

**AJUSTE PERSONA – ENTORNO DE TRABAJO Y
SATISFACCIÓN LABORAL DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Trabajo Fin de Máster

Paula López Hernández

Tutora: Dra. Gladys Rolo González

Trabajo Final de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de
Recursos Humanos.

Universidad de La Laguna

Curso académico 2018-2019

Índice

Resumen	1
1.Introducción	2
1.1 Ajuste persona – Entorno de trabajo.....	2
1.2. Satisfacción laboral.....	5
1.3. Características de género.....	7
2. Método	10
2.1. Muestra.....	10
2.2. Instrumentos.....	13
2.3. Diseño y Análisis de datos.....	14
2.4. Procedimiento.....	14
3. Resultados	15
4. Discusión	19
5. Referencias	21

Resumen

La diferencia de géneros en el ámbito laboral puede ser un factor clave a la hora de entender la conexión entre el ajuste de la persona en el trabajo y variables relacionadas con el bienestar, la calidad de vida y la satisfacción laboral. Además, las diferencias en el ajuste entre hombres y mujeres puede ser debido a que ambos géneros no sólo están expuestos a diferentes funciones laborales, sino también a diferentes factores sociales. El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el ajuste persona-entorno de trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva de género, en una muestra de 362 trabajadores procedentes de distintas organizaciones. Se utilizó la Escala de Ajuste Percibido Persona – Entorno Laboral (Chuang, Shen y Judge, 2016), y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá y Peiró, 1989). Los resultados indican que no hay diferencias entre hombres y mujeres ni en el Ajuste al trabajo ni en la Satisfacción laboral; ni con variables organizacionales como el tipo de contrato, la categoría jerárquica o la antigüedad en el puesto de trabajo.

Palabras Clave: Género, Trabajo, Ajuste Persona – Entorno, Satisfacción laboral.

Abstract

The gender difference in the workplace can be a key factor when understanding the connection between the adjustment of the person at work and variables related to well-being, quality of life and job satisfaction. In addition, the differences in adjustment between men and women may be due to the fact that both genders are not only exposed to different job functions, but also to different social factors. The objective of this study is to analyze the relationship between person-work environment adjustment and job satisfaction from a gender perspective, in a sample of 362 workers from different organizations. The Person-Work Environment Perceived Adjustment Scale was used (Chuang, Shen and Judge, 2016), and the Job Satisfaction Questionnaire S10/12 (Meliá and Peiró, 1989). The results indicate that there are no differences between men and women neither in Person-Environment Fit nor in Job satisfaction; nor with organizational variables such as the type of contract, the hierarchical category or seniority in the workplace.

Keywords: Gender, Work, Person-Work Environment Fit, Job satisfaction.

1. Introducción

La relación entre las personas y el entorno de trabajo, ha sido durante mucho tiempo un tema de investigación de interés para los psicólogos del trabajo y de las organizaciones, haciendo especial énfasis en el ajuste óptimo entre las trabajadoras/es y el entorno laboral (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005).

El ajuste entre la persona y su trabajo ha recibido la atención de un gran número de áreas de conocimiento vinculadas directa o indirectamente con la Psicología del Trabajo. El interés que ha despertado se debe, por un lado, a la influencia que la perspectiva interaccionista tiene como paradigma dominante para explicar la conducta y, por otra parte, a la repercusión que el ajuste tiene sobre el bienestar personal y la eficacia de la conducta laboral (Peiró y Prieto, 1996).

Asimismo, la diferencia de géneros en el ámbito laboral puede ser un factor clave a la hora de entender la conexión entre el ajuste de la persona en el trabajo y variables relacionadas con el bienestar, la calidad de vida y la satisfacción laboral. Las diferencias en el ajuste al entorno laboral entre hombres y mujeres puede ser debido a que ambos géneros no sólo están expuestos a diferentes funciones laborales, sino también a diferentes factores sociales como los estereotipos de género (Cifre, Vera, Rodríguez-Sánchez, y Pastor, 2013).

1.1 Ajuste Persona – Entorno de trabajo.

El concepto de ajuste persona – entorno laboral se basa en la teoría interaccionista del comportamiento. Los primeros trabajos se centran en el supuesto de que ciertos entornos muestran una correspondencia con cada persona. Específicamente, se plantea que las principales coincidencias se dan entre el entorno laboral y las características de personalidad del individuo, y que esta correspondencia, a su vez, da como resultado un mayor rendimiento, mayor satisfacción y menos estrés (Pervin, 1968, citado en Chuang, Shen y Judge, 2016). Desde los estudios iniciales realizados por Pervin, han proliferado diversas investigaciones en apoyo de la validez del ajuste entre la

persona y su entorno de trabajo (Kristof-Brown y otros, 2005 citado por Chuang, Shen y Judge, 2016).

Sin embargo, como afirman Ostroff, Shin y Kinicki (2005, citado en Chuang, Shen y Judge, 2016), centrarse en un ajuste único o, incluso, en unos pocos tipos de ajuste genera una imagen limitada de los efectos del ajuste entre la persona y el entorno de trabajo porque se ha revelado que diferentes tipos de ajuste tienen efectos variables en las actitudes y el comportamiento de las y los trabajadoras/es. De ahí surge la necesidad de considerar las múltiples dimensiones del ajuste persona-entorno, esto es, el ajuste persona-puesto, persona-organización, persona-grupo y persona-supervisor/a, y sus posibles efectos sobre el rendimiento, el bienestar, la salud y la satisfacción tanto de las y los trabajadoras/es como para la organización en su conjunto.

