



**CONSEJO NACIONAL PARA LA ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA A.C.  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS  
UNIDAD ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA**

Memoria del Congreso

# La psicología ante las problemáticas actuales

**CONGRESO  
NACIONAL DE  
PSICOLOGÍA  
CNEIP - UAZ**



# **“LA PSICOLOGÍA ANTE LAS PROBELMATICAS ACTUALES”**

## **MEMORIAS EN EXTENSO**

XLV Congreso del Consejo Nacional para la  
Enseñanza e Investigación en Psicología A.C.  
(CNEIP)

Zacatecas, Zacatecas del 25 al 27 de abril del 2018

Universidad Autónoma de Zacatecas,  
Unidad Académica de Psicología

**Editado por:**

M. en C. Isauro García Alonzo

Dra. Jaira Lizeth Barragan García

M. en C. Hans Hiram Pacehco García

Unidad Académica de Psicología de la Universidad Autónoma de Zacatecas

Jardín Juárez #147, Centro Histórico C.P. 98000 Zacatecas, Zacatecas,

México

**ISBN: 978-607-97084-4-3**

Citar de la siguiente manera:

*García-Alonzo, I., Barragan-García, J. y Pacheco-García, H. Compiladores. (2018). La Psicología ante las problemáticas actuales. XLV Congreso Nacional del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología A.C. Universidad Autónoma de Zacatecas.*

## SATISFACCIÓN LABORAL Y PATRONES DE COMUNICACIÓN EN LA RELACIÓN MARITAL

Mónica Savedra García.<sup>120</sup>

María Dolores García Sánchez

### **Resumen**

La satisfacción laboral se entiende como la percepción que una persona tiene de su trabajo. Siendo el trabajo una de las esferas más significativas para una persona, es posible que esté relacionado con otro ámbito importante como la relación marital. El presente estudio tiene como objetivos: 1) identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los patrones de comunicación en la relación marital, 2) identificar cual patrón de comunicación prevalece en los matrimonios del municipio de Zacatecas y 3) identificar su relación con algunas variables sociodemográficas. Los participantes fueron 190 personas, de ambos sexos, que se encontraban laboralmente activas y en una relación marital en el municipio de Zacatecas, las cuales se seleccionaron por muestreo no probabilístico por cuota. Se aplicó individualmente el Cuestionario de Patrones de Comunicación (CPQ) en su versión corta (Christensen y Sullaway, 1988 como se citó en Montes, 2009) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Meliá, et al., 1990). Se trata de un estudio correlacional transversal con diseño no experimental. Los resultados obtenidos indican una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el patrón de comunicación constructiva mutua. Además, se identifica que el patrón de comunicación que prevalece en las personas de la muestra es el patrón de comunicación constructiva mutua y que la escolaridad tiene relación con la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral; Patrones de comunicación; Relación marital.

---

<sup>120</sup> Unidad Académica de Psicología de la Universidad Autónoma de Zacatecas, moni-18sg@hotmail.com

## **Introducción**

El trabajo es una de las actividades más significativas para el ser humano y lo que sucede en él, actúa directamente sobre el desarrollo de la mayoría de los ámbitos de la vida. Es posible observar cómo se organizan las actividades personales a partir del horario y el lugar de trabajo. Además, se ha comprobado que influye también en las relaciones interpersonales como el matrimonio o la familia (Kail y Cavanaugh, 2008).

La relación entre trabajo y familia es un tema que se ha venido estudiando con mayor frecuencia debido a las repercusiones positivas y negativas que se han encontrado, tanto de manera unidireccional como bidireccional. Se estima que, en la actualidad, mantener un equilibrio entre las responsabilidades del trabajo y las del hogar ha sido uno de los principales retos para las familias. Algunos autores afirman que esta problemática ha aumentado debido a que cada vez son más las mujeres que se han incorporado al mercado laboral (Eguiluz, 2007; Engels, 2008; Ruíz, 2003; Saavedra, 2016; Sánchez, et al., 2015) y por lo tanto los roles familiares han cambiado y en ocasiones ambos miembros de la familia dedican menor tiempo a las actividades familiares.

Dentro del ámbito laboral hay diversas variables que han sido estudiadas por la psicología, una de ellas es la satisfacción laboral, misma que ha tenido un gran interés (Bravo, Peiró y Rodríguez, 2002). Para la presente investigación se estudia esta variable entendiéndola como la percepción que una persona tiene de su trabajo, es decir, el grado en que a las personas les gusta y la actitud que muestran hacia él (Spector, 2002).

