio peso de las cosas y por inercia. En el segundo –conflictivo-, las mutuas diferencias piden de cada uno de los miembros de la pareja un esfuerzo continuo, y la convivencia sufre constantes altibajos.

La pareja feliz según Rodríguez y Mogyoros (1991) no es la que se deja seducir por el señuelo de una facilidad de cuento de hadas, sino la que da y recibe, trabaja, lucha, sufre, transige, innova y crea. La felicidad se puede hallar en la acción, en el esfuerzo, en la interacción intensa, en la conquista, y sobre todo en la actitud dinámica y creativa ante sí mismo, ante el compañero, ante la sociedad, ante la vida y el cosmos.

La satisfacción en la relación tiene que ver con factores interpersonales que la investigación psicosocial ha destacado como más estrechamente vinculados con el comportamiento amoroso y la satisfacción en la relación. En primer lugar están, las redes interpersonales como la familia y las redes de apoyo social como los amigos. También influyen factores interpersonales provenientes de la propia relación de pareja como la *similaridad,* ya sea de deseos, actitudes, gustos, opiniones, expectativas amorosas, necesidades, actitudes sociales, sentimientos, atractivo físico, amistades, entre otras. Otros factores involucrados son la comunicación, reciprocidad de autorrevelaciones, frecuencia y variedad de relaciones sexuales (permisividad sexual), equilibrio de poder, colaboración doméstica y la existencia de un noviazgo prolongado, entre otros (Yela, 2000).

Pick y Andrade definieron a la Satisfacción Marital como el grado de actitud o sentimientos positivos que se tienen hacia los diferentes aspectos del cónyuge y la interacción que con éste se logra, interacción conyugal. Se considera que una persona posee satisfacción marital cuando considera que la relación con su cónyuge

se califica como satisfactoria, se toma en cuenta los aspectos: realización personal y satisfacción de necesidades (citado en Gordillo 2000).

Se define a la satisfacción marital como la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y a su realización personal (Nina, 1985).

El grado en que un matrimonio pueda satisfacer las expectativas contractuales de cada esposo en terrenos como logros, poder, sexo, amigos, tiempo libre, dinero, entre otros, es un determinante importante de su calidad (Sager, 1976).

Satir (1978) mencionó que para que un matrimonio funcione se debe procurar, conocer sus diferencias para tratar de ver cómo pueden hacer para que éstas trabajen a su favor y no en su contra.

Para Nock 1995, uno de los factores más importantes en el éxito matrimonial es el sentido de compromiso (citado por Papalia, 2001).

Para que en un matrimonio la pareja pueda disfrutar de bienestar psicológico y fisiológico, las dos partes, el esposo y esposa, deben tomar una percepción positiva acerca de la maduración en pareja y de ellos mismos (Bell, 1983).

Hicks y Platt (citado en López 2006) definen a la Satisfacción Marital como la congruencia que existe entre las expectativas de cada uno de los integrantes, la autoconcepción, su desempeño, y la buena aceptación de las críticas recibidas por parte de la pareja.

Burbaker menciona que el éxito matrimonial se halla estrechamente ligado a la manera en que los cónyuges se comunican, toman decisiones y enfrentan los conflictos (citado en Papalia, 2001).

En casi todos los estudios, la satisfacción matrimonial sigue una curva en “U”, es decir, parece declinar después de los primeros años de matrimonio y luego,

algunas veces en la edad adulta intermedia aumenta hasta la primera parte de la edad adulta tardía (Papalia y Wendoks, 2001).

3.7 Factores que influyen en la Satisfacción Marital

Según Yela (2000) Existen factores psicológicos que influyen en la conducta y satisfacción amorosa como: los celos, la idealización, la fidelidad sexual, equilibrio entre compromiso adquirido y la independencia deseada, percepción de un balance positivo entre los costes y recompensas, equidad, entre otros.

Al elegir al ser amado debe estar presente algún elemento de egolatría, puesto que los esposos y los amantes tienden a presentar rasgos comunes: apariencia y atractivo físico, salud mental y conyugal, y algunos otros factores como el estrato económico, raza, religión, educación e ingresos (Papalia, y Wendoks 1996).