Teniendo en cuenta el carácter multidimensional del ajuste entre las personas y su entorno se han planteado cuatro tipos de ajuste como los fenómenos más estudiados: ajuste persona-puesto (ajuste P-J), ajuste persona-organización (ajuste P-O), ajuste persona-grupo (ajuste P-G), y ajuste persona-supervisor (ajuste P-S). A continuación, siguiendo a Kristof-Brown y Guay (2011, citado en Chuang, Shen y Judge, 2016), se definen los cuatro tipos de ajuste indicados:

1) Ajuste persona-puesto, se define como la compatibilidad de un individuo con un puesto de trabajo específico. Edwards (1991, citado por Chuang, Shen y Judge, 2016) lo define como el ajuste, por una parte, entre las demandas de un puesto de trabajo y las capacidades de la persona que lo desempeña (ajuste demandas-habilidades); y, por otra parte, el ajuste entre las necesidades de la persona y los recursos proporcionados por la organización (ajuste necesidades-recursos).

2) Ajuste persona-organización se define como la congruencia entre un individuo y su organización en términos de dimensiones tales como valores y objetivos (Kristof, 1996, citado por Chuang, Shen y Judge, 2016). La teoría de la atracción-selección desarrollada por Schneider establece que las personas son atraídas y seleccionadas por una organización con la que comparte valores y atributos, una coincidencia que posteriormente genera el ajuste entre la

persona y la organización (Schneider 1987, citado por Chuang, Shen y Judge, 2016).

3) Ajuste persona-grupo, se plantea que también existe compatibilidad entre las personas y su grupo de trabajo (Kristof, 1996, citado por Chuang, Shen y Judge, 2016). Este tipo de ajuste se puede explicar a partir del paradigma de atracción de Byrne, que predice que una persona generalmente se siente atraída por otras personas similares en su entorno social y que esta similitud, facilita las comunicaciones entre los empleados y a su vez, fomenta la integración social (Byrne, Schaubroeck y Lam 2002, citado por Chuang, Shen y Judge, 2016).

4) Ajuste persona- supervisor, hace referencia a la coincidencia entre un trabajador/a y su supervisor/a en un entorno de trabajo, y es, el ajuste diádico más estudiado en el entorno de trabajo (Kristof-Brown et al., 2005). La teoría de la atracción interpersonal explica que un individuo se siente atraído por otro en base a características similares en cuanto a objetivos de vida, personalidad, preferencias de actividad, valores, etc. (Huston y Levinger 1978, citado por Chuang, Shen y Judge, 2016).

Entre los efectos positivos (ajuste óptimo) y/o negativos (desajuste) de los diferentes tipos de ajuste entre la persona y el entorno de trabajo, autores como Wanous o Dawis y Lofquist (citado en Martos y Martinez, 2004), destacan principalmente su influencia sobre el bienestar personal y el desempeño. Además, diversas aportaciones se centran en la salud física y mental, y en la satisfacción como consecuencia del grado de ajuste; permitiendo concluir que en la mayoría de los casos, cuando se produce ajuste, se observa menos tensión y estrés y más salud física y mental (Kasl, 1978; Clegg, Wall y Kemp, 1987; Clegg y Wall, 1990, citados por Martos y Martinez, 2004).

En cuanto a la relación de la satisfacción general con el ajuste, autores como Adkins (2001, citado por Martos y Martinez, 2004) encuentra una relación positiva entre ambos y sus estudios permiten concluir, que tanto el ajuste persona-organización como el ajuste persona-grupo, son predictores de la satisfacción en el trabajo y la permanencia en la organización.

1.2 Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral es sin duda uno de los aspectos a los que los psicólogos organizacionales han prestado más atención a lo largo del tiempo. En principio el interés por la satisfacción estuvo marcado por sus efectos sobre otras variables, especialmente, sobre el rendimiento, el absentismo, la accidentabilidad, o el abandono de la organización (Aldag y Brief, 1978, citado en Meliá y Peiró, 1989). Posteriormente, desde una orientación centrada en la calidad de vida laboral se desarrolló un interés por la satisfacción como una dimensión que puede constituir un objetivo dentro de la intervención organizacional (Quinn y González 1979, citado en Meliá y Peiró, 1989).

La satisfacción laboral se considera que es el estado emocional positivo o placentero resultante de una valoración personal que el individuo hace de su trabajo en general o de alguna faceta de este (Locke 1976, citado en Peiró y Prieto, 1996). Por lo tanto la satisfacción laboral es una respuesta afectiva que las personas tienen hacia aspectos específicos de su trabajo, como resultado, entre otros, de las prácticas de gestión de recursos humanos que la empresa aplica. Así, la satisfacción laboral representa la valoración global que las personas tienen sobre trabajar para una cierta empresa (Lee y Bruvold 2003, citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018).

En definitiva, siguiendo los postulados de Bravo, Peiró y Rodríguez (1999, citado en Fernández, Martín y González, 2009), existen dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral. Por una parte, la perspectiva unidimensional se centra en la satisfacción como una actitud o estado emocional general hacia el trabajo. Por otra parte, la perspectiva multidimensional, entiende la satisfacción como un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los aspectos relacionados con él.

Asimismo, en un estudio realizado por Salvador y Mañas (2005, citado en Fernández, Martín y González, 2009), se puso de manifiesto la relevancia que tienen algunos factores en la satisfacción laboral. En concreto, de los resultados obtenidos por los citados autores, se desprende que existen relaciones tanto positivas como negativas de la variable satisfacción con

determinados factores antecedentes, como por ejemplo, comunicación, planificación de las funciones, inseguridad laboral y empleabilidad; y factores consecuentes del trabajo, como pueden ser el absentismo y la implicación laboral. Se trata, pues, de que la satisfacción del trabajador/a está muy relacionada con la percepción subjetiva de lo que debería ser su trabajo (Robbins 1998, citado en Fernández, Martín y González, 2009).