La satisfacción laboral se conforma de varios componentes como la satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con los compañeros de trabajo, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción y satisfacción con la calidad de producción (Spector, 2002). Según Sánchez, et al. (2015) esta variable está relacionada con los conflictos de la relación marital.

Para Eliutina (2013) la relación marital es la convivencia entre un hombre y una mujer en un mismo espacio, los cuales se denominan como marido y esposa. Son personas que se encuentran en una relación interpersonal privada en la que intercambian actividades y sentimientos. Sin embargo, cabe señalar que el Código familiar de Zacatecas (2009)

utiliza el concepto de matrimonio para referirse al mismo tipo de relación que se estudia en este trabajo.

Los problemas dentro del matrimonio actual han ocasionado un considerable aumento anual en la tasa de divorcio, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014) de cada 100 parejas que se unen en matrimonio, 19 terminan por separarse legalmente. Para Costa y Serrat (2004) el principal motivo de divorcio es el fracaso en el intento de solucionar los conflictos, el cuál es determinado por la forma en que la pareja se comunica.

De este modo, la manera en que se desarrolla la comunicación dentro de una relación de matrimonio llega a ser de los aspectos más importantes para el mantenimiento de dicha unión, porque es mediante ella que se abordan conflictos maritales referentes a la sexualidad, la infidelidad, la infertilidad, los celos, etc. (Blandón y López, 2016; González, Martínez y Martínez, 2009; Masters, Johnson y Kolodny, 1996; Parada, 2005).

Los patrones de comunicación, son entendidos como una manifestación observable de cómo se comunican las personas al establecer relaciones con otros individuos (Sánchez, Carreño, Martínez y Gómez, 2003). Al respecto, Christensen y Sullaway (1983) mencionan que un patrón de comunicación en la pareja, es el resultado de una secuencia repetitiva en la forma de comunicarse. A su vez, han sido clasificados de distintas formas según el autor que se revise. No obstante, para la presente investigación se tomaron en cuenta tres patrones de comunicación: comunicación constructiva mutua, comunicación evitación y comunicación agresiva (Christensen y Sullaway, 1988 como se citó en Montes, 2009).

El patrón de comunicación constructiva mutua se refiere a que la pareja es capaz de ayudarse entre sí para comunicar hechos, deseos, opiniones, sentimientos y necesidades (Lieberman, Wheeler, Visser, Kuehner y Kuehner, 1987). Según Satir (1991), las personas involucradas en este tipo de comunicación se sienten capaces de expresar sus pensamientos y emociones con confianza en el otro, lo que los dota de una capacidad real para resolver problemas. Además, involucra la habilidad para disculparse cuando se ha cometido un error, estas personas se caracterizan por tener una alta autoestima y seguridad en sí mismos (Belloch, 2010).

Las personas que utilizan el patrón de comunicación evitación por lo general sienten miedo de molestar a los demás o de que se les rechace por comunicar sus ideas, así que

eligen no hacerlo. Aparece relacionado con sentimientos de culpabilidad, ansiedad y representando a una persona con baja autoestima (Naranjo, 2008). Otras características de quienes practican este patrón de comunicación son: personas que no consiguen sus objetivos; se sienten frustrados, infelices y ansiosos; son inhibidos y apartados; dejan que los demás elijan por él; y constantemente violan sus derechos (Lieberman, et al. 1987).

En el patrón de comunicación agresiva, es posible observar que son personas que no escuchan a los demás, pierden con frecuencia el control en sus relaciones interpersonales, no asumen ningún tipo de responsabilidad sobre su forma de relacionarse con los demás, no acostumbran sonreír, su expresión facial es de seriedad y tensión, su mirada es directa a los ojos y fija, sobrepasa la distancia íntima y utiliza un tono de voz muy elevado con un habla fluida pero rápida (Hofstadt, 2005). Se manifiesta por medio de agresiones verbales (insultos, amenazas, chantajes, críticas destructivas, humillaciones, gritos, etc.), físicas (pellizcos, bofetadas, empujones, patadas y cualquier otro golpe) y sexuales (Peña, 2006).