Según Rodríguez y Mogyoros (1991) son muchos los factores que actúan como obstáculos, rémoras, bloqueos y envenenadores de la relación de pareja. No son fáciles de identificar sin un esfuerzo de análisis, algunos de estos son: las relaciones neuróticas con los padres, la falta de autoestima en uno u otra, o en ambos, la pretensión de cambiar al otro, el carácter paranoico y paranoide, el egoísmo, el carácter absorbente y dominante de uno de los dos, las diferencias notables en las escalas de valores de ambos, las mutuas expectativas expresadas, las actitudes que por naturaleza sofocan el crecimiento del otro, el negativismo hacia el sexo, la hostilidad esterotípica, entre otras.

Los años de declinación matrimonial son aquellos en que las responsabilidades maternas y paternas tienden a ser mayores. Dos importantes

factores de las exigencias que recaen en los padres son las finanzas familiares y el número de hijos que todavía permanece en el hogar (Papalia y Wendoks 1996).

Para esposos y esposas las percepciones de ayuda social en el matrimonio son más fuertemente relacionadas con la satisfacción marital y el bienestar general de las esposas y esposos. Las interpretaciones metodológicas y teóricas ofrecen luz vertiente de las diferencias entre hombres y mujeres en el significado del apoyo social en el matrimonio (Acitelli y Antonucci, 1994).

León (2004) encontró que los sujetos que son profesionistas se perciben como más satisfechos, física y sexualmente, asó como también en el apoyo que reciben de la pareja.

Uno de los factores en el éxito matrimonial es el sentido de compromiso. En una muestra nacional de parejas casadas, la dependencia mutua de los compañeros desempeñó un papel importante en el compromiso frente al matrimonio (Nock, citado por Papalia 2001).

La comunicación con el cónyuge es inferior en las parejas que tienen tres o un mayor número de hijos en comparación con aquellas parejas que no tienen hijos o solo uno o dos (Weiss, Andrade, 1988).

También el disfrute o disgusto que sientan al desempeñar sus roles y el grado de aceptación de sus responsabilidades en el matrimonio influyen en la satisfacción marital (Bell, 1983).

En el matrimonio, la edad es un predictor importante de la duración de la unión. Los adolescentes tienen tasas de divorcio elevadas; las personas que esperan por los menos hasta los 27 años para casarse tienen la mejor probabilidad de éxito (Norton y Miller en Papalia 2001).

Existe un cambio a lo largo de la relación amorosa, con lo cual no siempre es fácil discernir los efectos de la edad de los de la propia duración de la relación. El terreno de las diferencias en comportamiento amoroso-sexual en este gran período entre los 20 y los 65 años, independientemente de la duración de la relación amorosa es un terreno al que le falta mucho por explorar (Yela, 2000).

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. No obstante, un método mas completo requiere que se incluyan muchos factores adicionales, antes de poder entender completamente la satisfacción en el trabajo. Deben tenerse en cuenta factores tales como la edad del trabajador, su salud, su temperamento, sus deseos y el nivel de sus aspiraciones. Además, sus relaciones familiares, su posición social, sus recreaciones y sus actividades en organizaciones –laborales, políticas o puramente sociales – contribuyen, finalmente a la satisfacción en el trabajo.

El ajuste a las personas del exterior afecta el ajuste de una persona a su trabajo. Una secretaria que no se encuentre bien con su novio o un marido que tiene una disputa con su esposa, tendrá probabilidades de encontrar en el trabajo algún motivo de insatisfacción que no existía. (Blum y Naylor 1992).

Se define a la satisfacción marital como la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y a su realización personal (Nina en 1985).

La Satisfacción Marital es el grado en que un matrimonio pueda satisfacer las expectativas contractuales de cada esposo en terrenos como amigos, logros, poder, sexo, tiempo libre y dinero principalmente, son determinantes importantes de su calidad (Sager, 1976).

Un elemento que contribuye a la satisfacción en el trabajo es la personalidad, una de sus dimensiones es la estabilidad emocional. La estabilidad emocional de un individuo tiene probabilidades de ponerse de manifiesto en la satisfacción o en la insatisfacción en un trabajo específico. Según estudios de Fisher y Hanna gran parte de los desajustes vocacionales y la inquietud industrial solamente reflejan el ajuste emocional y son características secundarias (citados por Blum y Taylor, 1992).

Otro estudio realizado por Adams, King, King (1996) arrojó datos en donde las relaciones entre el trabajo y la familia pueden tener un efecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida, el nivel de involucramiento que los trabajadores asignan al trabajo y a los roles familiares esta asociado con esta relación, así como la relación entre trabajo y familia pueden ser caracterizados simultáneamente por conflicto y apoyo.