La satisfacción laboral además, es un factor capaz de influir en el rendimiento del trabajador, la productividad, el desempeño, la retención de personal e incluso la reputación corporativa (Martínez-León et al., 2012 citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018). En esta misma línea, para autores como Metler, Pearson y Moarnaw (2012) la satisfacción laboral influye en otros resultados organizativos como la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo, la rotación de personal o el bienestar físico y mental del trabajador.

Además, un aspecto que se considera fundamental para que los/as empleados/as disfruten de una mayor satisfacción laboral es que estos gocen de una mejor relación trabajo-vida. Cuando existe conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, esa relación trabajo-familia mejora y fomenta un mayor desempeño de los empleados en las empresas que implementan dichas políticas (Beauregard y Henry 2009, citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018). En la misma línea, Anderson et al. (2002) establecen una relación inversa entre conflicto trabajo-familia y satisfacción laboral, que se agudiza en situación de estrés.

Por todo lo anterior, se hace imprescindible un equilibrio de la vida familiar y laboral, donde las prácticas de conciliación son fundamentales para incrementar la satisfacción en la relación trabajo-familia de los/as empleados/as (Behan y Drbnic, 2010, citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018).

1.3 Características de género.

Uno de los elementos que caracteriza las transformaciones ocurridas en la configuración social de la estructura ocupacional en España, es la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo a partir de la década de los años 80. Esta incorporación ha implicado cambios en las pautas de comportamiento de las mujeres a la hora de definirse a sí mismas, en el sentido de que no solo se definen como amas de casa sino también como trabajadoras (Celebrián y Moreno 2008, citado en Perez-Villaba, Vilanova y Soler, 2018).

Según la última Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT) realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2010, las mujeres dedican una media diaria de 4 horas y 4 minutos a la familia y al hogar, mientras que los hombres, con una dedicación de 1 hora y 50 minutos, no llegan a la mitad del tiempo dedicado por ellas (INE, 2017, citado en Pérez-Villaba, Vilanova y Soler, 2018).

A pesar de que el volumen de dedicación puede variar en función de la edad, el nivel educativo o el volumen de ingresos, en términos generales las mujeres siguen implicándose más en las tareas del hogar y el cuidado de la familia que los hombres (González y Jurado-Guerrero, 2009, citado en Pérez-Villaba, Vilanova y Soler, 2018). Este hecho incide notablemente en las trayectorias profesionales de las mujeres, tanto en los ámbitos de inserción laboral elegidos como en las posibilidades de promoción y ascenso en el puesto de trabajo desempeñado.

La concentración de las mujeres y de los hombres en diferentes ocupaciones constituye un hecho empírico fundamental en la distribución de la ocupación, que está estrechamente ligado a condiciones laborales como la retribución salarial o la jornada laboral (Cáceres et al., 2004 citado en Perez-Villaba, Vilanova y Soler, 2018).

En relación con la Teoría de Ajuste en el Trabajo el estudio realizado por Cifré, Vera, Rodríguez-Sánchez y Pastor (2013), encontró diferencias de género en las características del puesto reales y en el ajuste, en el sentido de que los participantes masculinos siempre percibieron mejores características

laborales y mejor ajuste al trabajo que las mujeres. Además, se comprobó que tanto las características reales percibidas como el ajuste persona-trabajo influyen en la satisfacción de hombres y mujeres.

De acuerdo con la perspectiva de ajuste persona-entorno, las características del trabajo podrían considerarse la principal fuente de satisfacción laboral (Warr, 2013, citado en Cifre, Vera, Rodríguez-Sánchez y Pastor 2013). Sin embargo, se considera que los hombres y las mujeres pueden estar expuestos a diferentes características laborales. En esta línea, datos aportados por la Encuesta Eurofound en 2012 (citado en Cifre, Vera, Rodríguez-Sánchez y Pastor, 2013) sugieren que el trabajo exigente es más común entre las mujeres que entre los hombres; y que además, los trabajos típicos de muchas mujeres incluyen más tareas repetitivas.

Además, se ha comprobado que entre los ocupantes de los puestos situados en la parte superior de los organigramas de las empresas hay menos mujeres (INE, 2017, citado en Pérez-Villaba, Vilanova y Soler, 2018). En esta línea, los datos indican que sólo uno de cada siete miembros del Consejo de Dirección de las principales empresas europeas es una mujer (Comisión Europea, 2012). Estas circunstancias, junto con el hecho de que los puestos de trabajo de las mujeres se ven generalmente como una ayuda para la economía familiar, podría explicar por qué la mayoría de los empleos a tiempo parcial son generalmente realizados por mujeres, en una proporción de 32,1% mujeres frente a 8,4% hombres en el año 2012 (Eurostat, 2013, citado en Pérez-Villaba, Vilanova y Soler, 2018).

Por un lado, existen investigaciones que explican que las mujeres están menos satisfechas en el trabajo y, por otro lado, otros estudios defienden su mayor satisfacción laboral. Así, por ejemplo, en el ámbito docente universitario, en un estudio realizado por Rosser, Turner, Pernay, Johnsrud y Sadao en 2004, las docentes estaban menos satisfechas con su trabajo en comparación con los hombres (citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018). Por el contrario, otro estudio indica que, al examinar las diferencias en el grado de satisfacción laboral según el género, las mujeres tenían mayor satisfacción laboral en el ámbito docente, debido a sus bajas

expectativas en relación a sus empleos, provocado por una peor posición en el mercado laboral (Anaya y Suarez , 2007, citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018).