Respecto a las investigaciones realizadas, hay algunos estudios empíricos donde se relaciona la satisfacción laboral con la satisfacción marital (García, 2007; Jiménez, González y Reyes, 2009; Pérez y Azzollini, 2012; Pinna, 2014; Rogers y May, 2003; Sánchez y Quiroga, 1995; Sánchez, et al. 2015), o con la interacción trabajo-familia (Díaz, Galicia y García, 2013; Calvo, Carrasco y Salinas, 2010; Saavedra, 2016) en los que se ha demostrado que existe dicha relación positiva. También, se ha investigado acerca de las horas laborales y su influencia en los conflictos maritales (Cruz, Ley, Necochea y Ocampo, 2013). Así como la relación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida (Rode, 2004).

En lo que se refiere a los patrones de comunicación en la relación marital, es un tema de investigación que se ha encontrado con menor frecuencia en la literatura revisada. Sin embargo, se encontraron investigaciones a cerca de ellos con el fin de validar o construir escalas para medirlos (Montes, 2009; Sánchez y Díaz, 2003). Otros estudios se han interesado por la relación entre la comunicación y la satisfacción marital (Armenta y Díaz, 2008; Montes, 2009; Vera, 2011), donde se han obtenido correlaciones positivas. Por último, Domingue & Mollen (2009) realizaron una investigación donde exploran las conexiones entre estilos de apego y patrones de comunicación.

Como se puede observar, actualmente no hay algún estudio donde se relacione la satisfacción laboral con los patrones de comunicación en la relación marital. Debido a lo antes mencionado, se considera pertinente esta investigación que trata de identificar cuál es la relación entre estas dos variables. A partir de los resultados obtenidos se podrían implementar programas de intervención que favorezcan la satisfacción laboral, así como dejar un campo abierto de investigación sobre este tema.

### **Objetivos**

Objetivo general: Identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los patrones de comunicación en la relación marital.

Objetivos específicos: Identificar el patrón de comunicación que prevalece en las parejas, identificar cómo se relacionan las variables sociodemográficas (edad, género, escolaridad, tipo de ocupación, antigüedad en el trabajo, horas dedicadas al trabajo, años de matrimonio, esposo(a) trabajando y número de hijos) con la satisfacción laboral y los patrones de comunicación.

### **Método**

#### **Participantes**

Los participantes fueron 95 hombres y 95 mujeres de la ciudad de Zacatecas, de 25 a 55 años de edad, que al momento de la aplicación se encontraban casados, contaban con algún trabajo y tenían habilidad para leer y escribir. Éstos fueron elegidos por muestreo no probabilístico por cuota. Es un estudio correlacional con diseño no experimental.

#### **Instrumentos**

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 de Meliá et al. (1990) en su versión reducida del Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/84 de los mismos autores, fue elaborado en la Universidad de Valencia España. Para la calificación del cuestionario se establecieron puntos de corte que ubicaban a cada sujeto en cuatro categorías: nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho y muy satisfecho. El Alfa de Cronbach es de 0.90 en general. Está conformado por 26 ítems con respuesta dicotómica de falso (F) y verdadero (V). Además, a este instrumento se le agregaron las variables

sociodemográficas de edad, sexo, escolaridad, ocupación, antigüedad en el trabajo, cantidad de horas de trabajo, años de casado, esposo(a) trabajando y número de hijos.

Para medir los patrones de comunicación se utilizó el Cuestionario de Patrones de Comunicación (CPQ) en su versión corta de Christensen y Sullaway (1988 como se citó en Montes, 2009). Este cuestionario es contestado de manera individual, pero evalúa la comunicación conyugal en el nivel diádico. El CPQ permite evaluar la comunicación en relaciones estrechas en tres escalas: Comunicación constructiva mutua, Comunicación evitación y Comunicación agresiva.

El coeficiente Alfa de Cronbach de la escala global oscila de .62 a .84. Este cuestionario fue adaptado al castellano por Montes (2009), en España. Está compuesto por 28 ítems, cada uno con una escala de 9 alternativas de respuesta, desde “nada posible” hasta “Muy posible”.

### **Procedimiento**

Se realizó una prueba piloto aplicando los instrumentos a 10 personas que cumplieran con los criterios de inclusión que ya han sido mencionados, esto con el fin de identificar si los instrumentos eran claros y estaban listos para ser aplicados a la población objeto de estudio. Al no presentar inconvenientes, se incorporaron más tarde a la muestra. Después se continuó con la aplicación del resto de los cuestionarios pidiendo la colaboración de los participantes en los lugares públicos de la ciudad de Zacatecas. Se formularon las siguientes hipótesis: Ho La satisfacción laboral no está relacionada con los patrones de comunicación. Hi La satisfacción laboral está relacionada con los patrones de comunicación.