En un estudio realizado por Beehr, Jackson, Zedeck y Summers (1985) se encontró que las familia (pareja) puede encontrar dificultad en dar apoyo social al trabajador (cónyuge) cuando las demandas del empleo del trabajador interfieren con las demandas de la familia (citado en Adams, King, y King, 1996).

Las parejas con carrera dual se animan en pensar en equipo, apoyándose y trabajando juntos para crear el balance y la armonía en sus vidas, los cónyuges tienen roles familiares y profesionales en donde se muestran competentes en ambos (Bird, Schnurman-Crook, 2005).

Siendo la vida familiar (pareja, hijos, hermanos y padres) y la vida laboral dos de las ocho diferentes áreas que componen el criterio de calidad de vida según Asili y Cols. es importante determinar la relación que entre satisfacción laboral y satisfacción marital, la forma en como una actúa sobre la otra (citado en Sosa, 1998).

Existen varios factores que influyen en la Satisfacción Laboral y en la Satisfacción Marital.

La satisfacción laboral dependerá de factores como son: la atmósfera laboral, comunicación con sus jefes, edad, salud, relaciones familiares, entre otras (Schultz, 1982).

En un estudio realizado por Gibson y Klein en 1970 se encontró que existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción en el trabajo.

Otros factores como el estrato socioeconómico, raza, religión, educación e ingresos afectan a la Satisfacción Marital (Papalia, y Wendoks 1996).

Los años de declinación matrimonial son aquellos en que las responsabilidades maternas y paternas tienden a ser mayores. Dos importantes factores de las exigencias que recaen en los padres son las finanzas familiares y el número de hijos que todavía permanece en el hogar (Papalia y Wendoks 1996).

En una investigación realizada por León en 2004 acerca de cómo influye la edad, el sexo y la escolaridad en la satisfacción marital se encontraron que los resultados indican que los sujetos que son profesionistas se perciben como más satisfechos, física y sexualmente, como en el apoyo que reciben de la pareja.

Varela-Centelles, Ferreiro, Fontao y Martínez (en 2004) encontraron en su estudio donde midieron la satisfacción laboral en odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud los siguientes resultados: la satisfacción laboral global varía con la edad, no se observan diferencias significativas en función del sexo de

los encuestados o de los años de ejercicio, a pesar del doble rol que la mujer desempeña en la sociedad.

Otro estudio realizado por Robles, Dierssen, Martínez, Herrera, Díaz, Llorca (en 2005) al analizar la influencia de las características sociodemográficas sobre la satisfacción, se encontró que la edad fue el factor más fuertemente asociado: el grupo de personas mayores de 44 años presenta el doble de satisfacción que las menores de esta edad.

Sánchez y Quiroga (en 1995) encontraron resultados en donde se muestra que la satisfacción laboral se relaciona de una forma significativa con la variable sociodemográfica edad, de tal forma que a mayor edad, menor satisfacción laboral.

La edad y los años de ejercicio profesional también guardan relación con la satisfacción laboral. Al respecto la mayoría de los estudios relacionan de manera positiva estas variables indicando que al aumentar la edad y los años de ejercicio profesional, también aumenta la satisfacción laboral (Lancero, Gerber 1995).

A partir de esta revisión teórica surgen las siguientes preguntas: ¿Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital? ¿Qué tipo de relación existe entre estas dos variables? ¿Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la edad?

En base a la literatura y estudios revisados sobre la satisfacción laboral y sobre la satisfacción marital esta investigación tiene como:

Objetivo general determinar el tipo de relación que existe entre estas dos variables, controlando los siguientes factores: escolaridad, tiempo de antigüedad en su trabajo, tiempo de casado, ingresos mensuales y número de hijos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Delimitar la muestra en la investigación con sexo, escolaridad, tiempo de antigüedad en el trabajo, tiempo de casado, ingresos mensuales y número de hijos.

Medir la Satisfacción Laboral.

Medir la Satisfacción Marital.

Investigar si existe relación entre estas dos variables con la muestra delimitada.

Medir la relación entre la Satisfacción Laboral y la Edad.

HIPÓTESIS

Hi 1: A mayor satisfacción laboral, mayor satisfacción marital.

Hi 2: A mayor satisfacción laboral, mayor edad.