A partir de todo lo mencionado anteriormente, el trabajo final de máster que aquí se presenta, plantea como objetivo general analizar la relación entre el ajuste persona-entorno de trabajo y la satisfacción laboral desde la perspectiva de género.

En esta línea, los objetivos específicos y las hipótesis que se plantean son:

Primer objetivo: Analizar si existen diferencias en los distintos tipos de ajuste persona-entorno laboral, en función del género.

H1a: Los hombres tendrán mejor ajuste general al entorno laboral que las mujeres.

H1b: Las mujeres presentan mejores niveles de ajuste persona-grupo y persona-supervisión.

H1c: Los hombres presentarán mejores niveles en el ajuste persona-puesto y persona-organización.

Segundo objetivo: Analizar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre hombres y mujeres, en función de variables organizacionales como categoría jerárquica, tipo de contrato, antigüedad en el puesto y en la organización, y cargas familiares.

H2a: Las diferencias en satisfacción entre hombres y mujeres depende de la antigüedad en el puesto y en la organización, así como, de la categoría jerárquica.

H2b: Las diferencias en satisfacción en hombres y mujeres depende del tipo de contrato.

H2c: Las diferencias en satisfacción laboral entre hombres y mujeres depende de las cargas familiares.

2. Método

2.1 Muestra

La muestra estaba formada por 362 trabajadoras y trabajadores, 41,8 % hombres y 58,2 % mujeres, con edades comprendidas entre 21 y 67 años, siendo la media de 37,35 años ($Dt=11,21$). En las Tablas 1 y 2 se presentan las principales características de las y los participantes en relación a características sociodemográficas y nivel de estudios, respectivamente, en función del género.

Tabla 1. *Distribución de variables sociodemográficas por Género, en porcentaje*

		%	
		Hombres	Mujeres
Estado Civil	Soltero	36,3	32,7
	Casado	28,1	28,8
	En pareja	33,6	27,4
	Separado/a	2,1	10,1
Número hijos	0	98	58,5
	1	25	24,6
	2	20	14,5
	3	2	2,4
Número familiares	0	86,2	86,7
	1	5,5	9,9
	2	6,9	3
	3	1,4	0,5

Tabla 2. *Distribución de nivel de estudios por Género, en porcentaje*

		%	
		Hombres	Mujeres
Nivel estudios	Educación primaria (EGB, Certificado de escolaridad, Graduado escolar)	6,2	8,7
	Eso	5,5	3,8
	Bachillerato	20,5	10,6
	Ciclo formativo grado medio	12,3	10,1
	Ciclo formativo grado superior	18,5	16,8
	Estudios universitarios (Grados, Diplomaturas, Licenciaturas,...)	23,3	32,2
	Estudios de posgrado (Máster, Experto, Doctorado)	13,7	17,8

En cuanto a los datos laborales, cabe destacar que la media de antigüedad en la organización es de 8,10 años en los hombres ($Dt=9,6$) y 8,13 años las mujeres ($Dt=9,34$), mientras que la media de antigüedad en el puesto

es de 7,13 años en el caso de los hombres ($Dt=8,68$) y 7,20 años para las mujeres ($Dt=8,36$). En relación al Sector al que pertenecen las organizaciones en las que los participantes desempeñan su trabajo, como se observa en la Tabla 3, después de “Otro”, el sector mayoritario es el de la Administración y Gestión con un 10,3% y 21,6% para hombres y mujeres, respectivamente; seguido de Servicios Turísticos en el caso de los hombres (8,9%) y el sector de Educación en las mujeres (13,5%). El sector “Otro”, no se ha podido definir claramente por motivos que se expondrán en la discusión.

Tabla 3. Distribución del sector de trabajo por Género, en porcentaje

		%	
		Hombres	Mujeres
Sector de Trabajo	Administración y Gestión (administrativos, directivos, abogados...)	10,3	21,6
	Servicios turísticos (agencias de viaje, compañías de handling,...)	8,9	4,8
	Transporte aéreo de personas y mercancías (compañías aéreas)	4,1	2,4
	Transporte terrestre de personas y mercancías (ferrys, barcos, ...)	1,4	0,5
	Transporte terrestre de personas (guagua, tranvía, ambulancia,...)	4,8	2,4
	Otra	29,5	24
	Sanidad y Salud (médicos, enfermeros...)	6,2	10,6
	Educación (básica, media, superior...)	8,2	13,5
	Servicios Comunitarios (policías, bomberos...)	2,1	0,5
	Ventas (comerciales, dependientes...)	4,8	6,7
	Hostelería (hotel, restaurante, cafeterías...)	5,5	9,6
	Producción y Logística (bebidas, alimentación,...)	2,1	1,4
	Construcción y Mantenimiento (carreteras, arquitectura, ingeniería...)	5,5	0,5
	Informática y Telecomunicaciones	6,8	1

En lo que respecta a la situación laboral, el 48,6% de los hombres y el 40,4% de las mujeres indicaron tener un contrato indefinido a tiempo completo, y el 6,8% y 11,1% respectivamente, un contrato indefinido a tiempo parcial. Por otro lado, el 25,3% de los hombres y un 27,8% de las mujeres afirmaron tener contratos temporales tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En cuanto

al tipo de jornada de trabajo, el 65,1% de los hombres y el 62% de las mujeres tiene jornada continua, un 11% de los hombres y un 9,1% de las mujeres realizan su trabajo a jornada partida, y 13% de hombres y 17,3% de mujeres trabajan a turnos.