### **Análisis estadístico**

Para las variables sociodemográficas (edad, género, escolaridad, tipo de ocupación, antigüedad en el trabajo, horas dedicadas al trabajo, años de matrimonio, esposo(a) trabajando y número de hijos) se utilizó la estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje).

Para el objetivo general se utilizó la prueba de Spearman (Rho) en el programa SPSS versión 20. En el primer objetivo específico fue necesaria la estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje). Para el segundo objetivo específico, se utilizaron las tablas de

contingencia, la prueba estadística de Kendall (W) y la prueba de Spearman (Rho). En la prueba de Spearman, de Kendall y coeficiente de contingencia se consideraron niveles de significación de  $p < .05$ .

### **Aspectos éticos**

La investigación estuvo apegada al Código Ético del Psicólogo (Sociedad Mexicana de Psicología, 2002). donde se tomó en cuenta la confidencialidad de los participantes y su colaboración voluntaria. Del mismo modo, se les informó de manera clara y detallada los objetivos de la investigación. Igualmente, se mantuvo un adecuado manejo de los datos obtenidos.

### **Resultados**

La muestra total de fue de 190 participantes, conformada por 95 mujeres (50%) y 95 hombres (50%) que se encontraban casados y laboralmente activos al momento de la aplicación, teniendo una edad dentro del rango de 25-55 años, donde el mayor porcentaje se ubicó dentro del rango de 41 a 48 años (31.5%).

La escolaridad que predominó fueron los estudios superiores con un 35.8%; referente a la ocupación, se ubica con mayor porcentaje a los empleados administrativos (23.2%) y docentes (17.4%); la antigüedad en el trabajo de los participantes es de 0 a 39 años, predominando el rango de 0 a 7 años (36.3%); también se observa que las personas dedican de 1 a 16 horas de trabajo al día, predominando el rango de 5 a 8 horas (61.1%).

Respecto al matrimonio de los participantes, los años de casados estaban dentro del rango de 0 a 35 años y se encontró un mayor porcentaje en quienes tenían de 6 a 11 años de casados (25.8%), el mayor porcentaje tenía dos hijos (36.8%). Así mismo, el 80% indicó que su pareja también se encontraba trabajando y el 20% era el único miembro que trabajaba.

De acuerdo a lo planteado en el objetivo general, se realizó la prueba estadística de Spearman y se encontró una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y el patrón de comunicación constructiva mutua ( $\rho = .147$   $p = 0.043$ ). Esta correlación describe que las personas de la muestra que se sienten satisfechas laboralmente también mantienen un patrón de comunicación constructiva mutua. En cuanto al patrón de comunicación

evitación y comunicación agresiva, no se encontraron relaciones estadísticamente significativas con la satisfacción laboral (Ver tabla 1).

Tabla 1. Correlaciones de Rho de Spearman entre satisfacción laboral y patrones de comunicación.

		Comunicación Constructiva Mutua	Comunicación Evitación, Cesión y Demanda/Retirada	Comunicación Agresiva
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	.147	-.042	-.071
	<i>p</i>	.043	.561	.329
	N	190	190	190

Para cumplir con el primer objetivo específico, se utilizó la estadística descriptiva, de la cual se obtiene que el patrón de comunicación constructiva mutua es el que prevalece en las personas de la muestra con un 83.7 por ciento (Ver tabla 2).

Tabla 2. Patrón de comunicación con mayor frecuencia en los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje
Constructiva mutua	159	83.7
Evitación	22	11.6
Agresiva	7	3.7
Total	188	98.9
No contestó	2	1.1
Total	190	100.0

Respecto al segundo objetivo específico, se halló que la variable de satisfacción laboral tiene una correlación positiva con el grado de escolaridad, según la prueba de Tau b de Kendall, ( $W = .176$   $p = .005$ ). Mientras que con las variables de edad, ocupación, antigüedad en el trabajo, horas dedicadas al trabajo y años de matrimonio no se encontró relación (Ver tabla 3).

Tabla 3. Correlación de Tau b de Kendal entre Satisfacción laboral y variables sociodemográficas.

	Edad	Escolaridad	Ocupación	Antigüedad en el trabajo	Horas dedicadas al trabajo	Años de matrimonio
Tau b de Kendal	.002	.176	.107	.065	.019	-.011

Satisfacción laboral	<i>p</i>	.975	<b>.005</b>	.072	.305	.774	.863
	N	190	188	190	189	190	189

En la correlación con la variable esposo(a) trabajando, se utilizó la prueba Tau b de Kendal y no se encontró relación con la satisfacción laboral ( $W = -.126$   $p = .066$ ). También, se realizó la prueba de coeficiente de contingencia, donde no se encontró diferencias significativas entre satisfacción laboral y sexo ( $C = .107$   $p = .530$ ). Del mismo modo, la variable de número de hijos fue analizada por medio de la prueba estadística de Spearman, donde no se encuentran correlaciones ( $Rho = -.053$   $p = .470$ ).

Para conocer si había relación entre los de patrones de comunicación y las variables sociodemográficas, se utilizó la prueba de Tau b de Kendal, no hallándose correlación con las variables: edad ( $W = .076$   $p = .252$ ), escolaridad ( $W = -.133$   $p = .082$ ), antigüedad en el trabajo ( $W = .049$   $p = .466$ ), horas dedicadas al trabajo ( $W = .020$   $p = .779$ ) y años de matrimonio ( $W = .108$   $p = .092$ ). Tampoco se encuentran diferencias significativas con: sexo ( $C = .110$   $p = .313$ ), ocupación ( $C = .360$   $p = .357$ ) y esposo(a) trabaja ( $C = .112$   $p = .303$ ), se utilizó el coeficiente de contingencia para analizarlas. Respecto de la variable de número de hijos, se aplicó la prueba estadística de Spearman, en la que no se encontró relación ( $Rho = .094$   $p = .199$ ).

## Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos para el objetivo general, donde se buscó identificar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y los patrones de comunicación en la relación marital, se encontró que las personas que se sienten satisfechas laboralmente, también mantienen un patrón de comunicación constructiva mutua en su relación marital. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

No hay estudios donde se haya investigado esta relación de variables, no obstante, en la literatura revisada se encontraron varias investigaciones donde se tiene el interés en aspectos laborales y maritales, de los cuales se encuentran correlaciones positivas. La mayoría de ellos son enfocados a la relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital o familiar (García, 2007; Jiménez, et al., 2009; Pérez y Azzollini (2012); Pinna, 2014; Rogers y May, 2003; Sánchez y Quiroga, 1995).

Estos resultados son importantes debido a que uno de los componentes principales en la satisfacción marital es la comunicación (Lieberman, et al.,1987 y Vera, 2011). Del mismo modo, Rode (2004) ha encontrado correlaciones positivas entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida, donde se explica que la satisfacción laboral tiene un impacto en las diferentes áreas de la vida de una persona. Además, Calderón (2016) menciona que la experiencia laboral positiva influye en otros factores personales. Sin embargo, según la literatura revisada, son más los estudios donde se estudia la influencia de los aspectos familiares en el trabajo y menos los que, como el presente, estudian estas variables de manera inversa.

Lo anterior puede ser explicado desde la teoría sistémica, donde Minuchin (1974) menciona que la familia es un sistema abierto que forma parte de otro sistema, por lo cual la familia recibe presión tanto del interior como del exterior. La relación con los miembros de la familia y la relación con sociedad en la que viven, son factores que modifican la dinámica familiar. Aunque sea un solo miembro quien se vea implicado en las presiones de la sociedad, como por ejemplo el trabajo, puede llegar a alterar todo el sistema interno de la familia, y modificar así su comunicación.

De acuerdo con el primer objetivo específico, que buscaba identificar el patrón de comunicación que prevalece en las parejas, se encuentra que la comunicación constructiva mutua es la que prevalece en las personas de la muestra. El resultado obtenido concuerda con la investigación de Padilla, Armas, García y Aguilar (2012), cuya conclusión señala que en su muestra prevalecía el patrón de comunicación constructiva. Sin embargo, es importante señalar que estos autores utilizaron un cuestionario distinto al que se usó para esta investigación.

El hecho de que el patrón de comunicación constructiva mutua sea el que prevaleció en los participantes indica, según Watzlawick, Beavin y Jackson (2008), que los cambios e influencias del exterior han sido favorables para la familia y han colaborado a una mayor unión, donde según Satir (1991), las personas involucradas en este tipo de comunicación se sienten libres y capaces de expresar sus pensamientos y emociones con confianza en el otro, lo que los dota de una capacidad real para resolver problemas.