En cuanto a los puestos de trabajo desempeñados las y los participantes en el estudio señalan en primer lugar, como se observa en las Figuras 1 y 2, los puestos de empleado/a o trabajador/a (hombres 73%; mujeres 80%); en segundo lugar, puestos de mando intermedio (hombres 15%; mujeres 14); y en tercer lugar, puestos de supervisor/a o capataz en el caso de las mujeres (4%) y directivos para los hombres (6%).

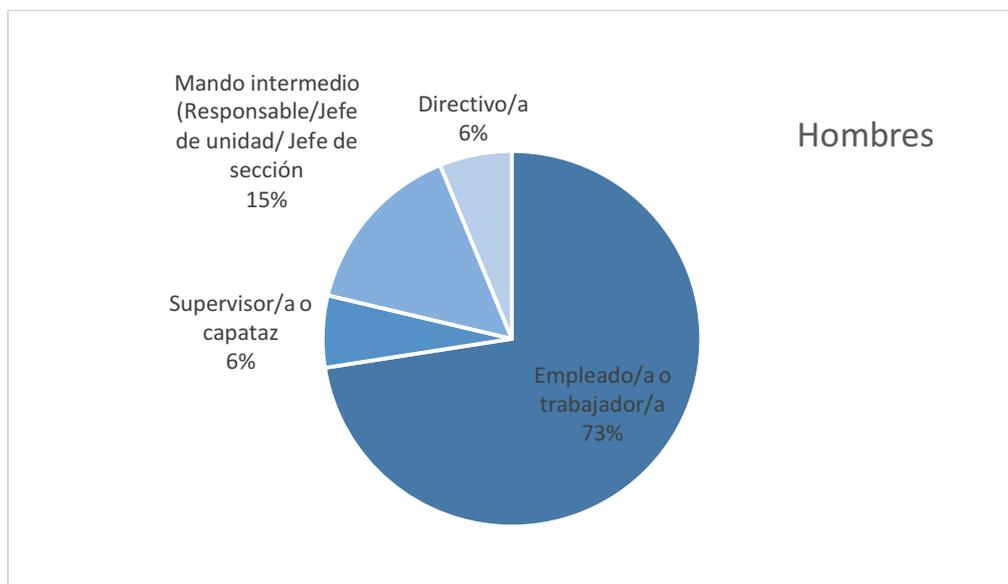


Figura 1. Categoría jerárquica a la que pertenecen los hombres de muestra

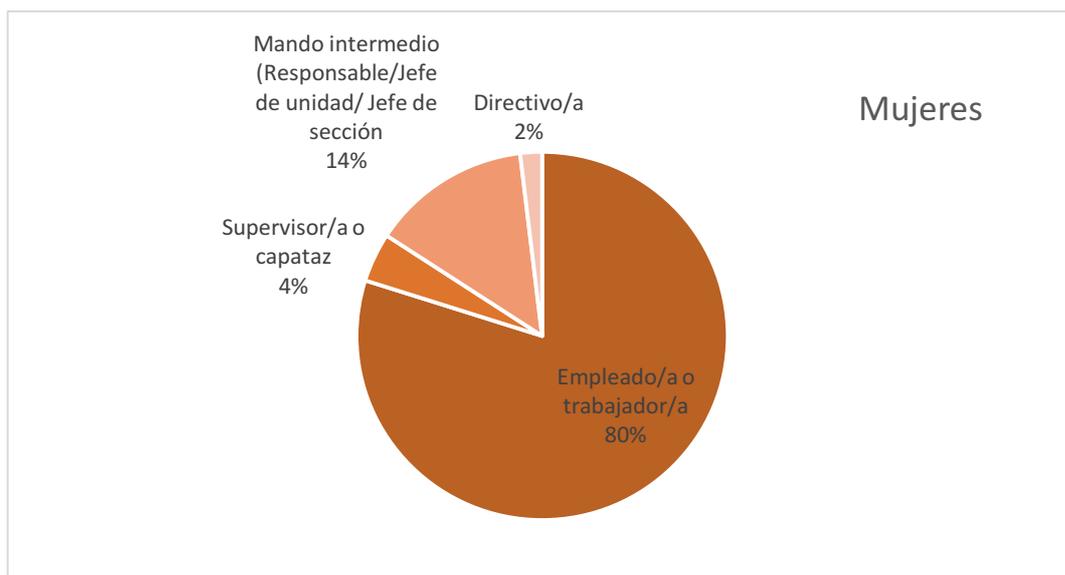


Figura 2. Categoría jerárquica a la que pertenecen las mujeres de muestra

2.2 Instrumento

Se elaboró un instrumento que comprende las siguientes escalas:

1) Escala de Datos Laborales y Sociodemográficos. Se elaboró una escala que contenía diversos ítems sobre datos Sociolaborales como por ejemplo, sector de trabajo, antigüedad en la empresa y en el puesto, tipo de contrato, jornada y turno de trabajo, entre otros. Y datos del trabajador/a, que recogía información sobre: sexo, edad, situación familiar, número de personas a su cargo o nivel de estudios.

2) Escala de Ajuste Percibido Persona – Entorno Laboral (PPEFS), desarrollada por Chuang, Shen y Judge (2016) que evalúa el nivel de ajuste/coincidencia entre la persona y su puesto de trabajo, la organización, su grupo de trabajo, y su supervisor/a. La escala consta de 26 ítems agrupados en cuatro dimensiones de ajuste: persona-puesto (ajuste P-J), persona-organización (ajuste P-O), persona-grupo (ajuste P-G), y persona-supervisor (ajuste P-S), con una escala de respuesta tipo Likert de 7 anclajes (desde 1: “No hay ajuste” a 7: “Ajuste total”).