Respecto al segundo objetivo específico, que fue identificar cómo se relacionan las variables sociodemográficas con la satisfacción laboral y los patrones de comunicación, las

correlaciones entre las variables sociodemográficas y la satisfacción laboral, muestran lo siguiente:

En esta investigación se encontró que las personas que tienen más alto nivel de estudios se encuentran mayormente satisfechas. Este resultado concuerda con las investigaciones de Peña, Olloqui y Aguilar (2013) y Jiménez, et al. (2009) en las que encuentran correlaciones positivas entre esta misma variable sociodemográfica y la satisfacción laboral.

Acercas de la variable sociodemográfica de sexo, en el presente estudio, al igual que en los realizados por Pinna (2014) y García (2007) no se hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. A diferencia de estos resultados, Calvo, et al. (2010) encontraron que las mujeres tenían un menor nivel de satisfacción laboral que los hombres.

Por lo que se refiere a la edad, tampoco se encuentra relación con la satisfacción laboral, al igual que en el estudio de García (2007). En cambio, Robles, et al. (2005) en sus resultados mencionan que las personas mayores de 43 años tuvieron una mayor satisfacción laboral.

En cuanto a las horas de trabajo, en la presente investigación no se encontró relación con la satisfacción laboral. Esto coincide con los resultados de Booth y Ours (2008), quienes no encontraron relación entre satisfacción laboral y las horas de trabajo. Por el contrario, Jiménez, et al. (2009) hallaron relacionadas estas variables en mujeres que tenían entre 1 y 3 hijos.

En los presentes resultados no se encontró relación entre la satisfacción laboral y las variables de cantidad de hijos y años de matrimonio, en contraste con los resultados de Pinna (2014) quien encontró que las personas que tienen más de 11 años de matrimonio y que tienen entre 1 o 2 hijos, estaban más satisfechos laboralmente.

Ahora, considerando las relaciones de los patrones de comunicación con las variables sociodemográficas se encuentra que: No hay alguna correlación entre los patrones de comunicación en la relación marital y las variables sociodemográficas. En cambio, en la literatura revisada se encuentran diferencias significativas en la variable de sexo (Uribe, García y Ramírez, 2011). Para las demás variables no se encuentran estudios previos donde hayan estudiado su correlación.

Como se pudo observar, algunas investigaciones han encontrado resultados diferentes a los que se presentan en este trabajo. Esto puede ser debido a que tanto los instrumentos, criterios de inclusión, tamaño y tipo de muestras eran distintos, por lo que se propone seguir investigando acerca de las variables aquí estudiadas considerando un muestreo probabilístico y muestras más grandes. El principal alcance de este estudio fue que aporta información dentro del área de psicología y deja un campo abierto para futuras intervenciones e investigaciones sobre el tema.

### **Conclusiones**

Se concluye que la satisfacción laboral está relacionada positivamente con los patrones de comunicación, específicamente con el patrón de comunicación constructiva mutua. Además, se identifica que el patrón de comunicación que prevalece en las personas de la muestra es el patrón de comunicación constructiva mutua y que la escolaridad tiene relación con la satisfacción laboral.

### **Referencias**

- Armenta, H. C. y Díaz, L. R. (2008). Comunicación y satisfacción: analizando la interacción de pareja. *Psicología Iberoamericana*, 16(1), 23-27. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915922004>
- Belloch, C. (2010). *La comunicación en los EVA*. Universidad de Valencia. Recuperado de <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA8.pdf>
- Blandón, A. I. y López, L. M. (2006). Comprensiones sobre la pareja en la actualidad: Jóvenes en busca de estabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud*, 14(1), 505-517. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n1/v14n1a35.pdf>
- Booth, A. y Ours, J. (2008). Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *The Economic Journals*, 118, 77-99. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-0297.2007.02117.x>
- Bravo, M., Peiró, J. y Rodríguez, I. (2002). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 243-394). España: Síntesis psicología.