3) Cuestionario de Satisfacción Laboral (S10/12), desarrollado por Meliá y Peiró (1988). Consta de 12 ítems que evalúan el grado de satisfacción de el/la trabajador/a con distintos aspectos de su trabajo mediante una escala de

respuesta tipo Likert de 7 anclajes, desde 1: Muy insatisfecho hasta 7: Muy satisfecho.

2.3 Diseño y Análisis de datos

Para el análisis de datos se optó por un diseño de tipo correlacional. Las variables dependientes fueron la Satisfacción con el Trabajo y las distintas dimensiones del Ajuste de la persona con su Entorno laboral; mientras que las variables independientes eran el Género, la Antigüedad en el Puesto, el Tipo de Contrato, la Categorización Jerárquica y la Carga Familiar. El muestreo fue de tipo incidental.

2.4 Procedimiento

En primer lugar, se realizó la traducción de la Escala de Ajuste Percibido Persona – Entorno de Trabajo (PPEFS), siguiendo las indicaciones de Muñiz, Elosua y Hambleton (2013). Se tradujeron los ítems del inglés al español y de vuelta al inglés por dos especialistas independientes, para comprobar el grado de coincidencia con los ítems de la versión original.

En segundo lugar, se elaboró la Escala de Datos Sociolaborales y Demográficos, y se organizó el Instrumento final que contenía las escalas descritas anteriormente.

El cuestionario fue administrado a los/as participantes tanto en formato papel como vía online, utilizando para ello la plataforma Google Forms. Para el pase de los cuestionarios en papel, se contactó en primer lugar con las personas para confirmar su colaboración y, posteriormente, se les hizo entrega del cuestionario, el cual se les dejaba durante aproximadamente dos semanas. Una vez cumplimentado el instrumento, los participantes lo devolvían a la investigadora. La entrega de los cuestionarios de papel se realizó tanto en el lugar de trabajo como fuera de él. Por su parte, el cuestionario online se administró enviando un link de acceso a los participantes a través de correos electrónicos y de la red social de WhatsApp. En ambos casos los cuestionarios se cumplimentaron fuera de la jornada laboral y no se contó con la presencia de la investigadora en el momento de su cumplimentación.

Los/as participantes cumplimentaron el cuestionario de manera individual y, su colaboración fue totalmente anónima y voluntaria.

La recogida de datos se realizó en un período de 5 semanas, durante los meses de abril y mayo. Una vez recogidos los datos, se elaboró la base de datos con el programa Excel y, posteriormente, se realizaron los análisis estadísticos con el paquete estadístico de IBM “Statistical Package of Social Sciences” (SPSS) versión 21.

3. Resultados

En primer lugar se calculó la consistencia interna de las escalas utilizadas como se observa en la Tabla 4. Se comprueba que los indicios de fiabilidad son buenos en todas las escalas.

Tabla 4. *Descriptivos y fiabilidad de las escalas utilizadas*

	Media	Dt	Mínimo	Máximo	Alpha
Ajuste Persona-Puesto	5,26	1,20	1,00	7,00	,82
Ajuste Persona-Organización	4,99	1,41	1,00	7,00	,93
Ajuste Persona-Grupo	5,14	1,21	1,00	7,00	,94
Ajuste Persona-Supervisión	4,35	1,67	1,00	7,00	,95
Ajuste Total	4,94	1,16	1,32	7,00	,97
Satisfacción	5,01	1,25	1,00	7,00	,97

En segundo lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables dependientes en función del género. En la Figura 3 se representan las medias con intervalos de confianza al 95% en función del género.

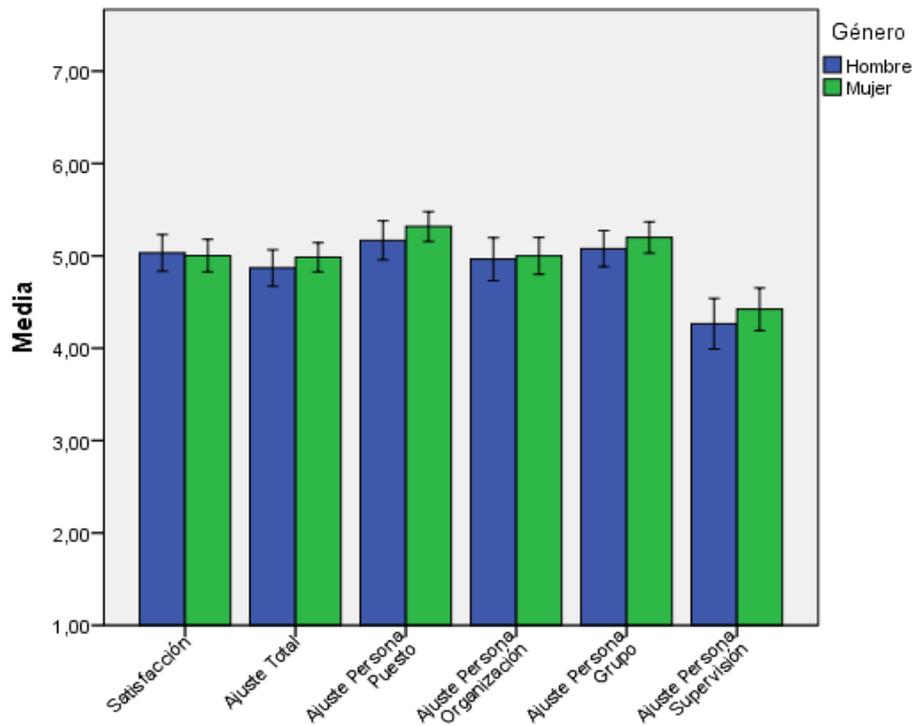


Figura 3. Medias e Intervalos de confianza al 95% en función del Género

Se puede observar que, en general, tanto la satisfacción como los ajustes superan el punto medio de la escala, destacando la menor media en el Ajuste con la Supervisión tanto para hombres como para mujeres.

En tercer lugar, con el fin de confirmar la hipótesis 1a que indicaba que los hombres tendrán mejor ajuste general al entorno laboral que las mujeres, se realizó una prueba *t* de Student no obteniendo diferencias significativas en el ajuste general en función del género ($t_{352}=1,10$; $p=0,272$). En la siguiente tabla se presentan los descriptivos correspondientes.

Tabla 5. Descriptivos del Ajuste Total en función del Género

	Género	n	Media	Desviación estándar	Error estándar
Ajuste Total	Hombre	146	4,85	1,21	,100
	Mujer	208	4,99	1,14	,079

A continuación, con el objetivo de analizar si existen diferencias en los distintos tipos de ajuste persona-entorno laboral en base al género, se realizó un MANCOVA sobre las cuatro dimensiones del Ajuste en función del sexo, no obteniendo significación ($F_{4, 340} = 0,70$; $p = 0,593$; $\eta^2_p = 0,008$).

Tabla 6. *Descriptivos de las dimensiones de Ajuste por Género*

	Sexo	Media	Desviación estándar	n
Ajuste Persona-Puesto	Hombre	5,14	1,29	144
	Mujer	5,32	1,16	201
	Total	5,25	1,21	345
Ajuste Persona-Organización	Hombre	4,95	1,43	144
	Mujer	5,01	1,44	201
	Total	4,98	1,43	345
Ajuste Persona-Grupo	Hombre	5,07	1,21	144
	Mujer	5,21	1,22	201
	Total	5,15	1,22	345
Ajuste Persona-Supervisión	Hombre	4,26	1,68	144
	Mujer	4,43	1,66	201
	Total	4,36	1,67	345

Como puede observarse en la Tabla 6, se comprobó que en general los ajustes tienden a superar el punto medio de la escala, siendo el punto medio de 4, en una escala de 1 a 7. Las puntuaciones oscilan entre 4,2 (Ajuste Persona- Supervisión) y 5,3 (Ajuste Persona-Puesto) lo que nos informa de que no es un ajuste excesivo.

Por último, y con el fin de contrastar el segundo objetivo específico que plantea analizar si existen diferencias en los niveles de satisfacción laboral entre hombres y mujeres, en función de las diferentes variables organizacionales, se realizó un ANCOVA con el género, la categoría jerárquica y el tipo de contrato, incluyendo como covariantes la antigüedad en el puesto y en la organización, así como, los indicadores de carga familiar. No resultó significativa ninguna de las covariantes ni los efectos de las variables independientes, ni sus interacciones.

Tabla 7. *Descriptivos de Satisfacción en función de la Categoría jerárquica y el Género*

		Hombres			Mujeres			Total		
		Media	DT	n	Media	DT	n	Media	DT	n
Empleado/a o trabajador/a	Indefinido TC	5,07	1,06	47	4,91	1,16	60	4,98		
	Indefinido TP	4,68	1,29	7	5,21	1,13	14	5,04	1,18	21
	Temporal TC	4,52	1,56	22	4,82	1,17	27	4,69	1,35	49
	Temporal TP	4,80	0,89	9	4,53	1,39	21	4,61	1,25	30
	Contrato en P.	5,50	1,03	7	5,70	0,68	10	5,62	0,82	17
	Autónomo/a	5,92		1	5,11	0,79	3	5,31	0,76	4
	Otro	4,51	1,71	8	5,25	1,14	19	5,03	1,34	27
	Total	4,89	1,25	101	4,97	1,18	154	4,94	1,20	255
Supervisor/a o capataz	Indefinido TC	5,08	0,66	6	4,90	2,01	6	4,99	1,43	12
	Indefinido TP	4,75		1	5,58	0,12	2	5,31	0,49	3
	Temporal TC									
	Temporal TP	5,13	2,53	2				5,13	2,53	2
	Contrato en P									
	Autónomo/a									
	Total	5,06	1,04	9	5,07	1,73	8	5,06	1,36	17
Mando intermedio (Responsable/Jefe de unidad/ Jefe de sección)	Indefinido TC	5,01	0,96	12	4,98	1,31	11	5,00	1,11	23
	Indefinido TP	5,33	1,06	2	4,23	2,26	4	4,60	1,90	6
	Temporal TC	6,08	0,59	2	4,78	3,28	3	5,30	2,45	5
	Temporal TP				4,63	0,53	2	4,63	0,53	2
	Contrato en P	6,17	0,35	2				6,17	0,35	2
	Autónomo/a	5,44	1,43	4	4,17	1,53	2	5,01	1,46	6
	Otro				5,04	1,07	4	5,04	1,07	4
	Total	5,32	1,02	22	4,76	1,59	26	5,02	1,37	48
Directivo/a	Indefinido TC	5,88	0,20	4	6,83		1	6,07	0,46	5
	Indefinido TP									
	Temporal TC									
	Temporal TP									
	Contrato en P									
	Autónomo/a	6,08	1,12	4	5,83	1,18	2	6,00	1,02	6
	Otro									
	Total	5,98	0,75	8	6,17	1,01	3	6,03	0,78	11
Total	Indefinido TC	5,11	0,99	69	4,95	1,25	78	5,02	1,14	147
	Indefinido TP	4,82	1,15	10	5,05	1,37	20	4,98	1,28	30
	Temporal TC	4,65	1,56	24	4,82	1,40	30	4,74	1,46	54
	Temporal TP	4,86	1,14	11	4,54	1,33	23	4,64	1,26	34
	Contrato en P	5,65	0,95	9	5,70	0,68	10	5,68	0,79	19
	Autónomo/a	5,78	1,16	9	5,05	1,14	7	5,46	1,17	16
	Otro	4,51	1,71	8	5,22	1,11	23	5,03	1,29	31
	Total	5,03	1,20	140	4,96	1,26	191	4,99	1,24	331

TC = Tiempo Completo; TP = Tiempo Parcial; Contrato en P= Contrato en Prácticas

En general las puntuaciones de satisfacción oscilan entre 4,17 (mujeres autónomas) y 6,8 (mujeres directivas con contrato indefinido a tiempo completo).