- Calderón, M. J. (abril, 2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(3), 239-247. Recuperado de [http://www.redalyc.org/pdf/292/Resumenes/Resumen\\_29248182003\\_1.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/292/Resumenes/Resumen_29248182003_1.pdf)
- Calvo, A., Carrasco, A. M. y Salinas, J. M. (july, 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. Recuperado de [http://www.academicjournals.org/article/article1380730059\\_Calvo-Salguero%20et%20al.pdf](http://www.academicjournals.org/article/article1380730059_Calvo-Salguero%20et%20al.pdf)
- Christensen, A. & Sullaway, M. (1983). Assessment of Dysfunctional Interaction Patterns in Couples. *Journal of Marriage and Family*, 45(3), 653-660. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/351670>.
- Código familiar de Zacatecas (2009). Zacatecas, México. 19 de diciembre de 2009. Recuperado de <http://www.testamentos.gob.mx/Documentos/codf/codf32.pdf>
- Costa, M. y Serrat, C. (2004). *Terapia de pareja: Un enfoque conductual*. España: Alianza Editorial.
- Cruz, M. F., Ley, A. J., Necochea, P. I. y Ocampo, P. S. (2013). *Relación entre la modalidad de trabajo y los conflictos familiares* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4613/cruz\\_ley\\_necochea\\_ocampo\\_conflictos\\_familiares.pdf;jsessionid=0beaa2c341a21fcc44c9146315dd99a1?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4613/cruz_ley_necochea_ocampo_conflictos_familiares.pdf;jsessionid=0beaa2c341a21fcc44c9146315dd99a1?sequence=1)
- Díaz, N., Galicia, O. y García, L. (2013). Conflicto trabajo familia en mujeres profesionistas. *Revista Electrónica de Divulgación de la Investigación*, 5, 1-27. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Natalie\\_Diaz/publication/278244901\\_Conflicto\\_trabajo\\_familia\\_en\\_mujeres\\_profesionistas/links/5691a4b808aee91f69a51fbd.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Natalie_Diaz/publication/278244901_Conflicto_trabajo_familia_en_mujeres_profesionistas/links/5691a4b808aee91f69a51fbd.pdf)
- Domingue, R. y Mollen, D. (august, 2009). Attachment and conflict communication in adult romantic relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*. 26(5), 678-696. Recuperado de: <http://spr.sagepub.com/content/26/5/678>

- Eguiluz, R. L. (2007). *Entendiendo a la pareja*. México: Pax México.
- Eliutina, M. E. (2013). Marital Relationships in Old Age. *Russian Social Science Review*, 54(1), 94-113. Recuperado de <http://rp3ht4sw7p.search.serialssolutions.com.ezproxy.conricyt.org>
- Engels, F. (2008). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- García, A. (2007). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Relación Marital. (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas de Puebla. Recuperado de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lps/garcia\\_a\\_ap/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/garcia_a_ap/)
- González, J., Martínez, A. y Martínez, D. (2009). Factores psicológicos asociados a la infidelidad sexual y/o emocional y su relación a la búsqueda de sensaciones en parejas puertorriqueñas. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 59-81. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2332/233216361004/>
- Hofstadt, R. C. (2005). *El libro de las habilidades de comunicación* (2ª ed.). España: Díaz de Santos.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2014). *Matrimonios y divorcios*. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/myd.aspx?tema=P>
- Jiménez, A., González, C. y Reyes, 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. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552009000100007&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552009000100007&script=sci_arttext&tlng=es)
- Kail, R. V. y Cavanaugh, J. C. (2008). *Desarrollo humano: una perspectiva del ciclo vital* (3ª ed.). México: Cengage learning.
- Liberman, R., Wheeler, E., Visser, L., Kuehner, J. y Kuehner, T. (1987). *Manual de terapia de pareja* (6ª ed.). España: Desclée de Brouwer.
- Masters, W. H., Johnson, V. y Kolodny, R. (1996). *La sexualidad humana* (Vol. 3). Barcelona, España: Grijalbo.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A. y Tomás J. M. Meliá. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional.