4. Discusión

Los principales resultados obtenidos en esta investigación muestran que, en primer lugar, las escalas utilizadas han obtenido una elevada consistencia interna.

En segundo lugar, en cuanto a los resultados del Ajuste persona – entorno laboral y la Satisfacción en función del género, no se ha podido corroborar las hipótesis planteadas ya que no se han obtenido resultados significativos. En el estudio, no hay diferencias entre hombres y mujeres ni en Ajuste al trabajo ni en la Satisfacción laboral. Estos resultados no están en concordancia con los obtenidos por Cifré, Vera, Rodríguez-Sánchez y Pastor (2013), que encontraron diferencias de género en las características del puesto reales y en el ajuste, en el sentido de que los participantes masculinos siempre percibieron mejores características laborales y mejor ajuste al trabajo que las mujeres.

En cuanto a la Satisfacción laboral, en general, se observan puntuaciones por encima del punto medio de la escala, es decir, que los y las participantes tienden a estar más bien satisfechos/as con su entorno laboral.

Sin embargo, no se encontró relación significativa de la variable satisfacción laboral con el género ni con variables organizacionales, de modo que ni el tipo de contrato ni la categoría jerárquica determinan el grado de satisfacción. Algunos estudios al respecto tampoco llegan a conclusiones definitivas, aunque parece haber consenso en que las mujeres están menos satisfechas con su trabajo y/o con sus condiciones laborales (Rosser, Turner, Pernay , Johnsrud y Sadao ,2004, citado por Martínez-León, Olmedo-Cifuentes, Arcas-Lario y Zapata-Conesa, 2018).

La insatisfacción reflejada por las trabajadoras con su entorno de trabajo puede estar relacionado con las categorías laborales y con las posiciones jerárquicas que ocupan, así como con las condiciones laborales en las que

tienen que desarrollar su trabajo. Con el fin de avanzar más en esta área de investigación, sería recomendable profundizar en la línea de los datos aportados por la Encuesta Eurofound en 2012, que sugieren que el trabajo exigente es más común entre las mujeres que entre los hombres; y que además, los trabajos típicos de muchas mujeres incluyen más tareas repetitivas.

El estudio realizado ha utilizado una muestra de participantes que, aunque amplia, no se distribuye de manera homogénea en las distintas variables sociolaborales analizadas. Esto puede ser debido, fundamentalmente, a que se captó a las y los participantes en el estudio de forma incidental.

Otra de las limitaciones encontradas en la investigación, ha sido la pérdida de parte de la muestra al descartar los grupos “Otro” en variables sociolaborales como el nivel de estudios, el sector de trabajo o el tipo de contrato y jornada laboral. Esto puede ser debido, a un error en el pase de los cuestionarios online, en el que los/as participantes no pudieron introducir sus datos al marcar la opción “Otro”.

Los resultados obtenidos en el presente estudio sugieren que sería necesario seguir avanzando en los objetivos planteados, pero para ello podría ser de gran utilidad contar con una muestra representativa y equiparable de hombres y mujeres en cuanto a número de participantes, edad, puestos de trabajo y antigüedad en los mismos, sectores de actividad, tipo de contratos, categoría jerárquica, y cargas familiares. De esta forma se podría llegar a conocer mejor las relaciones que guardan las variables ajuste persona – entorno laboral y satisfacción con el trabajo en función del género.

5. Referencias

- Berrios Martos, M.P., y García Martínez, J.M.A. (2004). El Estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente. Propuesta de aplicación de un diseño experimental. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 227-245. Recuperado de: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/52>
- Cifré, E., Vera, M., Rodríguez- Sánchez, A.M., y Pastor, M.C. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 161-168.
- Chuang, A. Shen., C., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology: An International Review*, 65 (1), 66 – 98. DOI: 10.1111/apps.12036.
- Comisión Europea (2012). Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:es:PDF>
- Eurofound. (2012). *Encuesta europea sobre calidad de vida 2012*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Recuperado de : <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2012>
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N. y Zapata-Conesa, J. (2018). Las cooperativas en la educación: satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 31-60. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.94.12700.
- Meliá, J.L., y Peiró, J.M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187. Recuperado de: https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157, DOI: 10.7334/PSICOTHEMA2013.24
- Peiró, J.M., y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. España: Editorial Síntesis Psicología.
- Pérez- Villalba, M., Vilanova, A., y Soler Prat, S., (2018). Mercado de trabajo en el deporte y género: un estudio comparativo entre las condiciones de trabajo de las tituladas y los titulados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte por las universidades catalanas.

Revista de Humanidades, 34, 195-216,
<https://doi.org/10.5944/rdh.34.2018.19731>

Rodríguez Fernández, A., Zarco Martín, V., y González González, J.M.
(2009). *Psicología del Trabajo*. España: Editorial Pirámide.