- Revista de Psicología Univercitas Terraconensis*, 12(2), 25-39. Recuperado de [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS21\\_26.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF)
- Minuchin, S. (1974). *Familias y terapia familiar*. Argentina: Gedisa
- Montes, B. (diciembre, 2009). Patrones de Comunicación, diferenciación y satisfacción en la relación de parejas: Validación y análisis de estas escalas en muestras españolas. *Revista anales de psicología*, 25(2), 288-298. Recuperado de: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/>
- Naranjo, P. M. (abril, 2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante la comunicación y la conducta asertiva. *Actualidades Investigativas en educación*, 8(1), 1-27. Recuperado de <https://cead2cb2-a-62cb3a1a-s-sites.googlegroups.com/site/asertividadbibliotecaria/comunicacion-asertiva/relacionesinterpersonalesadecuadas.pdf>.
- Padilla, G., Armas, V. E., García, P. L. y Aguilar, G. D. (2012). Percepción de la comunicación en la pareja en víctimas de violencia de género. *Avances en psicología clínica*. 766-770. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/304171921\\_percepcion\\_de\\_la\\_comunicacion\\_en\\_la\\_pareja\\_en\\_victimas\\_de\\_violencia\\_de\\_genero\\_cpc-rc-pareja](https://www.researchgate.net/publication/304171921_percepcion_de_la_comunicacion_en_la_pareja_en_victimas_de_violencia_de_genero_cpc-rc-pareja)
- Parada, L. M. (2005). Infertilidad y pareja: construcciones narrativas como horizonte para la intervención. *Perspectivas en Psicología*, 2(1), 149-158. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920111>
- Peña, C. M., Olloqui, L. A. y Aguilar, F. A. (2013). Relación entre factores de la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista internacional administración y finanzas*, 6(3), 115-128. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n3-2013/RIAF-V6N3-2013-9.pdf>
- Peña, Y. (2006). *Agresión verbal al interior de la pareja*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México. Recuperado de <http://132.248.9.195/pd2006/0603050/Index.html>
- Pérez, P. y Azzollini, S. (diciembre, 2012). La relación entre el rol del empleado, la satisfacción familiar y la satisfacción laboral. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 12(2), 25-34. Recuperado de

- [http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen12\\_numero2/articulo\\_2.pdf](http://m.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen12_numero2/articulo_2.pdf)
- Pinna, V. (2014). *Relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa* (Tesis de licenciatura). Universidad Argentina de la Empresa, Argentina. Recuperado de: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2398/Pinna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A. y Llorca, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112005000200006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000200006)
- Rode, J. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Sage Journals*, 57, 1205-1230. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726704047143>
- Rogers, S. y May, D. (2003). Spillover Between Marital Quality and Job Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. *Journal of marriage and family*. 65(2), 482-495. Recuperado de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x/full>
- Ruíz, D. (2003). Cuando el trabajo separa: Los matrimonios de fin de semana. *Portularia*, 3. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/handle/10272/149>
- Saavedra, R. (2016). *Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo- Familia*. Universidad de La Laguna. Recuperado de [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%200Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1)
- Sánchez, A. R. y Díaz, L. R. (diciembre de 2003). Patrones y estilos de comunicación de la pareja: Diseño de un inventario. *Anales de psicología*, 19(2), 257-277. Recuperado de [https://www.um.es/analesps/v19/v19\\_2/08-19\\_2.pdf](https://www.um.es/analesps/v19/v19_2/08-19_2.pdf)
- Sánchez, B. C., Carreño, M. J., Martínez, R. S. y Gómez, L. E. (2003). Comunicación marital y estilos de comunicación en mujeres con disfunción sexual. *Perinatología y reproducción humana*, 17, 91-101. Recuperado de <http://www.inper.mx/descargas/pdf/Comunicacion%20Marital%20y%20Estilo.pdf>

- Sánchez, L. P. y Quiroga, E. M. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras. *Anales de psicología*, 11(1), 63-75. Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v11/v11\\_1/06-11\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v11/v11_1/06-11_1.pdf)
- Sánchez, M., Sánchez, L., Rueda, C., Sierra, A.C., Ubric, N. y Villalba, M. (Julio, 2015). Relación entre horas de trabajo, Satisfacción laboral y calidad de la relación de pareja. *ReiDoCrea*, 4, 151-155. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/37029/1/ReiDoCrea-Vol.4-Art.22.pdf>
- Satir, V. (1991). *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar* (10<sup>a</sup> Ed). México: Pax México.
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2002). *Código ético del psicólogo*. México: trillas.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. México: El Manual Moderno.
- Uribe, I., García, M. y Ramírez, L. (2011). Relación entre estilos de comunicación y satisfacción sexual en estudiantes universitarios. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/284/28422741006/>
- Vera, H. 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. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2220-90262011000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2220-90262011000200006)
- Watzlawick, P., Beavin, J. y Jackson, D. (2008). *Teoría de la comunicación humana*. España: Herder.